

Gênero, Sindicalismo e Poder nos Anos 90: Analisando os Impasses da Participação das Mulheres em Sindicatos Filiados à Central Única dos Trabalhadores num Cenário de Reestruturação Produtiva

Verônica Clemente Ferreira

Universidade Estadual de Campinas

Financiamento: CNPq.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Ângela Maria Carneiro Araújo

Fruto de uma pesquisa de mestrado concluída em 2005¹, este paper analisa a militância feminina e a incorporação de demandas relacionadas à condição feminina à agenda de três sindicatos (o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, o Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e o Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo) ao longo dos anos 90. A escolha destes sindicatos baseou-se no papel por eles desempenhado no processo de renovação das práticas do movimento sindical – denominado “novo sindicalismo” – iniciado nos anos setenta, no bojo dos movimentos populares que eclodiram no momento da abertura do regime militar brasileiro (Sader, 1988). Além disso, os três sindicatos deste estudo procuraram, a partir dos anos 70, chamar para si as mulheres de suas categorias, procurando investigar suas necessidades e criando atividades específicas para esse público. Tratava-se menos de mobilizar as mulheres em si, e mais de atrair para a militância um contingente significativo da base sindical – o que coadunava com a consolidação de uma prática de estreitamento dos laços entre diretorias sindicais e trabalhadores do “chão de fábrica”. Como consequência, ao longo dos anos 80, as mulheres que se engajaram na luta sindical procuraram dar voz às demandas das trabalhadoras e ampliar sua participação, inserindo no meio sindical o debate sobre a condição feminina. Contribuiu para esse fato a sensibilização dessas sindicalistas pelo discurso do movimento feminista, cujas ativistas buscaram, desde a década de 70, interagir com as militantes dos sindicatos e do movimento popular de mulheres (Ferreira, 2005).

No período compreendido entre a década de 80 e os primeiros anos da década de 90 houve ampliação do debate sobre relações de gênero, inclusão de uma maior quantidade de demandas das trabalhadoras na agenda sindical e abertura de espaços para mulheres em instâncias decisórias dos sindicatos. Entre os principais desdobramentos deste processo,

¹ Ferreira (2005), vide bibliografia.

destacamos a criação da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora (CNMT) em 1986, e de diversas Comissões de Mulheres nos sindicatos filiados (Delgado, 1996). Destaca-se também a introdução do debate sobre ações afirmativas na CUT e a aprovação, em 1993, da destinação de cotas de 30% dos cargos de direção dos sindicatos para as mulheres², que passou a figurar no Estatuto da CUT.

No decorrer dos anos 90, no entanto, o Brasil passou a sofrer mais diretamente os efeitos de processos em curso desde a década de 70 em todo o mundo. O aumento da produtividade e da competição internacional, somado ao desenvolvimento dos sistemas de transportes e circulação de informações motivou ampla reestruturação na indústria e no setor financeiro, a qual incluiu investimentos maciços em inovações tecnológicas e em novas formas de organização da produção (destacando-se a e externalização de atividades para empresas subcontratadas) e o aumento da mobilidade geográfica das empresas. O conjunto destas transformações somou-se ao fortalecimento das políticas neoliberais, e ao arrefecimento do crescimento econômico das principais economias mundiais, e abriu um quadro extremamente difícil para os trabalhadores, marcado pelo crescimento do desemprego, pelo achatamento dos salários e pelo aumento dos trabalhos por tempo determinado, por tempo parcial, terceirizado e precário no Brasil e no mundo (Pochmann, 2004; Santos, 2002, Harvey, 1992 e 2004, Leite, 2009).

Nos três setores estudados, a reestruturação produtiva e financeira resultou em transformações cujo impacto foi diferente para os homens e as mulheres. Entre os bancários, houve uma queda acentuada de postos de trabalho que alterou o perfil sexual da categoria, aumentando a participação feminina no total de trabalhadores. Já nos setores químico e metalúrgico o percentual das mulheres manteve-se relativamente estável ao longo do tempo. A principal mudança, no entanto, foi na forma de inserção da mão de obra feminina no interior das categorias. Nos ramos químico e metalúrgico, a intensificação do desemprego e da terceirização aprofundou diferenças entre mulheres e homens, por meio do aumento da concentração das primeiras em empresas de pequeno e médio porte e em postos de trabalho no qual predominam tarefas repetitivas, rotinizadas, sujeitas ao controle das gerências e mal remuneradas (montagem, inspeção de qualidade e embalagem). Na categoria bancária o aumento da proporção de mulheres e as novas estratégias de gestão dos bancos abriram para elas oportunidades de ascensão a cargos de gerência, melhor remunerados. Entretanto, a reestruturação financeira fez com que surgisse também uma outra realidade para o restante da

²Este número considerou a porcentagem de participação de mulheres no mercado de trabalho em nível nacional (35,5%) e a porcentagem de nacional de sindicalização feminina (25,6%). 6ª. Plenária Nacional (24 a 28/08/93), p. 83-85.

força de trabalho feminina - as digitadoras e atendentes de telemarketing, por exemplo. Estas trabalhadoras perderam seus empregos e foram contratadas - em condições piores - por empresas que prestavam serviços para os bancos, ficando, muitas vezes, fora do alcance dos mecanismos regulatórios das relações de trabalho articulados pelos sindicatos e experimentando um aviltamento de seus salários, vínculos empregatícios e condições de trabalho. Assim, de modo geral, as mudanças oriundas da reestruturação produziram efeitos comuns para as mulheres das três categorias: a intensificação do ritmo do trabalho, o aumento da pressão psicológica e, conseqüentemente, o aumento de doenças profissionais, como as Lesões por Esforços Repetitivos.

O influxo da reestruturação produtiva e financeira implicou em queda da arrecadação, dificuldades de mobilização e debilitação do poder de barganha sindical. Nesse cenário os sindicatos foram chamados a lidar com uma nova realidade na qual, para manter ou até aumentar a participação sindical tornava-se necessário garantir o atendimento e o encaminhamento das necessidades dos vários segmentos das suas bases. Entre estes, incluem-se as mulheres trabalhadoras e seus problemas e anseios específicos (como por exemplo, mecanismos de prevenção às LER e garantias às lesionadas; instrumentos para combater as discriminações salariais e acesso a treinamentos e postos de trabalho; etc.). Para isso, era preciso possibilitar a participação feminina na militância sindical cotidiana e nas posições de liderança de maneira a garantir que as necessidades das mulheres pudessem chegar ao espaço sindical e serem incluídas entre as demandas politizadas pelo coletivo.

Portanto, na segunda metade dos anos 90, apresentava-se um cenário dual para o movimento sindical cutista. Por um lado houvera no período anterior um crescimento da inserção de demandas específicas das trabalhadoras nas discussões da Central. As resoluções das Plenárias e Congressos Nacionais (CONCUTs) incluíram novas bandeiras de luta, tais como a proteção aos direitos da maternidade e paternidade (creches, licenças, auxílios), a divisão da responsabilidade pelo trabalho doméstico entre homens e mulheres, os direitos reprodutivos, a luta contra o Assédio Sexual e contra o controle sobre os corpos das trabalhadoras (controle do uso de banheiros, revistas) e a luta por igualdade de oportunidades de acesso à ascensão e capacitação profissional. Desses congressos também emergiram propostas de mecanismos para combater a violência e a discriminação no trabalho e no movimento sindical, além de propostas de inclusão da temática de gênero em campanhas de sindicalização e cursos de formação, de adaptação dos horários das atividades sindicais em função das necessidades das trabalhadoras e de realização de eventos com creches.

Por outro lado, ainda que houvesse disposição para discutir esses temas, ao longo dos anos 90 os sindicatos tenderam a priorizar a luta pela preservação do emprego e de direitos trabalhistas sob ameaça de flexibilização. Tal fato comprometeu a implementação dessas resoluções e propostas.

Apesar do peso do cenário recessivo, não é ele o único motivo para a implementação de políticas de gênero ter sido colocada em segundo plano. Existe outra razão mais profunda, extremamente delicada e geradora de grandes polêmicas no seio do sindicalismo: o machismo, algo presente e renitente na cultura sindical, como mostraremos adiante, ao atentarmos para os três sindicatos pesquisados.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

Pioneiro na iniciativa de mobilizar as mulheres de sua base no exato momento em que despontava como sindicato combativo na década de 70, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema tornou-se um dos expoentes do movimento sindical brasileiro e teve participação fundamental na estruturação da Central Única dos Trabalhadores durante os anos 80. Ao longo daquela década, as militantes metalúrgicas obtiveram êxito em consolidar uma Comissão de Mulheres que realizou um trabalho relativamente contínuo. Desde os anos 70 os metalúrgicos de São Bernardo do Campo procuraram estreitar os laços com movimentos sociais, cuja influência resultou na ampliação do leque de questões para as quais seu sindicato atentava. A preocupação do sindicato com as trabalhadoras mostrou-se bastante pertinente nos anos 90, dadas a queda geral e acentuada da sindicalização e a diminuição do número de trabalhadoras sindicalizadas³. A busca da inserção das mulheres na vida sindical e a atenção às suas necessidades tornavam-se bastante necessárias para alicerçar a mobilização. Assim, a partir do 4o. Congresso Nacional dos Metalúrgicos (1998), as resoluções congressuais da categoria passaram a traçar diretrizes para inserir a questão de gênero nos programas de formação, nas comissões de negociação coletiva, nas diretorias e nas organizações por local de trabalho (OLT's).

Entretanto, a década de 90 configurou um cenário extremamente difícil na trajetória reivindicativa deste sindicato. Os acordos coletivos do período centraram-se nos quesitos econômicos, tais como a manutenção do emprego e reposição das perdas salariais. Nesse período, as cláusulas sociais (relativas a condições de trabalho, segurança, relações de trabalho e benefícios), foram pouco ampliadas, mesmo após exaustivas discussões durante as

³ Entre 1995 e 1999, houve uma queda acentuada da sindicalização: em 1995 havia 76539 filiados, que passaram a ser 51896 em 1999. Naquele espaço de tempo, o número de sócias caiu de 6951 para 3058, ou seja, o número de mulheres sindicalizadas caiu 44%, enquanto o número total de sócios do sindicato caiu 32,2%. A proporção de mulheres no total de sindicalizados, passou de 9,08% do total de sindicalizados em 1995 para 7,5% do total em 1999 (dados do Departamento de Arrecadação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC).

negociações coletivas (Araújo, Cartoni e Justo 1999). Na época, os sindicatos patronais propuseram a retirada de várias dessas cláusulas, incluindo aquelas que afetavam diretamente as trabalhadoras. Apesar da insistência das militantes, foi no reconhecimento da problemática específica de gênero e no encaminhamento das demandas femininas para negociação que residiu o principal problema da ação sindical dos metalúrgicos na década de 90. Observamos através da leitura da documentação que, ao longo do tempo, o sindicato buscou ampliar e tornar mais abrangentes direitos previstos na lei trabalhista, além de elaborar propostas que reconheçam a necessidade de homens e mulheres dividirem a responsabilidade pelo cuidado dos filhos⁴, mas deparou-se com a negação por parte do empresariado. Deste modo, muitas das cláusulas sociais de proteção à maternidade constantes nas pautas limitaram-se a reafirmar direitos legais.⁵

No conjunto dos acordos coletivos firmados desde o início dos anos 90 entre o sindicato dos metalúrgicos do ABC e os sindicatos patronais, percebemos que não existia qualquer cláusula sobre LER, embora nos anos 90, os casos de LER tenham chegado a constituir 35% dos casos de consulta no Departamento de Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente⁶. Tratava-se de um problema de toda a categoria (agravado pela introdução de inovações, por cortes de pessoal e pelo aumento de exigências sobre a força de trabalho remanescente) e que atingiu de forma mais acentuada as mulheres, por estas ocuparem os postos mais desqualificados e rotinizados. Ao recusar-se a discutir a prevenção das LER (ou a ampliação dos direitos dos lesionados) o patronato buscou se eximir da responsabilidade sobre o adoecimento dos trabalhadores e – principalmente – das trabalhadoras. Pelo lado dos patrões, aceitar o proposto significaria abrir mão do controle sobre a força de trabalho feminina, contingente mais sujeito à ingerência das chefias sobre seu corpo. Particularmente, é este controle que permite que o ritmo de trabalho nos setores das fábricas onde predomina o trabalho feminino seja intenso, aumentando a produtividade. O controle e a repressão são, portanto, necessidades do processo de acumulação. A mesma postura patronal refratária à discussão manifestou-se quando vieram à baila demandas relativas à coibição de práticas autoritárias dirigidas às mulheres (revistas aos corpos das trabalhadoras e controle de uso de banheiros, por exemplo)⁷ e à punição ao assédio sexual.

⁴ A exemplo da extensão aos homens do direito à dispensa do trabalho para levar o filho ao médico. Minutas de Reivindicações - Contrato Coletivo de Trabalho. Departamento Nacional dos Metalúrgicos da CUT – SP, 1990 e 1995.

⁵ Minutas de Contrato Coletivo de Trabalho. Departamento Nacional dos Metalúrgicos da CUT – SP, 1990 e 1995.

⁶ Cartilha – LER – SMABC, Depto. de saúde. S/d. (provavelmente 1997)

⁷ Minutas do acordo coletivo. Departamento Nacional dos Metalúrgicos - CUT , 1990-1997.

O assédio sexual figurava, desde as décadas de 70, como um dos principais temas quando se discutiam questões relativas à condição feminina durante os primeiros Encontros e Congressos de trabalhadoras. Em 1994 esta demanda foi lançada pelo Sindicato dos metalúrgicos do ABC como proposta para o acordo coletivo.⁸ A proposta, pioneira no movimento sindical brasileiro, sinaliza a sensibilização das lideranças metalúrgicas, realizada por meio de debates no interior da CUT e do diálogo com o feminismo. Insistentemente apresentada entre 1994 e 1997, foi recusada pelos empresários.

Percebe-se, ao observar a trajetória das reivindicações específicas das mulheres, que embora o sindicato tenha se sensibilizado em relação a essas demandas, tal sensibilização não teve contrapartida na conversão destas em cláusulas de acordos coletivos. Além da conjuntura hostil e da intransigência patronal, pesou neste desfecho o *viés de gênero* embutido na forma como a categoria reunida escolheu as questões que comporiam a pauta de reivindicações e na maneira como as comissões de negociação (majoritariamente masculinas) priorizaram a defesa de certas demandas (salário e emprego) em detrimento de outras (garantias sociais e coibição da discriminação à mulher) no momento da negociação.

O Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo.

O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas e de Plásticos de São Paulo 1994, importante durante o nascimento e consolidação do sindicalismo cutista, também procurou estimular a participação feminina através de sua Comissão de Mulheres, formada nos anos 80 e atuante até o início dos 90, quando foi transformada em Secretaria da Mulher.

A partir do final da década de 80, o poder de mobilização do sindicato foi confrontado com as transformações estruturais advindas da reestruturação produtiva e da conjuntura recessiva, as quais elevaram o desemprego e fomentaram o medo. Estas mudanças implicaram na diminuição do número de associados e, conseqüentemente, sérios problemas de arrecadação⁹.

A dificuldade de mobilização da base nos anos 90 também está relacionada, em grande medida, ao fato do sindicato não ter obtido, nos acordos coletivos realizados até 1994, o reconhecimento das OLT's pelo empresariado. Tais fatores implicaram em maior dificuldade de organizar as campanhas salariais e, conseqüentemente, de incorporar novas cláusulas

⁸ Minuta de reivindicações do contrato Coletivo de trabalho. Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT – SP, 1994.

⁹ Durante o período de pesquisa, o sindicato unificado encontrava-se com sérios problemas financeiros, cortando funcionários, serviços e até departamentos importantes, como o Departamento de Saúde (substituído temporariamente por uma atuação do Departamento Jurídico junto aos Conselhos Regionais de Saúde do Trabalhador)

sociais aos acordos coletivos, restringindo o papel dos mesmos à reposição das perdas salariais. (Araújo, Cartoni e Justo 1999).

Embora os anos 90 tenham sido críticos do ponto de vista da incorporação de direitos, a discussão sobre relações de gênero se manteve bastante viva até meados da década graças à atuação da Comissão/Secretaria da Mulher. Nas campanhas salariais de 1992 a 96, os químicos conseguiram inserir nos acordos coletivos cláusulas que ampliaram paulatinamente a proteção à maternidade e estenderam estas conquistas para os homens, indo além, algumas vezes, do que era determinado pela lei (como a extensão do reembolso das despesas com creche para mães adotantes e *pais com a guarda legal dos filhos*; o reembolso mensal das despesas com filho excepcional e a licença maternidade para mães adotantes)¹⁰. O sindicato foi derrotado na mesa de negociações ao pleitear outros benefícios, como a extensão do direito à licença adotante para os homens, por exemplo. Ainda assim, os direitos obtidos foram importantes num contexto em que sua ampliação era difícil.

Analogamente aos metalúrgicos, mostrou-se relevante a não obtenção de cláusulas relativas às Lesões por Esforços Repetitivos na convenções coletivas do período estudado, visto que o crescimento do número de acometidos - principalmente mulheres - foi amplamente noticiado na imprensa sindical¹¹. Tal fato indica que as propostas lançadas pela Federação dos Químicos de São Paulo até aquele momento enfrentaram oposição ferrenha dos sindicatos patronais representados pela FIESP.

Tal oposição também se manifestou na negociação de mecanismos para abolir a desigualdade salarial entre homens e mulheres, como a reivindicação de registro em carteira compatível com a função exercida, obtida no acordo coletivo de 1994/95 (Soares, 1998) e substituída, na convenção coletiva de 1997-1998, por outra mais genérica - que garantia salário igual quando a função exercida fosse idêntica, (sem distinção de sexo e sem contemplar instrumentos jurídicos para assegurar esse direito)¹².

Nos últimos anos da década de 90 a possibilidade da ampliação dos direitos das trabalhadoras por via de negociações coletivas mostrou-se bastante limitada, fato que se expressa na dificuldade em negociar questões relativas à violência contra a mulher no espaço fabril e ao assédio sexual¹³. A imprensa do sindicato foi bastante eficiente em *denunciar* a

¹⁰ **Sindiluta**, 10/11/92, **Sindiluta Unificado** 04/10/93, Resoluções do II Congresso dos Trabalhadores de Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Plásticos de São Paulo (12, 13, 14/07/1996) e Caderno do Acordo Coletivo – Convenção Coletiva 97/98.

¹¹ **Sindiluta unificado** no. 130,04/1999, p.4.

¹² Caderno do Acordo Coletivo – Convenção Coletiva 97/98.

¹³ **Sindiluta** – edições de 04/10/93, 20/03/1987 e 13/04/1987.

violência contra as trabalhadoras. Entretanto, não encontramos, na documentação pesquisada, indícios de outros tipos de medida, para combater tais práticas.

Apesar do Sindicato dos Químicos ter sido certamente o que teve seu poder de barganha e sua infra-estrutura mais enfraquecidos, até a primeira metade dos anos 90 a Comissão/Secretaria da Mulher desenvolvia com sucesso um árduo trabalho de mobilização das trabalhadoras e de sensibilização da diretoria, tornando algumas reivindicações femininas cláusulas de acordos coletivos. Entretanto, ao longo daquela década houve um processo de desarticulação desse trabalho (como veremos mais adiante) e na segunda metade da década de 90, o trabalho de mobilização das trabalhadoras encontrava-se quase estagnado, o que comprometeu o encaminhamento das reivindicações das mulheres.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo.

Os trabalhadores do sistema financeiro de São Paulo destacaram-se, na década de 80, por sua capacidade de mobilização e atuação no momento de fundação da CUT. Dentro do movimento sindical cutista, o Sindicato dos Bancários de São Paulo adquiriu particular importância por abranger trabalhadores urbanos do setor de serviços, de classe média e, de modo geral, com alto índice de escolaridade.

Os anos 90 foram anos de intensa transformação no setor financeiro, havendo uma elevação das demissões e um enfraquecimento da mobilização. Num contexto de elevado desemprego, também neste setor as negociações foram extremamente difíceis em função da pressão dos banqueiros pela retirada de benefícios. A Confederação Nacional dos Bancários - CNB, que centralizava nacionalmente as negociações do setor, lutou fundamentalmente pela manutenção de direitos e preservação do nível de emprego, buscando também inserir nos acordos coletivos cláusulas relativas à terceirização e à saúde (Justo 2000).

Sob impacto da reestruturação bancária dos anos 90, as tarefas bancárias passaram a ser cada vez mais rotinizadas, repetitivas e mecânicas, ocasionando a disseminação da LER na categoria. As mulheres que realizavam as tarefas de digitação e operação de caixas consistiam o maior contingente atingido pela doença¹⁴. O poder de mobilização e o aparato jurídico do sindicato foram postos a serviço da luta contra a LER. Os negociadores da CNB obtiveram a implantação de uma Comissão Paritária Permanente de Saúde na Convenção de 1995/96. Posteriormente, esta comissão elaborou um Programa de Prevenção e Acompanhamento de

¹⁴**Folha Bancária** 3127 – 30/05/94 – Dia Internacional da Luta Pela Saúde da Mulher – Edição Especial.

LER/DORT e conseguiu garantir remuneração e tratamento para os bancários lesionados¹⁵ sem, no entanto, a adoção de um enfoque de gênero para esta questão¹⁶.

A atividade Comissão de Mulheres do Sindicato dos Bancários foi fortemente presente, embora descontínua nos anos 80. Na década seguinte, a Comissão (que em 1998 tornou-se Coletivo de Gênero) era bastante atuante, o que pudemos verificar através do acompanhamento de algumas de suas reuniões entre 1998 e 1999. Assim, vários temas de interesse das bancárias, tais como garantias à maternidade (auxílio-creche, licença maternidade e estabilidade-gestante) figuraram na agenda de discussões e nas minutas de reivindicações nos anos 70 e 80. Entre os anos 80 e os anos 90 verificou-se uma mudança no conteúdo das reivindicações: algumas das garantias passaram a ser pleiteadas e obtidas *também para os homens* (a exemplo do auxílio destinado a ressarcir despesas com creches ou com contratação de babá). O sindicato obteve, além disso, a ampliação das garantias à paternidade, que se tornavam cada vez mais relevantes na sua agenda¹⁷.

O sindicato e a CNB defenderam também a ampliação do período de estabilidade das gestantes e a extensão desta estabilidade para a gestante que sofresse aborto e para *os bancários que se tornassem pais* na mesa de negociação, conseguindo estabelecê-la, na Convenção coletiva nacional de 1995/1996¹⁸, ampliando garantias previstas na Constituição e na CLT, uma vez que ambas não reconhecem a responsabilidade dos pais pelo cuidado das crianças. Trata-se de importantes vitórias, pois várias categorias importantes obtiveram estes direitos *apenas para as mulheres*. Tais conquistas, numa época em que a própria manutenção de cláusulas sociais era particularmente difícil, pressupõe um enorme empenho e firmeza dos negociadores da CNB na defesa destas reivindicações no momento da discussão com os banqueiros. Tal fato resultou da percepção, pelo sindicato, da relevância do fenômeno da feminização crescente da categoria bancária. Além disso, as mulheres eram também presença marcante no sindicato e parte delas estava envolvida na militância em partidos de esquerda e movimentos sociais – inclusive o movimento feminista. Sua participação de em outros espaços políticos inseriu no sindicalismo bancário um conjunto de novas questões. Através das bancárias feministas, engajadas na Comissão de Mulheres/Coletivo de Gênero, o

¹⁵ Convenção Coletiva Nacional de Trabalho - 1995/1996 (Fevereiro de 1996) e depoimento de Emília Câmara Santana, diretora do Departamento de saúde da CNB, 20/03/1999.

¹⁶ Resposta da CNB-CUT ao questionário da Federação Internacional de Empregados e Técnicos, outubro de 1996.

¹⁷ Convenção Coletiva Nacional de Trabalho - 1995/1996. Fevereiro de 1996. Executiva Nacional dos Bancários e CNB-CUT.

¹⁸Idem.

questionamento feminista sobre os papéis tradicionais de mulheres e homens cresceu no interior do sindicato e da CNB.

Outras reivindicações femininas também foram encaminhadas para negociação, mas não se tornaram conquistas, como a igualdade salarial e a punição ao Assédio Sexual.¹⁹ Analisando as pautas de reivindicações dos bancários nos anos de 1994 e 1995, Soares (1998) encontrou as propostas de punição ao assédio sexual e de constituição de uma comissão de defesa contra discriminação e o assédio. Ambas não se tornaram cláusulas dos acordos da categoria naquela época. Tampouco nas convenções coletivas a que tivemos acesso (até 2005) encontramos cláusulas relativas ao dois temas. Assim, embora há muito tempo a categoria bancária seja sensível a estas questões, não consegue aprová-las no momento da negociação.²⁰ É possível concluir que, no momento da negociação, foram preteridas por outras questões consideradas “mais urgentes” pela bancada de negociadores da CNB. Tal fato remete, como em outras categorias, ao viés de gênero presente na definição das demandas prioritárias. Ainda assim, entre as três categorias estudadas, os bancários obtiveram os melhores acordos, indicando maior disposição para encaminhar as reivindicações específicas das mulheres.

A leitura da documentação dos sindicatos e da CUT indica, em linhas gerais, o crescimento do debate sobre as relações de gênero e a incorporação de novos temas à agenda do sindicalismo cutista. No entanto, persiste ainda uma série de impasses, tais como a falta de empenho de parte das lideranças quanto ao encaminhamento de algumas demandas das mulheres. Estes impasses dificultam a tradução de uma rica reflexão em políticas concretas para fomentar a igualdade no trabalho e no movimento sindical. Ao deixar de incluir as questões específicas das mulheres em sua agenda, as entidades sindicais tendem a se afastar de uma parcela cada vez mais importante de suas categorias, num contexto de perda de força mobilizatória.

As trajetórias individuais e processos políticos coletivos: análise dos depoimentos de militantes sindicais.

Sem descartar a influência das mudanças – estruturais e conjunturais - advindas da reestruturação produtiva e financeira, nosso estudo constatou a resistência, no meio sindical, à discussão das relações de poder nos sindicatos e à incorporação de demandas relativas à condição feminina. Identificamos como principal obstáculo ao avanço do debate sobre gênero a própria cultura política do sindicalismo, marcada por atitudes e representações machistas.

¹⁹Resoluções do I Congresso da Confederação Nacional dos Bancários da CUT. 9,10 e 11/06/1994, p. 28.

²⁰Resoluções do III Congresso do departamento nacional dos Bancários da CUT (27 a 29/03/92) e do I Congresso da Confederação Nacional dos Bancários da CUT (9 a 11/06/1994).

Neste sentido, os depoimentos de sindicalistas constituem parte fundamental de nossa pesquisa, pois iluminam o que a documentação não deixa tão claro. A diversidade das experiências dos depoentes – simultaneamente individuais e coletivas - aprimora nossa compreensão sobre a evolução da participação de mulheres no movimento sindical - ator coletivo composto por um conjunto heterogêneo de pessoas, portadoras de diversas vivências e modos de pensar, sentir e agir.

A documentação escrita mostrou como o questionamento da desigualdade no meio sindical pressionou para que, dos congressos sindicais e cutistas, saíssem diretrizes de ações específicas destinadas às mulheres, de modo a assegurar a inclusão de suas demandas entre os temas para o desenvolvimento de ações coletivas. Destacaram-se atividades de formação em relações de gênero para dirigentes sindicais *de ambos os sexos*, sensibilizando-os/as para a questão. Outro passo importante para a consolidação da discussão e da luta pela ampliação dos espaços para a atuação feminina foi a criação da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora. A Comissão atuou como um agente facilitador na definição de demandas pelos sindicatos, inserindo propostas de políticas voltadas para as mulheres nas discussões da Central. Entretanto, existem limitações à influência das orientações da CUT sobre os sindicatos a ela filiados, pois estes ainda demonstram grande dificuldade em inserir as mulheres na vida sindical.

Vários fatores ligados à conjuntura dos anos contribuíram para prejudicar o trabalho das Comissões de Mulheres, dificultando a mobilização e o recrutamento de novas militantes para compor seus quadros. A arrecadação diminuía e o dinheiro se tornava mais escasso nos sindicatos, faltando verbas para atividades. Havia também um acúmulo de tarefas entre os diretores. Até hoje as dirigentes sindicais são cobradas para desempenhar um grande número de tarefas - *inclusive* mobilizar as trabalhadoras de suas categorias. Esta sobrecarga de trabalho constitui um fator bastante prejudicial aos projetos específicos voltados para o público feminino. Além disso, o trabalho voltado para as mulheres apresentou descontinuidades. Durante os anos 80 e 90 houve momentos em que o trabalho das Comissões de Mulheres foi bastante ativo e outros momentos em que praticamente estacionou devido ao afastamento - por motivos pessoais ou para assumir postos em instâncias superiores da CUT - das sindicalistas responsáveis por levar adiante a discussão sobre gênero. Quando estas se afastavam, as militantes mais jovens que as substituíam nem sempre conseguiam dar continuidade ao debate já iniciado, o que fez com que o trabalho das Comissões parasse ou tivesse que ser reiniciado.

No entanto, acreditamos que a raiz das dificuldades do trabalho das Comissões de Mulheres remonta principalmente a questões profundas relativas à construção das relações de poder entre homens e mulheres. Tomemos como exemplo o caso do Sindicato dos Químicos de São Paulo. A Comissão/Secretaria da Mulher deste sindicato, que vinha desenvolvendo durante a década de oitenta um trabalho de mobilização das trabalhadoras da base, estacionou suas atividades na segunda metade dos anos noventa. O depoimento seguinte demonstra que as causas devem ser buscadas na própria cultura sindical, que apresenta nítidos traços de machismo (como brincadeiras preconceituosas) que atuam como fontes de desestímulo para as sindicalistas. Mais do que isto, este depoimento relata a reação negativa dos membros do sindicato a um processo de questionamento das relações de gênero que ameaçava o poder masculino.

*“(...) A gente tinha uma comissão que envolvia pessoas da base, mulheres ótimas... Nossa! Foi maravilhosa essa época! Mas a gente viveu uma época de fragilidade (...). A gente não soube administrar, porque realmente a gente fazia os encontros e falava da divisão de tarefas... Que as mulheres não podiam ser submissas etc. e tal. (...) A gente percebeu, assim, pessoas que entravam em crise, pessoas que achavam que a Comissão de Mulheres queria interferir... Que tinha fofoca... Os homens começaram a fazer chacota... Então teve esse tipo de problema e a gente não conseguiu criar um elo, assim, que pudesse superar isso. E aí foi se fragilizando, fragilizando, e a gente não teve resposta pra isso... E aí houve um afastamento geral”.*²¹

A introdução da discussão de gênero no meio sindical iniciou um processo que indicava que os dirigentes caminhavam para a revisão de suas posturas sexistas, dispondo-se, inclusive, a reavaliar suas prioridades e suas identidades enquanto militantes e enquanto homens. A fala de uma militante metalúrgica, transcrita a seguir fornece uma amostra deste processo:

“Durante muito tempo tivemos uma grande dificuldade para garantir creches nos eventos. Eles achavam um absurdo, não tinha sentido! A mulher que entra no movimento sindical, ela tem que saber o que tá esperando ela, não adianta ela se encher de filhos ou ter os problemas... Por que o dirigente sindical, ele meio que se colocava como... A família era o segundo plano, o movimento sindical era o primeiro! Então não era compreensível que a gente tivesse em primeiro plano a família ou os filhos. Isso era sinônimo de fraqueza. Hoje você ouve companheiros falarem numa reunião: ‘Eu tenho que ir embora mais cedo, eu tenho

²¹ M. C. C. diretora do Sindicato dos Químicos de São Paulo, entrevista concedida em 23/11/98.

*que sair por que o meu filho tá doente’. ‘Eu tenho que sair por que eu tenho que ajudar a minha mulher a fazer compras’. Isso, no movimento sindical era uma heresia! (...)’.*²²

A consciência do próprio machismo e a maior compreensão da condição feminina adquiridas pelas lideranças sindicais como resultado deste processo de sensibilização não significam, no entanto, o fim de todos os resquícios de restrições às mulheres casadas e/ou com filhos. Embora as principais lideranças sindicais sejam sensíveis ao fato de que as mulheres têm uma carga dupla de trabalho, na maioria das vezes, o sindicato e suas organizações no local de trabalho exigem que a trabalhadora que quer se tornar militante se adapte ao seu modo de organização, e não o contrário. Tal paradoxo faz com que - dada a grande dificuldade para que esta adaptação ocorra - a dupla jornada se transforme, no discurso dos sindicalistas (diretores e militantes), num empecilho externo que os exime da responsabilidade pela sub-representação das mulheres. O depoimento abaixo apresenta a visão de um membro de Comissão de Fábrica do ABC.

*“Das mulheres, quais são as que têm tempo para estar no movimento sindical, para estar participando do movimento sindical, para estar disponível aos movimentos? É difícil, a gente tenta... Até a companheira que está aqui do meu lado, ela participava da CIPA²³ (...) Agora, se eu falar: ‘Companheira, vamos lá no sindicato por que tem uma reunião urgente!’, não pode. Por que ela tem o filho que é pequenininho e está lá na creche... (...) Ela vai pegar a 2ª jornada de trabalho dela... Agora, a Comissão de Fábrica é uma extensão sindical (...), você não é só um representante dos trabalhadores dentro da fábrica. Você tem que fazer parte da categoria, da classe... (...) Eu saí a semana passada, fiquei três dias na Plenária da CUT. (...) Será que daria para uma companheira ficar três dias numa plenária? (...)’.*²⁴

As próprias mulheres acabam também legitimando este discurso que justifica sua exclusão, como mostra o depoimento da própria trabalhadora citada acima:

“A CIPA é uma coisa mais interna (...), o seu papel é dentro da empresa (...) Durante o meu horário de trabalho, nos meus dois mandatos, eu ficava sempre dentro da empresa (...). Tem as plenárias, os cursinhos, tem algumas coisas, mas no meu caso, que sou casada, tenho marido, não dá para ficar se afastando de casa muito, não. Eu freqüentei alguns (...).

²² L. P. A. O., membro da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 02/04/96.

²³ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, órgão da fábrica que conta com representantes eleitos pelos trabalhadores.

²⁴ J., Membro da Comissão de Fábrica de uma indústria de autopeças em Diadema. 15/07/99.

Mas não muitos, no final de semana. Eu sempre faltava mais do que ia, porque eu tinha aquela dupla jornada de trabalho (...)”.²⁵

É importante ressaltar que o conjunto de obrigações familiares e domésticas das trabalhadoras é um fato real que *diminui* o tempo de que elas podem dispor para atividades políticas, mas não necessariamente constitui um fator que as impeça de atuar no sindicato. Mas a presença ou menção do mundo doméstico incomoda os dirigentes e militantes sindicais, pois traz à tona aspectos da vida pessoal, extremamente desvalorizada na cultura sindical. A vida pessoal, para um militante sindical é necessariamente algo de que ele deve abrir mão para “*fazer parte da classe*”. Nenhum homem é questionado por abrir mão da família para ir a uma plenária da CUT, ou por não auxiliar nas tarefas domésticas por conta de uma reunião do sindicato. Pelo contrário, as mulheres são questionadas por abrir mão do sindicato, o que parece ser mais confortável do que refletir sobre a necessidade de uma plenária se realizar por três dias consecutivos. Se de fato há atualmente uma sensibilidade maior para a questão de gênero entre os dirigentes sindicais, ainda não houve uma mudança suficiente na cultura sindical capaz de superar os limites à compreensão da especificidade da condição feminina pelos militantes. Um exemplo disso é a própria organização das atividades, que continua sendo estruturada em função do cotidiano dos homens (ou seja, à noite) e sem a montagem de creches para os filhos das trabalhadoras. Ou o empenho diferenciado dos militantes quando se trata de chamar as mulheres para atividades sindicais, mostrado no depoimento de uma diretora do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC:

*“Meus companheiros aqui do sindicato (...) fazem o seguinte: ‘Vamos lá no sindicato?’ ‘Ah! Hoje não, eu vou lavar roupa’. ‘Eu vou ao supermercado’. Ah, Não! Meu marido não deixa!’ **Ele pode chamar duas vezes, mas sete dez, vinte vezes, ele não chama. E nós (mulheres do sindicato) chamamos. Até ela atender. Não deu, mas vai chegar um dia que ela vai se cansar. E a gente acaba convencendo. (...) Eu faço assim... e assim a gente consegue. Quem diria que a L. ia estar aqui hoje, com duas crianças pequenas, casamento de três anos? Está em lua de mel, a bem dizer, e está aqui. Porque eu acordo cedo, passo na casa dela, passo no sindicato, à noite, nós vamos juntas... (...) Você acha que um companheiro vai fazer isso? (...)**”*.²⁶

A fala acima chama atenção para o papel crucial da presença mulheres nas diretorias como estímulo para a participação feminina. As diretoras e militantes demonstram maior

²⁵ G., ex-cipeira de uma indústria de autopeças em Diadema. 15/07/99.

²⁶ Depoimento de M. S. S., diretora do Sindicato dos Metalúrgicos. 08/07/99, grifos nossos.

compreensão sobre os elementos que dificultam a participação das trabalhadoras. Já a incompreensão de tais elementos pelos homens faz com que estes desistam de chamá-las para as atividades sindicais diante das primeiras respostas negativas, o que contribui para aumentar a distância entre sindicatos e trabalhadoras.

Um outro aspecto para que possamos refletir sobre a complexa trama das relações de gênero no movimento sindical pode ser extraído do depoimento de uma diretora do sindicato dos Bancários:

*“(...) **Muitos dirigentes sindicais se projetam, se legitimam ali, falando no carro de som.** (...) Bom, em uma paralisação no banco Y, já tinha falado um monte de homens (...). Aí veio um companheiro do banco e disse: ‘Como é D.? Nenhuma mulher vai falar? Eu senti na fala dele uma certa provocação, tipo: ‘Vocês não se propõem a fazer a discussão? Então vão lá! (...) E nenhuma mulher queria falar. Porque não tinha preparado o discurso, não estava já com intenção de subir em um carro de som (...), para falar para sei lá, para mil pessoas! (...) eu pensei: ‘Não vou perder essa oportunidade, vou mostrar para esses caras que a gente fala, sim’. E ficou aquela pressão: ‘Vai lá D.!’ (...) Aí eu subi lá em cima e falei coisas específicas da questão de gênero. (...) **Realmente a gente não foi preparada para isso, para se expor desta forma, para o público, falar em carro de som, tanto é que a nossa voz não tem... os homens têm uma entonação de voz que, talvez nem tanto pelo discurso, mas também pelo tom da voz, impressiona e a gente já não, nós não temos essa entonação de voz, a tonalidade de nossa voz não impressiona (...)**”.*²⁷

Esta fala aponta para a questão dos critérios definidores de qualificação das lideranças sindicais. O “conhecimento político”, a experiência e, principalmente, o domínio da linguagem constituem *barreiras de gênero*, apresentadas como *barreiras técnicas*, que justificam o monopólio masculino das “tecnologias do poder” (como o palanque e o microfone) e excluem as mulheres dos mecanismos decisórios do sindicato. A valorização de qualificações culturalmente construídas como masculinas torna quase unânime a idéia de que falta às mulheres prática política e tarimba, o que reforça a subordinação feminina no espaço sindical e dificulta o respeito à diversidade no exercício do poder. (Castro, 1995 e 1997). Estas barreiras distanciam o sindicato das trabalhadoras, dificultam a mobilização das mulheres e limitam sua inserção nas diretorias sindicais. A falta de uma pressão feminina - e feminista - constitui um sério obstáculo para que, no jogo político interno, as necessidades

²⁷ D. A. R., 16/12/98, grifos nossos.

sentidas cotidianamente pelas trabalhadoras se tornem demandas para o enfrentamento coletivo e sejam defendidas com empenho em mesas de negociações.

As negociações coletivas e por empresa, por sua vez, constituem um instrumento precioso tanto para diminuir a discriminação às mulheres no mercado de trabalho quanto para fortalecer o movimento sindical através da sua inclusão. Nestes processos as reivindicações específicas das mulheres encontraram as maiores dificuldades, uma vez que as mulheres nem sempre tomam parte nas mesas de negociação e os homens não conseguem argumentar adequadamente em favor destas questões. O conjunto das depoentes ressaltou a necessidade de participação feminina nas equipes de negociadores, como maneira de impulsionar a inclusão de cláusulas relativas às mulheres no texto dos acordos. Entretanto, mesmo em momentos de negociação a discriminação pode se manifestar. O depoimento abaixo mostra a atitude discriminatória do representante do patronato, corroborada por um dirigente sindical, durante uma negociação no local de trabalho:

*“Fui eu e um outro diretor do sindicato, um homem, negociar com o gerente. E quem tinha tomado a frente na discussão tinha sido eu, e ele sabia que eu era diretora, que eu representava o banco X e era comigo que ele tinha que negociar. E ele se dirigia o tempo todo para o outro diretor. (...) Chegou uma hora que ele falou assim [para mim]: ‘Com você, eu não falo’. E o companheiro que estava comigo - eu não sei se ele não tinha preparo, ou se naquele momento ele não quis o conflito – ele [disse] ‘Está bom, depois a gente conversa’. Comprei a briga inclusive com esse companheiro dizendo: ‘Você foi muito flexível com ele, não tem que ser assim’. Aí ele saiu de cena e eu assumi... (...) E ele [o gerente] teve que negociar comigo. (...)”*²⁸

Os fatos narrados pelas/os entrevistadas/os remetem à discriminação no cotidiano sindical, que prejudica a participação feminina de três formas: afastando grande parte das trabalhadoras das atividades sindicais, limitando sua ascensão na hierarquia sindical e dificultando, por isso, a efetivação de políticas específicas voltadas para as mulheres, assim como o encaminhamento de suas necessidades para ações de enfrentamento e/ou negociação.

A proposta de adoção da ação afirmativa pela Central visava atuar sobre o desequilíbrio entre homens e mulheres que compunham as diretorias, e assim intensificar a discussão sobre a desigualdade de gênero que perpassava divisão do poder na Central e nos sindicatos. No entanto, apesar da aprovação e adoção das cotas, há uma contradição

²⁸ D. A. R., membro da diretoria do Sindicato dos Bancários de São Paulo, entrevista concedida em 16/12/98, grifos nossos.

fundamental entre a o discurso que condena a discriminação e a disponibilidade dos dirigentes sindicais em aplicar na prática as decisões tomadas. O depoimento abaixo ilustra tais contrastes:

*“(...) Nós aprovamos em 93 as cotas e em 94 teve congresso. A DS (Democracia Socialista), que foi a mais radical defensora da cota, tinha direito a colocar três cargos na Executiva, estavam, precisavam colocar dois homens e 1 mulher, mas não queriam colocar mulheres... (...) Começamos a exigir as 30% e depois descobrimos o seguinte: eles vinham e falavam ‘É 30%? É, então tem direito a três? Vamos supor que você tinha direito a três e um suplente, (...), bota a mulher na suplência’. Ai nós regulamentamos dizendo que todos os cargos seja suplente ou efetivo tem que ter 30% de mulheres”.*²⁹

Tivemos acima exemplos da dificuldade de parte do movimento sindical cutista em aceitar uma real possibilidade de dividir poder. A própria aprovação das cotas provoca, até hoje, divergências quanto à sua real capacidade de ampliar a participação sindical feminina.

Pudemos observar que o crescimento da participação feminina experimentado pelos sindicatos nos anos 80 foi seriamente prejudicado devido ao jogo de relações de gênero/poder nos espaços sindicais. A conjuntura política e econômica atuou reforçando tal quadro ao dificultar a mobilização das trabalhadoras e, por conseguinte, o recrutamento de novas militantes para dar continuidade ao trabalho sindical voltado para as mulheres.

Nos sindicatos pesquisados, as respostas a esta combinação foram bastante variadas. Entre os químicos - que contavam com uma militância feminina ativa até meados dos anos 90 - ocorreu a desarticulação da Secretaria da Mulher devido a atitudes preconceituosas dos militantes e sindicalistas, somadas a uma conjuntura extremamente complicada (um período de queda da sindicalização, das receitas e do poder de barganha nas campanhas salariais). Tais fatores arrefeceram a disposição da militância sindical – e das próprias mulheres - para discutir as reivindicações relativas à condição feminina e encaminhá-las à negociação.

O Sindicato dos Metalúrgicos, que possuía uma militância feminista consolidada e um trabalho contínuo com as mulheres desde a década de 80, mostrou-se sensível às demandas relativas à condição feminina, encaminhando-as à mesa de negociação. Porém, frente à intransigência do empresariado, não teve sucesso em transformá-las em cláusulas de acordos coletivos.

O Sindicato dos Bancários de São Paulo possuía um Coletivo de Gênero bastante atuante desde os anos 80. Na década de 90, em resposta à feminização da categoria, a

²⁹ J. V., na época Presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo, 16/04/99.

militância e a direção sindical mostraram-se mais sensíveis às reivindicações femininas, sendo bastante receptivas em relação à atuação do Coletivo de Gênero. A sensibilização da liderança sindical converteu-se em investimento na defesa das reivindicações das bancárias nas mesas de negociação, fator que se mostrou fundamental na obtenção de conquistas. Como resultado, o Sindicato dos Bancários obteve os melhores acordos, no que se refere às garantias à maternidade e à paternidade. Maior dificuldade foi enfrentada na negociação de cláusulas relativas à igualdade de oportunidades e assédio sexual, que não foram convertidas em itens dos acordos coletivos.

As diversas configurações apresentadas nos três sindicatos deste estudo mostram que, mesmo sob um mesmo contexto econômico e político desfavorável, não há uma direção unívoca para o processo de inserção das mulheres e de incorporação de suas demandas pelo sindicalismo. O cenário hostil somou-se ao machismo arraigado na cultura política sindical, o qual se manifestou de forma diferente nas três entidades, dependendo da trajetória pregressa das relações de gênero em cada uma delas. E finalmente, a maneira como a reestruturação incidiu sobre cada categoria (aumento do desemprego e do medo, alteração do perfil sexual das categorias ou mudanças na forma de inserção de mulheres e homens nos espaços de trabalho) completa o quadro de influências que determinou o rumo da discussão das relações de poder nos sindicatos e da percepção da participação feminina como elemento estratégico na luta sindical.

BIBLIOGRAFIA.

Amorim, E., Araújo, A. M. C. e Ferreira, V. (1999), “As novas modalidades do trabalho feminino em tempos de flexibilização e reestruturação produtiva e seus impactos sobre a saúde da mulher trabalhadora”. Trabalho apresentado durante o II Congresso Internacional Mulher, Trabalho e Saúde, Rio de Janeiro, setembro.

Antunes, R. (2002), Os Sentidos do trabalho, São Paulo, Boitempo.

Appay, Béatrice ”(1997), “Précarisation sociale et restructurations productives”,_in: Appay, B. et Thébaud-Mony, Anne (eds.) Précarisation Sociale, Travail et Santé, Paris: IRESCO.

Araújo, A. M. C., Cartoni, D. e Justo, C. R. M. (1999), “Reestruturação produtiva e negociação coletiva: A experiência recente dos sindicatos dos metalúrgicos, dos químicos e dos bancários de Campinas”, Trabalho apresentado no XXIII encontro anual da ANPOCS - Caxambu – 19-23/10.

- Araújo A. M. C. e Oliveira, E.M. (2006), “Reestruturação produtiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras”, *Sociedade e Estado*, vol. 21 no. 1 Brasília Jan./Abr.
- Bruschini, C. (2000), “Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da dominação? Brasil (1985-1995)”, in: Rocha, M. I. B. (org.), Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências e Desafios, São Paulo, ABEP/NEPO-UNICAMP/CEDEPLAR-UFGM/Ed. 34.
- Bruschini, C. e Lombardi, M. R. (2003), "Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro, um retrato dos anos noventa", in: Maruani, M. e Hirata, H. (orgs.), As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho, São Paulo, Ed. Senac.
- Castro, Mary Garcia (1997), “The Sexual (Di) – Vision of the Rebellion – The Public and the Private in Life Histories of Female and Male Union Leaders (a case in Salvador – Bahia – Brazil, 1993)”, mimeo., Salvador.
- Castro, Mary Garcia (1995), “Gênero e Poder no Espaço Sindical”, *Estudos Feministas*, vol. 3, no. 1, IFCS/UFRJ, Rio de Janeiro.
- Delgado, M. B. G. (1996), A Organização das Mulheres Na Central Única dos Trabalhadores – A Comissão Nacional sobre a Mulher Trabalhadora, Dissertação de Mestrado, PUC - São Paulo.
- Ferreira, V. (2005), Sindicatos: Espaços para a Atuação das Mulheres? Um Estudo sobre a Participação das Mulheres em Sindicatos Filiados à Central Única dos Trabalhadores num Cenário de Reestruturação Produtiva (1986 -1999). Dissertação de Mestrado, IFCH–UNICAMP
- Harvey, D. (1993) A condição pós-moderna, São Paulo, Edições Loyola.
- Harvey, D. (2004) O novo imperialismo, São Paulo, Edições Loyola.
- Hirata, H. e Kergoat, D. (2003) “A divisão sexual do trabalho revisitada”, in: Maruani, Margaret e Hirata, Helena (orgs.) As novas fronteiras da desigualdade. Homens e mulheres no mercado de trabalho, São Paulo, Editora Senac.
- Hirst, P. e Thompson, G. (1998), Globalização em questão, Petrópolis, Vozes.
- Justo, C. R. M. (2000), “Reestruturação do Setor Financeiro e Negociação coletiva nos Anos 90: o Caso do Sindicato dos Bancários de Campinas e Região”, Relatório Final de Pesquisa, julho, (mimeo).
- Leite, Márcia de Paula (2009), “O trabalho no Brasil dos anos 2000: duas faces de um mesmo processo”. Comunicação apresentada no Workshop “A Informalidade revisitada”, ABET/UFCG/Fundação Joaquim Nabuco, Recife, dezembro.

- Leite, Márcia de Paula e Rizek, Cibele S, (1998), "Dimensões e representações do trabalho fabril feminino", *Cadernos Pagu* no. 10, Campinas, Pagu - Núcleo de Estudos de Gênero.
- Milkman, Ruth (s/d); "Gender at and trade unionism in historical Perspective", s / l., (mimeo).
- Pochmann, Márcio (2004), Reestruturação produtiva. Perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social, São Paulo, Vozes.
- Posthuma, A. C. e Lombardi. M. R. (1996), "Gênero e Exclusão Social no Novo Paradigma Produtivo", Caxambu, Comunicação Apresentada na XX Reunião Anual da ANPOCS, mimeo.
- Santos, Milton, (2002), Por Uma Outra Globalização, Rio do Janeiro, Record.
- Rodrigues, Iram. J. (1997), Trabalhadores, Sindicalismo e Democracia: A Trajetória da CUT, São Paulo, Scritta.
- Sader, Eder (1988), Quando Novos Personagens Entraram em Cena, São Paulo, Brasiliense.
- Scott, Joan (1990), "Gênero, uma categoria útil na análise histórica", *Educação e Realidade*, vol. 15 (2), jul/dez.
- Segnini, Liliana R. P. (1995), O Trabalho da Mulher em Tempo Novo: Análise das Relações de Gênero no Trabalho Informatizado, Tese de Livre Docência, Campinas, FE-UNICAMP.
- Segnini, Liliana R. P. (2000), "Desemprego, terceirização e intensificação do trabalho nos bancos brasileiros" in: Rocha, I. B. (org.), Trabalho e Gênero: Mudanças, Permanências E Desafios, São Paulo; Editora 34.
- Sinclair, Diane M. (1996), "The importance of gender for participation in and attitudes to trade unionism". *Industrial Relations Journal* 27:3 (239/252).
- Soares, Vera (1998), "Acordos coletivos e as trabalhadoras", in: Abramo, L e Abreu, A. R. P. (orgs.) Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana, São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST.
- Souza-Lobo, Elizabeth (1991), A Classe Operária Tem Dois Sexos, São Paulo, Brasiliense.