



SINDICATOS E RELAÇÕES DE GÊNERO NOS ANOS NOVENTA: DILEMAS E POSSIBILIDADES NUM CENÁRIO DE REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.

Verônica Clemente Ferreira ¹

Fruto de uma pesquisa de mestrado², esta comunicação analisa a militância feminina, ao longo dos anos 90 em três sindicatos ligados à Central única dos Trabalhadores (CUT): o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, o Sindicato dos Químicos e Plásticos de São Paulo e o Sindicato dos Bancários de São Paulo. A escolha destes sindicatos baseou-se no papel por eles desempenhado no processo de renovação das práticas do movimento sindical iniciado nos anos setenta, no bojo dos movimentos que eclodiram no momento da abertura do regime militar brasileiro (Sader, 1988). Além disso, esses três sindicatos procuraram, a partir dos anos 70, atrair as mulheres de suas categorias, como parte de uma estratégia 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, além de inserir no meio sindical o debate sobre a condição feminina. Contribuiu para isso a sensibilização destas 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. A década de 80 consistiu num período de crescimento desta militância sindical feminista, ampliando-se o debate sobre relações de gênero, a inclusão de demandas das trabalhadoras na pauta sindical e a abertura de espaços para mulheres em instâncias decisórias dos sindicatos (Delgado, 1996).

Nos anos 90 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 competição internacional e o desenvolvimento dos sistemas de transportes e circulação de informações motivaram ampla reestruturação na indústria e no setor financeiro, que incluiu o aumento da mobilidade geográfica das empresas e investimentos em inovações tecnológicas e novas formas de organização da produção (destacando-se a 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, abrindo um quadro extremamente difícil para os trabalhadores, marcado pelo crescimento do desemprego, pelo achatamento dos salários e pelo

¹ Doutoranda em Ciências Sociais -Universidade Estadual de Campinas

² FERREIRA, V. *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)*. Campinas, 2005. Dissertação de Mestrado, IFCH-UNICAMP.



aumento da precariedade do trabalho (Leite, 2009, Pochmann, 2004; Santos, 2002, Harvey, 1992 e 2004)

No país e, especialmente, nos setores estudados, a reestruturação produtiva e financeira resultou em transformações cujo impacto foi diferente para homens e mulheres. Entre os bancários, tais mudanças provocaram uma queda acentuada de postos de trabalho, o que aumentou a proporção de mulheres na categoria. Nos setores químico e metalúrgico o percentual das mulheres manteve-se relativamente estável ao longo do período estudado. A maior mudança, na verdade, 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, através do aumento da concentração das primeiras em empresas de pequeno e médio porte e em postos de trabalho nos quais predominam tarefas repetitivas, rotinizadas, mais sujeitas à vigilância e mal remuneradas (montagem, inspeção de qualidade e embalagem). Na categoria bancária o aumento da participação proporcional das mulheres e as novas estratégias de gestão dos bancos, abriram para elas oportunidades de ascensão a cargos de gerência, com melhor remuneração. Entretanto, a reestruturação financeira fez com que surgisse uma outra realidade para a força de trabalho feminina: parte das bancárias (digitadoras e atendentes de telemarketing, por exemplo) perdeu o emprego e foi contratada por empresas que prestavam serviços para os bancos. Fora do alcance dos mecanismos regulatórios das relações de trabalho articulados pelos sindicatos, este contingente feminino experimentou um aviltamento de salários, vínculos empregatícios e condições de trabalho. Assim, este conjunto de mudanças produziu efeitos comuns para mulheres das três categorias: intensificação do ritmo do trabalho, aumento da pressão psicológica e aumento de doenças profissionais (como as Lesões por Esforços Repetitivos).

O influxo da reestruturação produtiva e financeira também implicou na debilitação do poder de barganha sindical. Desemprego, perda de associados e dificuldades de mobilização fizeram com que os sindicatos tendessem a priorizar a defesa de empregos e salários, vistos como mais urgentes. Por outro lado, para lidar com esta nova realidade e alavancar a participação sindical num cenário como este seria cada vez mais importante encaminhar as necessidades dos vários segmentos das categorias (incluindo as mulheres trabalhadoras com seus problemas e anseios específicos, tais como: mecanismos de prevenção às LER e garantias às lesionadas; instrumentos para combater as discriminações salariais, possibilidade de acesso a treinamentos e postos de trabalho com melhor remuneração, garantias à maternidade/paternidade, combate à violência fabril e ao Assédio Sexual,



etc.). Tratava-se de diferenciações aprofundadas com o avanço da reestruturação, que não poderiam ser ignoradas.

Cabe lembrar que, nos anos 80, o debate sobre a condição feminina no movimento sindical crescera e tivera como principais desdobramentos a criação da Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora (CNMT) em 1986, e de diversas Comissões de Mulheres nos sindicatos filiados. Destacara-se também a aprovação, em 1993, da destinação de cotas de 30% dos cargos de direção dos sindicatos para as mulheres³. Entre os principais resultados da ação da CNMT sobressaíam-se o Programa de Formação sobre as Relações de Gênero - que objetivava incorporar a dimensão de gênero aos cursos de formação sindical da CUT - e a proposta de uma Minuta Padrão de Reivindicações para subsidiar negociações sindicais - cujo texto congregava uma série de temas debatidos por várias categorias e representava uma tentativa de estender tal discussão ao conjunto do movimento sindical cutista.

Assim, nos anos 90 a continuidade do debate sobre relações de gênero nos congressos e plenárias da Central, gerou diretrizes para políticas inclusivas em âmbito nacional. Algumas dessas diretrizes, entretanto, encontraram dificuldades para serem implementadas ao longo daquela década, pois esbarraram tanto num contexto econômico e político hostil, quanto no machismo renitente na cultura sindical, como mostraremos adiante. No entanto, nos sindicatos pesquisados, o resultado dessa combinação de fatores foi diferente, influenciado pelo histórico das relações de gênero em cada um. Tal histórico, por sua vez, matizou a forma como cada entidade enxergou a relevância da participação feminina em suas estratégias de luta e negociação.

Entre os químicos - que contavam com uma militância feminina atuante até meados dos anos 90 - ocorreu a desarticulação da Secretaria da Mulher do sindicato, 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.

³ Estatuto da Central Única Dos Trabalhadores. Executiva Nacional da CUT - 1993.



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

Este último exemplo ilustra como a atribuição de importância às demandas das mulheres e o esforço para aprová-las nas negociações (malgrado as dificuldades da conjuntura econômica e política) pode resultar em conquistas que aumentam a identificação de um sindicato com esta importante parcela da sua base (e vice-versa). Por outro lado, ao deixar de incluir tais demandas em sua agenda, as entidades sindicais se afastam de uma parcela cada vez mais importante de suas categorias, o que pode ser extremamente prejudicial – tanto para trabalhadoras quanto para as entidades – em contextos de perda de força mobilizatória e de ataques aos direitos dos trabalhadores pelo patronato.

Trajetórias individuais na construção dos processos políticos coletivos: Análise dos depoimentos das (dos) militantes sindicais.

Sem descartar a influência das transformações advindas da reestruturação produtiva e financeira, nosso estudo constatou uma grande resistência à discussão das relações de poder nos sindicatos. A origem de tal postura repousa na própria cultura política sindical, marcada por atitudes e representações machistas. Neste sentido, os depoimentos de sindicalistas que apresentaremos a seguir constituíram parte fundamental de nossa pesquisa, por iluminar nossa compreensão sobre os conflitos que envolvem a participação feminina, uma vez que o movimento sindical é composto por um coletivo heterogêneo de pessoas, portadoras de diversas vivências e modos de pensar, sentir e agir.

Na trajetória da militância sindical feminista 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. Entre as políticas aplicadas pelos sindicatos



pesquisados, destacam-se atividades de formação sobre a temática de gênero para dirigentes sindicais - *de ambos os sexos*, sensibilizando-os/as para a questão. A Comissão Nacional da Mulher Trabalhadora atuou como um agente facilitador na definição de demandas pelos sindicatos, inserindo propostas de ações voltadas para as mulheres nas discussões da Central (Delgado, 1996, Soares, 1998).

O avanço da incorporação das mulheres na vida sindical teve como importante obstáculo a conjuntura dos anos 90. Além da dificuldade geral de mobilização, era difícil recrutar novas militantes para compor os quadros das Comissões de Mulheres. Além disso, com a diminuição da arrecadação, faltavam verbas para atividades. Houve também um acúmulo de tarefas entre os diretores/as. Até hoje as dirigentes sindicais têm que 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: houve momentos em que o trabalho das Comissões de Mulheres 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 trabalho já iniciado.

Acreditamos, no entanto, que a principal dificuldade no trabalho das sindicalistas remonta a questões profundas relativas à construção das relações de poder entre homens e mulheres nos espaços sindicais. Tomemos como exemplo o caso do Sindicato dos Químicos de São Paulo, cuja Comissão/Secretaria de Mulheres estacionou suas atividades na segunda metade dos anos noventa. O depoimento seguinte demonstra que as causas devem ser buscadas no já referido viés machista da cultura sindical, que atua como desestímulo para as sindicalistas. O 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.⁴

⁴ Depoimento de M. C. C. diretora do Sindicato dos Químicos de São Paulo, entrevista concedida em 23/11/98.



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, dispendo-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 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! (...).⁵

A percepção do próprio machismo e a maior compreensão da condição feminina adquiridas pelas lideranças sindicais não significaram, no entanto, o fim de todos os resquícios de restrições às mulheres casadas e/ou com filhos. Apesar da consciência sobre a dupla jornada de trabalho, na maioria das vezes, o sindicato e suas organizações no local de trabalho exigem que a militante em potencial se adapte ao seu modo de organização, e não o contrário. Tal paradoxo faz com que a dupla jornada se transforme, no discurso dos 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 CIPA⁶ (...) 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? (...).⁷

É importante ressaltar que as obrigações familiares e domésticas das trabalhadoras podem *diminuir* o tempo de que elas podem dispor para atividades políticas, mas não necessariamente as impedem de atuar. Mas a presença ou menção do mundo doméstico incomoda os dirigentes e militantes, pois traz à tona aspectos da vida pessoal, extremamente desvalorizada na cultura sindical. A vida pessoal, para um militante é *necessariamente* algo de que ele deve abrir mão para.

⁵ Depoimento de L. P. A. O., membro da diretoria do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, entrevista concedida em 02/04/96.

⁶ Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, órgão da fábrica que fiscaliza as condições de segurança e que conta com representantes eleitos pelos trabalhadores.

⁷ Depoimento de J., Membro da Comissão de Fábrica de uma indústria de autopeças em Diadema. Entrevista concedida em 15/07/99.



Nenhum homem é questionado por abrir mão da família ou por não auxiliar nas tarefas domésticas por conta de uma reunião do sindicato. Pelo contrário, as mulheres são questionadas por abrir mão da atividade política, o que parece ser mais confortável do que refletir sobre a real necessidade de uma plenária se realizar por três dias consecutivos. Isto mostra que ainda não houve uma mudança cultural suficiente, capaz de superar os limites à compreensão da especificidade da condição feminina. 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.

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 estava 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’ (...).Realmente a gente não foi preparada para isso, para se expor desta forma, para o público, falar em carro de som (... 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(...)’⁸

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 habilidade e experiência, 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 e dificultam o fortalecimento do trabalho das sindicalistas. A falta desta “pressão”, por sua vez, constitui um sério obstáculo para que, no jogo político interno, as necessidades 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) constituem um instrumento precioso para diminuir a discriminação às mulheres no mercado de trabalho. Nestes processos as reivindicações femininas encontraram muitas dificuldades, uma vez

⁸ Depoimento de D. A. R., diretora do Sindicato dos Bancários. Entrevista concedida em 16/12/98, grifos nossos.



que as mulheres nem sempre tomam parte nas mesas de negociação e os homens, por sua vez, não conseguem argumentar adequadamente em favor destas questões.

Os eventos apresentados pelas/os entrevistadas/os remetem a formas de discriminação que limitavam a participação feminina de três formas: afastando as trabalhadoras das atividades sindicais, limitando sua ascensão na hierarquia sindical e dificultando a efetivação de políticas específicas voltadas para as mulheres, assim como o encaminhamento de suas demandas 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 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'. Aí nós regulamentamos dizendo que todos os cargos seja suplente ou efetivo tem que ter 30% de mulheres.⁹

Reflexões finais

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 eficácia em 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, quadro reforçado pela conjuntura política e econômica, que dificultou a mobilização e, por conseguinte, o recrutamento de novas militantes para dar continuidade ao trabalho sindical voltado para as mulheres.

As diversas configurações apresentadas pelos três sindicatos deste estudo mostram que, mesmo sob o mesmo contexto econômico e político desfavorável, não há uma direção unívoca para a inserção das mulheres na militância sindical e a incorporação de suas demandas. 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

⁹ Depoimento de J. V., na época o Presidente do Sindicato dos Bancários de São Paulo. Entrevista concedida em 16/04/99.



delas. E finalmente, a maneira como a reestruturação incidiu sobre o perfil sexual de cada categoria completa o quadro de influências que determinou o rumo da discussão das relações de poder nos sindicatos e da incorporação da participação feminina como elemento da estratégia de luta sindical.

Bibliografia

- ANTUNES, R. *Os Sentidos do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2002.
- ARAÚJO, A. M. C.; CARTONI, D.; JUSTO, C. R. M. *Reestruturação produtiva e negociação coletiva: A experiência recente dos sindicatos dos metalúrgicos, dos químicos e dos bancários de Campinas*. ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, XXIII, 1999, Caxambu.
- BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M. R. Mulheres e homens no mercado de trabalho brasileiro, um retrato dos anos noventa, In: MARUANI, M.; HIRATA, H. (orgs.). *As novas fronteiras da desigualdade: Homens e mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: Ed. Senac, 2003.
- CASTRO, M. G. *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)* Salvador, 1997.(mimeo.)
- CASTRO, M. G. Gênero e poder no espaço sindical. *Estudos Feministas*, Rio de Janeiro, IFCS/UFRJ, vol. 3, n. 1, 1995.
- DELGADO, M. B. G. *A organização das mulheres na central única dos trabalhadores: a comissão nacional sobre a mulher trabalhadora*. São Paulo, 1996. Dissertação de Mestrado, PUC - São Paulo.
- FERREIRA, V. *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)*. Campinas, 2005. Dissertação de Mestrado, IFCH-UNICAMP.
- HARVEY, D. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Edições Loyola, 1993.
- HARVEY, D. *O novo imperialismo*. São Paulo: Edições Loyola, 2004.
- JUSTO, C. R. M. *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, 2000. (mimeo).
- MILKMAN, R. *Gender at and trade unionism in historical Perspective*, s/l, s/d. (mimeo).
- POCHMANN, M. *Reestruturação produtiva: perspectivas de desenvolvimento local com inclusão social*. São Paulo: Vozes, 2004.
- SANTOS, M. *Por uma outra globalização*. Rio do Janeiro: Record, 2002.
- RODRIGUES, I. J. *Trabalhadores, Sindicalismo e Democracia: a trajetória da CUT*, São Paulo: Scritta, 1997.
- SADER, Eder. *Quando novos personagens entraram em cena*. São Paulo: Brasiliense, 1988.
- SCHMITTER, P. *Needs, Interests, concerns, actions, associations and modes of intermediation: toward a theory of interest politics in contemporary society*. University of Chicago, preliminary version, 1981. (mimeo).
- SEGNINI, L. R. P. 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, 2000.
- SOARES, V. Acordos coletivos e as trabalhadoras. In: ABRAMO, L; ABREU, A. R. P. (orgs.) *Gênero e trabalho na sociologia latino-americana*. São Paulo: ALAST, 1998.