



OFICINA DO CES

ces

Centro de Estudos Sociais
Laboratório Associado
Universidade de Coimbra

MARIA LÚCIA VANNUCHI

**RELAÇÕES SOCIAIS DE SEXO/GÊNERO NA INDÚSTRIA
DE CALÇADOS: UM ESTUDO COMPARATIVO DE
NÚCLEOS PRODUTIVOS BRASILEIRO E PORTUGUÊS**

**Julho de 2018
Oficina n.º 444**

Maria Lúcia Vannuchi

**Relações sociais de sexo/gênero na indústria de calçados:
um estudo comparativo de núcleos produtivos brasileiro e português**

**Oficina do CES n.º 444
Julho de 2018**

OFICINA DO CES

ISSN 2182-7966

Publicação seriada do

Centro de Estudos Sociais

Praça D. Dinis

Colégio de S. Jerónimo, Coimbra

Correspondência:

Apartado 3087

3000-995 COIMBRA, Portugal

Coordenação:

Fernando Fontes

Maria Lúcia Vannuchi*

**Relações sociais de sexo/gênero na indústria de calçados:
um estudo comparativo de núcleos produtivos brasileiro e português**

Resumo: Este texto resulta de uma investigação, na linha de trabalho e gênero, que analisa em comparação internacional a divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo/gênero, no setor da indústria de calçados de núcleos produtivos brasileiro e português, respectivamente, Franca (SP/Brasil) e Distrito de Aveiro (Portugal), cotejados por meio de estudo de caso de unidades fabris. Tem como pressupostos a centralidade de classes sociais no espaço laboral, a heterogeneidade dos/as trabalhadores/as, o caráter sexuado do trabalho, e a importância de focalizar a divisão social, internacional e sexual do trabalho, que molda os processos produtivos e as relações sociais, na atual dinâmica da acumulação flexível do capital.

Palavras-chave: gênero, trabalho, indústria de calçados, comparação internacional.

Introdução

“... Mas a vida não mudava,
mudando só de lugar ...”
Vandré e Accioli (1968)¹

Nesta investigação, na linha de pesquisa de trabalho e gênero, realizada em estágio pós-doutoral no Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra (Portugal), sob a supervisão do Prof. Dr. Elísio Estanque, analisamos, em comparação internacional, a divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo/gênero no setor da indústria de calçados, focalizando importantes núcleos produtivos do Brasil e de Portugal, respectivamente: Franca (São Paulo, Brasil), e o Distrito de Aveiro (Portugal).

Para tal, reportamo-nos à pesquisa anteriormente realizada ao nível de doutoramento, sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Lucila Scavone, que resultou na tese intitulada “A mulher na fábrica de sapatos: trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca (SP)”, defendida no Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UNESP de Araraquara (SP-BR), em 2003. Antecedendo a investigação realizada em Portugal no

* Investigadora visitante em estágio pós-doutoral no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Portugal, em 2017. Doutora em Sociologia pela Universidade Estadual Paulista de Araraquara (S.P.), professora do Instituto de Ciências Sociais da Universidade Federal de Uberlândia (M.G.), Brasil. Contato: maluvannuchi@ufu.br.

¹ Verso da música Ventania, de Geraldo Vandré e Hilton Accioli (1968), que integra o disco de vinil *Canto Geral*. São Bernardo do Campo: Odeon.

decorrer de 20017, procedemos em 2016, à atualização de alguns dados acerca da produção de calçados no Brasil e em Franca (SP).

Os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa em campo brasileiro foram replicados em campo português: revisão bibliográfica, pesquisa documental, observação sistemática dos espaço fabris entrevistas semi-estruturadas com trabalhadores/as,² gestores/as empresariais e representantes de entidades sindicais. E realizamos estudo de caso de uma das maiores indústrias calçadistas de cada um dos dois núcleos produtivos ora cotejados.

Vale observar que a utilização desses diferentes recursos metodológicos, bem como de diferentes matrizes teóricas, sobre as quais discorreremos a seguir, decorre não de um ecletismo, mas da interlocução entre teorias e métodos diversos que consideramos necessários e complementares para responder às questões que suscitaram a presente pesquisa que se propõe a focalizar tanto as condições materiais de trabalho quanto a dimensão simbólica das identidades subjetivas e das representações sociais construídas nesses espaços laborais. São elas: Que semelhanças e particularidades existem nas condições materiais de trabalho em fábricas do setor calçadista português e brasileiro? Como se configura a divisão sexual do trabalho nas unidades fabris focalizadas? Que relações sociais de sexo são estabelecidas nos espaços sociais analisados? Como os/as trabalhadores/as pesquisados/as realizam a articulação entre as esferas doméstica e extradoméstica de sua existência? Que concepções, percepções e representações sociais perpassam o espaço simbólico, das subjetividades dos/as trabalhadores/as entrevistados/as? Que práticas nos espaços laboral e pessoal esboçam-se a partir das relações sociais de classe e sexo/gênero no setor produtivo em tela?

Neste artigo, ater-nos-emos, em especial aos aspectos relativos à divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo nas fábricas empiricamente estudadas, aos procedimentos dos/as trabalhadores/as para articular as esferas laboral e doméstico-familiar, a questões de gênero nas práticas sindicais, e às representações presentes no universo simbólico dos sujeitos sociais que participaram do processo de investigação.

² Na medida em que o gênero pressupõe um sistema relacional – de poder e hierarquia – e no intuito de apreender diferentes olhares, entrevistamos pessoas de diferentes identidades de sexo/gênero. Por ética de pesquisa, elas são nomeadas de forma fictícia, preservando, assim, seu anonimato. Especificamente nas referências às trabalhadoras brasileiras entrevistadas, foi aposta a sigla BR, precedida por hífen. A dirigente do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins de Portugal, que representa a categoria de trabalhadores/as do setor é identificada simplesmente como “sindicalista”.

Na pesquisa realizada no Brasil, no início dos anos 2000, pudemos constatar empiricamente uma assimétrica divisão sexual do trabalho organizada pelos princípios da separação e hierarquização – adiante abordados – com fortes impactos nas concepções, representações e subjetividades dos/as trabalhadores/as do segmento da produção de calçados focalizado. Tal constatação suscitou o interesse em perceber como seria tal entrelaçamento de dimensões simbólicas e de condições e situações materiais de trabalho, no mesmo setor produtivo, em outro espaço nacional. O androcentrismo social e os ranços patriarcais da sociedade capitalista contemporânea seriam barrados pela Linha do Equador e pelo Oceano Atlântico, ou conseguiriam transpô-los?

Ressaltamos que este estudo comparativo internacional é de natureza qualitativa – o que possibilita apreender concepções, valores, e identidades subjetivas – embora se valha também de quantificações elucidativas das problematizações formuladas. O nosso objetivo, ao realizá-lo é contribuir para o nuclear debate acerca da transversalidade das relações sociais de sexo/gênero, no cerne da atual divisão social, internacional e sexual do trabalho, na dinâmica da acumulação flexível do capital.

Inicialmente, trazemos alguns elementos teóricos, no intuito de situar o lugar de onde falamos neste debate acerca das classes sociais em sua interseccionalidade de sexo/gênero; a seguir, apresentamos aspectos das condições materiais de trabalho e relações sociais de sexo presentes nas unidades fabris pesquisadas, para, finalizar, com os aspectos simbólicos das concepções, representações e subjetividades, ou seja, como a divisão sexual do trabalho e as relações classistas são expressas em textos discursivos de diferentes sujeitos sociais.

Pudemos constatar que a realidade social comporta situações paradoxais, não classificáveis em termos de meras diferenças e semelhanças; destarte, foi nessa direção que trabalhamos as problematizações ora colocadas. Pudemos também confirmar a importância de estudos comparativos, de situações focalizadas em contraponto, para melhor entendimento de realidades diversas – no caso específico, a transversalidade da divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo no atual mundo do trabalho.

1. Relações sociais de classe e sexo/gênero – Considerações teóricas

Faz-se necessário explicitar a nossa pressuposição da centralidade social do trabalho e das classes trabalhadoras, o que de início já define o nosso posicionamento no candente debate acerca das classes sociais na contemporaneidade, que consideramos ter caráter não só epistemológico, mas também político. Contrapomo-nos às teses que contestam a

própria existência das classes sociais na sociedade atual ou que negam as contradições e conflitos entre proprietários/as e trabalhadores/as, apresentados/as como colaboradores/as com interesses comuns, que devem atuar em sintonia, no âmbito de uma perspectiva corporativista. O discurso, de cariz harmônico, possibilita a apropriação não apenas de um tempo da mercadoria força de trabalho, mas da “alma” de um/a trabalhador/a cooptado/a.

Decerto as classes sociais reconfiguraram-se, diferem muito dos padrões oitocentistas analisados por pensadores/as clássicos/as, notadamente Marx; estão mais heterogêneas, dispersas, fragmentadas, desunidas. Surgem novos processos produtivos, novas formas de gestão do trabalho, novas formas de relações sociais e sociabilidades, e não apenas nos espaços laborais, mas nas vivências cotidianas, nos hábitos e modos de vida.

Todavia, pensamos que a despeito de tais mudanças as classes sociais não desapareceram; continuam existindo, reconfiguradas, ainda que suas contradições e seus conflitos estejam amenizados ou dissimulados. Entendemos, sobretudo, que a narrativa que desconsidera o caráter classista das relações de trabalho serve à lógica neoliberal, que, de forma mais sutil, mantém a essência capitalista espoliativa. Por outro lado, reconhecemos que procedem as alegações de que a categoria analítica “classe” é insuficiente para contemplar a pluralidade e heterogeneidade dos/as trabalhadores/as, face às múltiplas relações e configurações que se delinearão a partir do último quartel do século XX.

Boaventura de Sousa Santos (2013) em apreensão crítica de análises marxianas, pondera que Marx acertou ao apontar a contradição antagônica existente entre trabalho e capital, mas que seria preciso pensá-la articuladamente com outras formas de exploração, opressão, dominação e destruição, para contemplar as especificidades de pessoas reais e do ecossistema no qual se inserem. Observa que as lutas e os movimentos sociais, hoje, não têm sido necessariamente conduzidos pelas classes, mas protagonizados por outros agentes, grupos ou segmentos sociais diversos, dentre os quais: mulheres, estudantes, homossexuais, étnico-raciais, religiosos, ambientalistas.

O referencial de Marx foi, justamente, o ponto de partida da nossa trajetória de pesquisas no campo das relações de trabalho, mas em momento algum negligenciamos as especificidades de uma heterogênea classe trabalhadora. A opção pela linha de “gênero e trabalho” – que investiga sujeitos sociais situados na intersecção das relações sociais de classe e de sexo/gênero – demandou o recurso a teorias capazes de

contemplar tal intersecção. Melhor dizendo, teorias que dessem conta de analisar os/as trabalhadores/as na diversidade de suas reais condições de vida e trabalho, e não como uma abstrata categoria universal; de abordar as relações que concretamente ocorrem nos processos de produção, no bojo da estrutura capitalista e androcêntrica, configuradas como relações de poder que reservam a mulheres e homens assimétricos espaços sociais, a pretexto de diferenças naturais ou supostamente naturais – dada a dificuldade em distinguir-se o que de fato integra a natureza e o que é uma representação cultural desta.

Entendemos, assim, que a compreensão do universo laboral requer a análise da dimensão sexuada das classes sociais, posto que ser mulher trabalhadora é diferente de ser homem trabalhador. Não há uma classe trabalhadora universal, homogênea, e as suas diferenças e heterogeneidades têm sido ao longo do tempo motivo para intensificar a exploração do trabalho, e o controle dos/as trabalhadores/as. Se num primeiro momento a desigualdade afeta as mulheres, o seu resultado final é muito mais abrangente, incidindo sobre o conjunto dos/as trabalhadores/as

Isto posto, para entendermos o caráter sexuada dos sujeitos sociais, fundamentamo-nos inicialmente nos Estudos de Gênero, escola anglo americana que se constituiu no final da década de 1970.

A categoria **gênero** pressupõe uma situação relacional assimétrica e de poder entre pessoas de diferentes identidades sexuais, com primazia masculina, que é construída social, cultural e historicamente; é a forma como cada sociedade, em dado momento histórico, organiza as diferenças sexuais (Scott, 1995). No intuito de reproduzir-se, o sistema busca legitimar-se de forma naturalizadora, ou seja, apresentando tal assimetria como um inexorável resultado das diferenças naturais/supostamente naturais – entre mulheres e homens. Os estudos de gênero visam justamente à desnaturalização dessas relações hierárquicas, explicitando os processos socioculturais e históricos de sua naturalização.

[...] o gênero torna-se antes, uma maneira de indicar construções culturais - a criação inteiramente social de idéias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres. (Scott, 1995: 75)

Para Scott o gênero implica quatro elementos inter-relacionados, que atuam simultaneamente: os sistemas de significados; os esquemas normativos que traduzem as interpretações desses sentidos atribuídos; os espaços institucionais e de organização social; e as identidades subjetivas (Scott, 1995). São estes, tanto os fios condutores dos processos de naturalização quanto os fios a desenrolar para proceder à necessária desnaturalização.

Enquanto a corrente teórica anglo-americana, que Scott integra, procura desatar o emaranhado novelo, a partir dos fios simbólicos, a coetânea vertente francesa dos Estudos das Relações Sociais de Sexo privilegia a dimensão material da divisão sexual do trabalho. Esta tem ancoragem marxista, mas procede à apropriação crítica desse referencial ao introduzir uma concepção sexuada das classes sociais.

A preeminência do econômico, que fez da força de trabalho um conceito-chave na análise marxista clássica das relações de dominação, cede lugar ao conceito de “sujeito sexuado, inserido em uma rede de relações intersubjetivas. É essa passagem do primado do econômico e das relações de exploração para a afirmativa de uma ligação indissociável entre opressão sexual (e de classe) e exploração econômica (e de sexo) que permite, a meu ver, reconceitualizar o trabalho, dinamizá-lo, a partir da introdução de uma subjetividade efetiva, ao mesmo tempo “sexuada” e de “classe”, de acordo com a expressão de Kergoat. [...] Trabalhar com a divisão sexual do trabalho é também uma escolha que permite levar em conta o caráter multidimensional do trabalho [...]. (Hirata, 2002: 277)

Kergoat enfatiza que articular produção/reprodução significa “trabalhar simultaneamente sobre dois grupos de relações sociais, relações entre os sexos e relações de classes; relações [de] opressão e exploração” (Kergoat, 1987: 83).

As duas vertentes não se opõem; antes, dialogam visando desnaturalizar as construções sociais sexistas, e partilham a crítica a redutores binarismos que tentam enquadrar toda a vasta humanidade em duas únicas formas estereotipadas de mulheres e homens, definidos/as em conformidade com os seus sexos biológicos.

Em nossos estudos, temos utilizado tanto as contribuições dos Estudos de Gênero quanto as dos Estudos das Relações Sociais de Sexo, por considerá-las complementares;

ambas iluminam a análise das dimensões material e simbólica das sexuadas relações de trabalho.

No processo de revisão da literatura sobre a temática, privilegamos duas pesquisadoras que além do debate teórico acerca das relações sociais de sexo, realizaram e realizam pesquisas empíricas que muito contribuíram para os nossos estudos. São elas: Helena Hirata (1998; 2002), do Brasil; e Virgínia Ferreira (2002; 2003), de Portugal.

A investigadora portuguesa observa que diante dos riscos de pensar-se a mudança social pelo eixo das mentalidades e estratégias de socialização, como entidades de certa forma autônomas, opta pela ancoragem na linha das Relações Sociais de Sexo, que considera “um conceito mais sociológico que faz assentar a construção social da desigualdade entre os sexos nos jogos de poder em torno da divisão sexual do trabalho (Ferreira, 2003: 5-6).

Na mesma direção, Hirata critica vertentes da Sociologia do Trabalho, regidas por um paradigma masculino de trabalhador, que negligenciam as questões de gênero e ignoram a especificidade da situação das mulheres trabalhadoras. Ela chama a nossa atenção para a lacuna das teses macroeconômicas sobre a globalização, sobre a reestruturação produtiva, às quais se refere como trabalhos *gender-blinded* que, salvo honrosas exceções, dão pouca importância à diferenciação entre trabalhadoras e trabalhadores, relegando para um plano secundário a dimensão sexuada do trabalho, e fechando os olhos para uma realidade heterogênea e marcada por desigualdades:

A introdução da categoria gênero faz-se necessária, pois as condições de trabalho e de emprego, as situações de trabalho, as formas de inserção na atividade de mulheres e homens variam consideravelmente segundo o sexo da mão de obra. [...] a introdução da dimensão gênero questiona fortemente as ciências sociais, que partem, nas suas elaborações teóricas, da figura do trabalhador homem como encarnando o universal. (Hirata, 1998: 7)

A autora alerta-nos, assim, que a Sociologia do Trabalho precisa atentar para o caráter sexuado deste e para a heterogeneidade da classe trabalhadora. Os sujeitos que constituem a classe trabalhadora vivenciam contradições específicas, daí a premência de nos focalizarmos nas relações de gênero existentes no processo produtivo, constituintes de formas específicas de dominação e exploração no mundo do trabalho.

Hirata (2002) considera, ainda, que para se entender os novos paradigmas produtivo e societário no cenário globalizado do sistema de acumulação flexível, é imprescindível atentar para as **divisões social, internacional e sexual do trabalho**. Ou seja: o universo laboral só é compreensível se analisado a partir dessa interseccionalidade, que molda a utilização de métodos e técnicas de gestão do trabalho, adaptando-os às características socioculturais e históricas de cada país, de cada região, e delineando um novo modo de funcionamento sistêmico do capitalismo. De forma não excludente, mas complementar, tais métodos e técnicas articulam-se para contemplar os objetivos da engenharia de produção para, no nosso entendimento, diminuir as porosidades da jornada de trabalho e acelerar o ritmo e o volume da produção, intensificando, assim, a produtividade e a exploração do trabalho.

Em análises comparativas das realidades laborais brasileira, francesa e japonesa, que vem realizando há décadas, Helena Hirata observa que a despeito das incessantes mudanças no mundo do trabalho, permanece constante o seu caráter sexuado.

As conseqüências da globalização para as relações de gênero podem ser mais bem apreendidas a partir de uma análise comparativa. O conjunto dos processos atuais denominados ‘globalização’ é multiforme: transformações profundas da organização do trabalho e da produção; crescimento das firmas multinacionais. Transformações dos Estados – Nação e de seu papel, em termos de políticas públicas e de políticas sociais; desenvolvimento de grandes metrópoles mundiais - todos esses processos não possuem a mesma significação e nem as mesmas conseqüências para as mulheres e para os homens, para os países do Hemisfério Sul e para os do Hemisfério Norte. (Hirata *et al.*, 2009: 145)

Entretanto, Kergoat (2009) considera que mesmo sendo a divisão sexual do trabalho, um construto histórico, com particularidades em cada sociedade, via de regra, invariavelmente, assenta-se nos pilares da **separação** – setores predominantemente ocupados por mulheres ou homens – e da **hierarquização** – os homens melhor posicionados em cada espaço laboral.

Ainda hoje há áreas ocupacionais no mercado de trabalho mundial com predomínio de mulheres, que tendem a ser menos valorizadas e pior remuneradas (Hirata, 1998, 2002; Ferreira, 2002, 2003). As mulheres têm, crescentemente, ampliado os seus espaços em áreas tradicionalmente consideradas masculinas, ou

predominantemente masculinas, mas nelas defrontam-se com hierarquizações e inserem-se no sopé da pirâmide ocupacional. Vale ressaltar que o contrário raramente acontece, isto é, os homens adentrarem áreas feminizadas, menos valorizadas socialmente e pior remuneradas.

Num estudo sobre o setor da produção de calçados em Portugal, mesmo não privilegiando a perspectiva de gênero, Elísio Estanque sinaliza que “as desigualdades sociais se revestem de características diversificadas e por vezes obscuras, mas quase todas as análises subscrevem a sua crescente agudização” (Estanque, 2000: 323). Acrescenta que “as clivagens de classe estão bem presentes no mundo laboral, ainda que apareçam por vezes esbatidas na sua expressão política ou submersas entre outros tipos de desigualdades” (*ibidem*: 324).

Esta referência a outros tipos de desigualdades, especificamente na produção de calçados em Portugal, o mesmo setor produtivo no qual em pesquisa empírica realizada no Brasil, entre os anos de 2001 e 2003, detectamos uma assimétrica divisão sexual do trabalho, incitou o desejo, já explicitado, de investigar sua ocorrência noutra espaço nacional.

Reiteramos que dentre os vários tipos de desigualdades que perpassam as relações de classe no mundo do trabalho, consideramos axiais as desigualdades de sexo/gênero.

Gênero e classes sociais pressupõem tanto categorias analíticas quanto processos relacionais marcados por desigualdades, hierarquia e poder. O recorte de gênero é transversal; possibilita-nos a leitura das relações estabelecidas nos espaços domésticos e extradomésticos; da produção e reprodução social, e também a percepção dos mecanismos de construção de formas específicas de subjetividade e representação. A totalidade social resulta do imbricamento dessas várias dimensões: materiais e simbólicas; objetivas e subjetivas. Ou seja: para compreendermos as situações e relações de classe e gênero, em toda a sua amplitude, não basta pesquisarmos as condições materiais de trabalho, e sua articulação com a vida pessoal; há que analisar também as dimensões subjetivas. E para tal, além de Scott (1995) que privilegia os aspectos simbólicos e identitários das relações de gênero, buscamos também Bourdieu (1999) para pensar os aparelhos de dominação simbólica e os esquemas de subjetivação de estruturas sociais objetivas.

O gênero, como uma construção social, vincula-se à elaboração de ideias sobre posições, situações e comportamentos socialmente requeridos ou atribuídos, na forma

de *habitus*. Assim, a partir das reflexões de Bourdieu, permitimo-nos pensar e falar em *habitus* sexuados.

O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizante. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as coisas do mundo e, antes de tudo, ao próprio corpo em sua realidade biológica [...] A diferença biológica entre os sexos [...] pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros (Bourdieu, 1999: 18-20).

Essas diferenças e desigualdades socialmente construídas, de cunho sexista, assentam, para Bourdieu, na objetividade de estruturas sociais e de atividades produtivas e reprodutivas, baseadas numa divisão sexual do trabalho de produção e de reprodução biológica e social. Tal estrutura material é o ventre gerador das percepções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade (Bourdieu, 1999).

A partir do referencial teórico ora explicitado, passamos a retratar, de forma bastante sucinta as unidades fabris que foram o campo de estudo empírico desta pesquisa, ressaltando alguns aspectos das condições materiais de trabalho e das relações sociais de sexo nelas presentes.

2. Relações sociais de classe e sexo/gênero em unidades fabris produtoras de calçados – Considerações empíricas

Os pressupostos da centralidade das classes sociais no espaço laboral, da sua heterogeneidade, e da natureza sexuada do trabalho, levaram-nos a focalizar, no cenário das divisões social, internacional e sexual do trabalho, as relações sociais de sexo estabelecidas no setor da indústria calçadista, procedendo a uma análise comparativa e cotejando os já referidos centros produtores de calçados por meio de estudo de caso de duas importantes indústrias calçadistas situadas, respectivamente, no Brasil, e em Portugal.

Ainda que a totalidade de qualquer objeto seja uma construção intelectual – porque não há, concretamente, limites dele definidores, o estudo de caso é “um meio de organizar os dados sociais, preservando o caráter unitário do objeto social estudado [...] é uma abordagem que considera qualquer unidade social como um todo” (Goode e Hatt, 1969: 422).

Estanque (2000) enfatiza que o estudo de caso possibilita captar num recorte, ainda que de ínfima dimensão da realidade social, as incidências estruturais nele contidas. Nesse sentido, as elaborações de Burawoy (2009) concernentes ao estudo de caso alargado, como possibilidade de apreender o macro, no micro, foram de grande valia para a presente investigação.

As unidades fabris brasileira e portuguesa ora focalizadas são nomeadas respectivamente como FÁBRICA,³ e FÁBRICA-P.⁴

Acerca da unidade fabril francana na qual foi realizado um estudo de caso em 2001 e 2002, trazemos apenas excertos extraídos da tese de doutorado intitulada “A mulher na fábrica de sapatos: trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca (SP)” (Tomazini, 2003),⁵ além de pontuais e indispensáveis atualizações à quais procedemos no ano de 2016, antes de iniciarmos a presente investigação em campo português. Queremos enfatizar que agora os esforços de investigação estão direcionados sobretudo para a unidade fabril portuguesa – o elemento efetivamente novo, haja vista que a brasileira resulta da referida pesquisa que realizamos anteriormente –, e ao cotejamento que nos propusemos a realizar.

2.1. A FÁBRICA

Franca, cidade do interior do estado de São Paulo é denominada “capital brasileira do calçado masculino”. A produção coureiro-calçadista francana tem origem em atividades artesanais que remontam ao princípio do século XIX (Chiachiri Filho, 1986). Em 1910 a região já contava com curtumes, selarias, sapatarias, que produziam, respectivamente, couro curtido, arreios para montarias, e calçados rústicos. Porém as primeiras indústrias coureiro-calçadistas francanas, que direcionavam sua produção para o mercado interno, datam da década de 1930 (*ibidem*).

³Denominação da unidade fabril francana focalizada em estudo de caso na pesquisa desenvolvida em nível de doutoramento. Por motivos éticos de pesquisa, seu nome real foi substituído pelo termo FÁBRICA, grafado em caixa alta, como substantivo próprio, de forma a distingui-la de tantas outras fábricas, que são grafadas em letras minúsculas, como substantivos comuns. A despeito de, agora, o procedimento ser comparativo, optamos por manter a denominação originalmente adotada na pesquisa anterior.

⁴ Pelo mesmo motivo enunciado na nota anterior, o nome real da unidade fabril portuguesa, submetida a estudo de caso, foi substituído por um termo também grafado em caixa alta, com o acréscimo da letra maiúscula P, inicial de Portugal, precedida por hífen, para diferenciá-la de sua congênera brasileira, ficando pois, FÁBRICA-P.

⁵Disponível em

https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/106299/tomazini_mlv_dr_arafcl.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Consta como autora da tese Tomazini, Maria Lúcia Vannuchi, nome que foi alterado após divórcio e subsequente retomada do primitivo nome de registro civil, Maria Lúcia Vannuchi.

A exportação de calçados principia no final da década de 1960, e a despeito de crises episódicas e passageiras, o setor conheceu crescente expansão até atingir o seu pico no ano de 1986, com uma produção de 35 milhões de pares/ano e com 36 609 funcionários/as. Nesse ano a cidade conheceu uma momentânea euforia, decorrente do Plano Cruzado implantado em fevereiro de 1986 durante a presidência de José Sarney que, assentando no congelamento dos preços, nos juros elevados, no controle salarial e numa reforma monetária, garantiu, por algum tempo, um aumento dos lucros do setor.

Em 1987, com a derrocada desse plano, tem início um acentuado declínio que se acirra em 1991, com as medidas facilitadoras das importações do Plano Collor, implantado em abril de 1990. A fase de refluxo do setor alcança o seu clímax após 1994, em virtude da problemática cambial gerada pelo Plano Real, implantado em julho de 1994 durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, que ao valorizar a moeda nacional, dificultou a atividade exportadora, fazendo com que os/as empresários/as voltassem a priorizar o mercado interno. Os momentos de queda da produção de calçados em Franca vêm, pois, no rastro de planos econômicos de cunho neoliberal. A produção calçadista de Franca decaiu, assim, em 1987 para 17 milhões de pares/ano e o quadro de trabalhadores/as viu-se reduzido a 26 704. Destarte, entre 1986 e 1987, quase 10 000 sapateiros/as, aproximadamente 27% da categoria na cidade, perderam os seus empregos.

Concomitantemente à retração do emprego ocorre um expressivo processo da queda do índice de sindicalização. Se no ano de 1994, num quadro de 25 000 sapateiros/as, havia 15 000 sindicalizados/as, em 2001, de um total de 18 000 sapateiros/as havia apenas 5000 associados/as na ativa. Ou seja: o índice de sindicalização decaiu de 60% em 1994, para um patamar de 28% em 2001.

A queda dos níveis de emprego e de sindicalização tende a contribuir para um maior controle e exploração de trabalhadores/as, que fragilizados/as pelo medo do desemprego tornam-se menos combativos/as e mais empenhados na demonstração da sua capacidade produtiva, procurando desta forma preservar os seus empregos.

No processo de atualização de dados e informações, deparamo-nos, em 2015, com um quadro de 17 739 trabalhadores/as respondendo pela produção de 33 milhões de pares/ano. Se considerarmos que aproximadamente 36 mil sapateiros/as respondiam em 1986 pela produção de 35 milhões de pares/ano, constatamos nesse decurso de três décadas, que diante do enxugamento do quadro de trabalhadores/as a queda da produção foi pouco expressiva. Ou seja: diminuíram os postos de emprego sem uma proporcional

queda da produção, o que significa um aumento da produtividade, em decorrência tanto de inovações tecnológicas quando de novas formas de gestão do trabalho.

A unidade fabril coureiro-calçadista francana, focalizada no estudo de caso, contava, à época da pesquisa – 2001 a 2003 – com um quadro de 1156 funcionários/as e respondia pela produção de 5500 pares de sapato/dia – o que perfazia uma produção média individual de aproximadamente cinco pares/dia⁶ – configurando-se como uma empresa de grande porte, uma das maiores do município. No mesmo período, a cidade contava com 18 524 sapateiros/as, ou seja, esta empresa empregava 6,2% da categoria no município; era a indústria que, isoladamente em Franca, detinha o maior número de empregados/as no setor. A sua produção de 2 milhões de pares/ano equivalia a 6,5% da produção de Franca, correspondente, então, a 32 milhões de pares/ano.⁷

Sua fundação data de 1945, quando, com vinte empregados/as, produzia cerca de 100 pares de calçados/dia, e já se caracterizava por uma estrutura familiar e paternalista, que foi mantida ao longo de toda a sua história. A essência da gestão paternalista – que identifica o chefe com o pai e o subordinado com o filho – e que pressupõe justamente a “sobreposição das relações de tipo salarial, das estruturas familiares e das relações de parentesco” (Hirata, 2002: 148), continuava a vigir na FÁBRICA na primeira década deste século, quando a pesquisamos. Tal característica era perceptível tanto na sua estrutura administrativa quanto na contratação de diversos/as trabalhadores/as com laços de parentesco, e na oferta de uma série de benefícios, que transpunham as exigências da regulamentação trabalhista.

Embora a tônica do discurso de gestores da FÁBRICA tenha sido a igualdade de gênero, pudemos perceber a concentração de mulheres nas funções mais elementares e pior remuneradas. Os gestores afirmavam, de forma essencialista, que as diferenças salariais diziam respeito tão somente às funções desempenhadas, e que as trabalhadoras respondiam por determinadas tarefas por serem mais cuidadosas, pacientes e detalhistas, atributos entendidos como características inerentes às mulheres, e não como competências dignas de pagamentos adicionais. Pudemos constatar que o acesso das trabalhadoras a cargos de autoridade era irrisório, tendo em vista que em novembro de 2001, de um total de 1244 funcionários/as, sendo 503 do sexo feminino, havia apenas quatro mulheres em postos de chefia.

⁶ Esta produção média individual no complexo calçadista de Franca (SP) não sofreu alteração significativa na duas últimas décadas; em entrevista, não gravada realizada em 26.01.2017, a secretária do Sindifranca informou-nos que hoje ela é de 5,5 pares/dia.

⁷ A produção de calçados no Brasil era, então, de 580 milhões de pares/ano (Sindifranca, 2011).

2.2. A FÁBRICA-P

A escolha da FÁBRICA-P para realizar um estudo de caso foi questionada por alguns/mas operários/as que entrevistamos, por considerarem a empresa pouco representativa das condições e relações de trabalho existentes nas suas congêneres da região, distinguindo-se das demais pelas melhores condições de trabalho e remuneração mais elevada.

Porém, a opção melhor atendia aos propósitos da análise comparativa internacional que pretendíamos realizar, porque assim como a unidade fabril brasileira focalizada na pesquisa precedente que era, então, uma das maiores produtoras de calçados do município, a FÁBRICA-P é uma das mais importantes indústrias de calçados instaladas no núcleo produtivo do Distrito de Aveiro, e ambas ilustram, empiricamente, os princípios da reestruturação produtiva e acumulação flexível do capital.

Dentre vários traços comuns, ambas aliavam a modernização tecnológica a sistemas de gestão estratégicos, que incluíam os deslocamentos para sítios mais promissores. Possibilitava-nos, assim, perceber com maior acuidade a interconexão das divisões social, internacional e sexual do trabalho e o processo de adequação de unidades fabris às características socioculturais e históricas de cada país, de cada região.

O calçado português é reconhecido internacionalmente pela sua qualidade, sendo superado apenas pelo produzido na Itália; a sua produção está concentrada preponderantemente nos distritos de Aveiro e Porto, seguida do distrito de Braga, tanto em número de empresas quanto no número de trabalhadores/as do setor produtivo.

O nosso campo empírico foi o núcleo produtivo do Distrito de Aveiro, especificamente São João da Madeira, denominada a “capital do calçado” em Portugal, onde se situa a sede do Sindicato Nacional dos/as trabalhadores/as do setor, e a freguesia de São João de Ver, Concelho de Santa Maria da Feira, onde está instalada a FÁBRICA-P. Tal como em Franca (SP/BR), a fabricação de calçados em São João da Madeira também deriva de remotas práticas artesanais, a despeito de sua primeira unidade industrial de calçado, voltada à produção de botas, ter sido instalada já no século XIX, por volta de 1880 (Estanque, 2000). Antecedendo o fabrico de calçados, a cidade destacava-se pela produção de chapéus de feltro, datando a sua primeira indústria chapeleira, de 1802 (FEPSA, s. d.). Porém, com o progressivo uso de chapéus, a produção destes decaiu, e cresce a produção de calçados.

A FÁBRICA-P integra um grupo empresarial escandinavo, de caráter global, que atua transnacionalmente em 88 países, seja no setor produtivo coureiro calçadista, seja em curtumes ou na comercialização do produto por meio de aproximadamente três mil lojas próprias ou franquizadas. A sua sede situa-se no norte europeu, e dispõe de unidades produtoras de calçados e componentes em couro instaladas em vários países e continentes: Indonésia, Tailândia, China, Vietnã, Eslováquia e em Portugal.

Desde a sua origem, a firma tem descrito uma trajetória ascendente: da instalação da primeira unidade fabril, na Escandinávia, em 1963, quando com um quadro de 74 funcionários/as respondia pela produção de cerca de 200 mil pares/ano, até ao presente, em que conta com cerca de 20 mil funcionários/as, de 58 nacionalidades diferentes, responsáveis pela produção de 20 milhões de pares/ano, de coleções diversificadas: masculina, feminina, infantil e esportiva.

A empresa nórdica detém toda a cadeia do processo produtivo e, utilizando tecnologia de ponta, fragmenta e dispersa globalmente a produção por diferentes sítios: cada unidade fabril responde pelo fabrico de alguma parte do sapato ou parcela da coleção. Caracteriza-se, assim, pela mobilidade espacial, deslocando-se territorialmente segundo as suas prioridades estratégicas. A fábrica portuguesa não foge à regra, tendo sido a primeira unidade produtiva do grupo empresarial construída fora da Escandinávia, instalada em 1984, no distrito de Aveiro, onde havia matéria prima abundante e mão de obra de menor custo comparativamente ao nível salarial praticado na matriz. Inicialmente, a FÁBRICA-P destinava-se apenas à produção de gáspeas,⁸ porém o sucesso do empreendimento propiciou a sua expansão, e passou-se à montagem do sapato completo, por meio da incorporação de peças provenientes de outras unidades, que eram produzidas onde houvesse alguma vantagem comparativa.

A costura já existiu [na FÁBRICA-P] agora não tem mais. Foi mais para os países onde a mão de obra é mais barata. Estão investindo no Vietnã, agora, recentemente [...] então a costura foi pra lá. (Glória)

Para enfrentar os elevados padrões de concorrência da produção globalizada e se manterem competitivas no mercado, as empresas – e a FÁBRICA-P não é exceção –

⁸ A gáspea é a peça dianteira e superior do calçado, destinada a recobrir o pé.

perseguem padrões de qualidade e redução de custos *pari passu* ao aumento da produtividade. Tais procedimentos têm profundos impactos nas relações laborais.

As deslocalizações pressupõem a reimportação dos produtos que são produzidos em países cujo enquadramento normativo em termos de direitos sociais dos/as trabalhadores/as, regime fiscal e preocupações ambientais não estão ao mesmo nível dos países de destino [...] A globalização, a evolução tecnológica e a internacionalização da produção para países que estão desligados dos quadros regulatórios dos sistemas nacionais de relações laborais, constituem factores que resultam na perda de emprego e na tendência para a precariedade laboral (FESETE, 2012: 230).

No período de 2009 a 2012 a FÁBRICA-P foi praticamente desativada, pois o foco prioritário do Grupo passou a ser a Ásia, tendo sido mantido em Portugal apenas um setor de pesquisa e desenvolvimento, operado por pouco mais de uma centena de funcionários/as.

Porém, em 2012, a produção em Portugal foi reativada após significativos prejuízos na unidade produtiva asiática, para onde anteriormente se deslocara, em decorrência de uma inundação nela ocorrida no final de 2011, com vultosos prejuízos. O episódio veio reforçar a opção pelo modelo de fábricas menores e mais compatíveis com remanejamentos e reestruturações. Desde então, a FÁBRICA-P vem progressivamente crescendo e se consolidando. Em dezembro de 2016, com um volume global de força de trabalho de 1300 funcionários/as, sendo 966 trabalhadore/as da produção, esta unidade fabril colocava no mercado três milhões de pares/ano, o equivalente a 15% da totalidade da produção do grupo empresarial, e a 3,8% da produção calçadista lusa, de aproximadamente 79 milhões de pares/ano (APICCAPS, 2016).

Para obter tal volume de produção e elevada produtividade⁹ a unidade fabril vale-se da combinação da componente física da tecnologia com a composição social do trabalho gerido, tal qual a unidade fabril francana, por envolvente sistema paternalista. Também foi possível nela constatar, uma divisão sexual do trabalho, com predomínio

⁹ Na FÁBRICA-P a produtividade média individual é de 22 pares/dia, se considerados/as apenas os/as trabalhadores/as diretos. Se computados/as também os/as indiretos/as, a produtividade média é de 15 pares/dia.

de homens nos setores mais mecanizados, sobretudo na montagem, e de mulheres em funções mais manuais, como o setor de acabamento. Esta separação era naturalizada, sob a justificativa de maior força física dos homens, e mais paciência e capricho das mulheres.

As mulheres perfazem aproximadamente 60% do total de trabalhadores/as da produção, ocupando apenas 40% dos postos de chefia, o que evidencia uma assimétrica divisão sexual do trabalho. Assim, se não existe uma desigualdade salarial formalizada entre trabalhadoras e trabalhadores, ela de fato existe na medida em que as mulheres estão subrepresentadas em cargos de autoridade e melhor remunerados, Estes são majoritariamente ocupados por homens.

Conforme a dirigente sindical que entrevistamos, o setor calçadista não pratica uma forma de diferenciação salarial entre mulheres e homens – corriqueira em outros setores produtivos – por meio das famosas tabelas A e B,¹⁰ porém, ainda que de forma mais sutil, há discriminação sexual do trabalho. A entrevistada pondera que neste ano foi dado um grande passo no setor, rumo à igualdade salarial.

A discriminação que havia é que as secções, onde a mão de obra era feita por mulheres, o salário era mais baixo [...] E nós conseguimos resolver isto este ano. Portanto, tanto faz estar na costura como estar na montagem, como estar no corte, como estar no acabamento, se eu for de primeira e tu fores de primeira, o salário é igual. (sindicalista)

O contrato coletivo de trabalho, firmado entre FESETE, Sindicatos e a APICCAPS,¹¹ determinou que a partir de 01.04.2017, as diferenças salariais passassem a estar vinculadas exclusivamente a funções/categorias profissionais de produção, que

¹⁰ As tabelas A e B referem-se a remunerações diferenciadas atribuídas a trabalhadores e trabalhadoras, com desvantagem destas, no exercício de uma mesma função, contrariando a Constituição da República Portuguesa, de 1976, que no art. 13.º reconhece a igualdade de todos/as os/as cidadãos/ãs, e também o Decreto-Lei 392 que criou normas para que os princípios constitucionais fossem observados nos espaços laborais, nos quais grassam desigualdades e discriminações. Mas, muitas empresas preferiam pagar multas, a cumprir a lei. É importante registrar, também, que em abril de 2017 foi baixada uma diretiva governamental determinando a igualdade salarial entre mulheres e homens, e proibindo a utilização dessas discriminatórias tabelas.

¹¹ A FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçados e Peles de Portugal; a APICCAPS – Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus sucedâneos; e os Sindicatos são as entidades que participam da concertação responsável pela aprovação do contrato coletivo de trabalho do setor.

foram agrupadas, ficando no grau V as profissões de primeira; no Grau VI, as de segunda; e no grau VII, as de terceira.¹²

Quadro 1 – Salários por categorias
Contrato Coletivo de Trabalho de 2017 no Setor do Calçado em Portugal

Grau	Categoria	Salário
V	Trabalhador/a de primeira	561,00 €
VI	Trabalhador/a de segunda	560,00 €
VII	Trabalhador/a de terceira	559,00 €

Fonte: Boletim Informativo – Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

As novas grelhas, que agrupam as categorias, representam um grande avanço rumo a uma divisão sexual do trabalho menos desigual. O/a trabalhador/a passou a ser remunerado com base na função exercida e na categoria na qual se insere, independentemente de ser mulher ou homem, eliminando-se, assim, a discriminação de gênero que era praticada em termos de profissões majoritariamente masculinas, e profissões majoritariamente femininas, e que respondia por uma situação na qual: “em todas as categorias profissionais os homens auferem uma remuneração superior à das mulheres” (FESETE, 2012: 46).

O avanço é inegável; o setor calçadista sai na frente, sendo a primeira indústria portuguesa a registrar a igualdade de gênero nas remunerações, mas requer sistemática observância para a sua efetivação.

Nós conseguimos por as mulheres de primeira a ganhar igual aos homens de primeira, as mulheres de segunda a ganhar igual aos homens de segunda, estás a perceber? O que no passado não acontecia [...] as mulheres ganhavam sempre pra baixo dos homens. Neste momento, a nível de contrato, nós temos as mulheres e os homens todos ao mesmo nível. Se é de primeira tem tudo o mesmo salário; se é de segunda, tem tudo o mesmo salário, independentemente se é mulher, se é

¹² A categoria inicial, de trabalhadores/as recém admitidos/as, é “praticante”, cuja remuneração equivale ao salário mínimo nacional; ao final de um ano ele/a deve ser enquadrado/a como “trabalhador/a de terceira”. A partir do conhecimento mais abrangente, de diversas funções é reenquadrado/a como “de segunda”. O/a trabalhador/a de primeira é polivalente, apto/a a atuar nos diferentes setores da produção. As empresas, por força de contrato coletivo de trabalho, devem apresentar um quadro de densidades, de forma que haja, em cada seção, no mínimo 33% de trabalhadores/as de cada categoria.

homem, ou melhor, se é uma secção que é a mão de obra feita por mulheres ou por homens. Pronto. Mas isto também é só para inglês ver. Mas de qualquer das maneiras, as empresas, no mínimo, tem de cumprir isto, percebes? (sindicalista)

Na FÁBRICA-P, especificamente, essa igualdade salarial entre mulheres e homens já fora obtida há cerca de 20 anos, fruto de uma greve, durante a qual, operárias, com adesão de alguns operários, paralisavam diariamente as atividades por uma hora. Mas ainda assim nela vigem os referidos princípios da **separação** – setores predominantemente femininos ou masculinos –, e da **hierarquização**, no desigual acesso a cargos de autoridade.

Quadro 2 – Trabalhadores/as (produção) na FÁBRICA-P, por sexo/gênero e cargos de autoridade, em 31.12.16

Cargo	Mulheres	Homens	TOTAL
Diretor/a	0	4	4
Responsável de Departamento	8	6	14
Coordenador/a	4	3	7
Supervisor/a	10	20	30
TOTAL	22	33	55

Fonte: FÁBRICA-P – dados enviados à autora por e-mail datado de 13.07.2017.

O caráter sexuado do trabalho pode ser constatado até mesmo nas doenças profissionais; a incidência destas na FÁBRICA-P é baixa, porém o distúrbio mais comum relatado – a tendinite, resultante da realização de tarefas manuais e repetitivas – acomete sobretudo às mulheres. A incidência desta moléstia nos homens é menor pelo fato de desenvolverem atividades mais mecanizadas e menos repetitivas.

Hirata alerta para a importância de observar-se também as “conseqüências da tecnologia sobre o emprego e sobre o trabalho de acordo com os sexos” (2002: 198), situação que requer uma abordagem sexuada da própria tecnologia.

3. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de classe e sexo/gênero em controvérsias discursivas

A divisão sexual do trabalho existente nas duas unidades fabris estudadas, respectivamente no Brasil e em Portugal, que se delineia no bojo de concretas relações sociais de classe e sexo/gênero, também tem reflexos não materiais, incidindo na construção das identidades subjetivas e nas elaborações simbólicas das representações.

As representações delineadas a partir de experiências coletivas partilhadas em qualquer dimensão da vida social, dentre elas, as construídas nas fábricas que constituíram nosso campo empírico, não são inertes reflexos, pelo contrário, têm força para produzir condutas e relações sociais (Moscovici, 1978).

Além das condições materiais de vida e trabalho e das representações sociais, é fundamental apreender os traços das subjetividades dos sujeitos sociais entrevistados, expressas em seus discursos, que são reveladores do processo de internalização das estruturas sociais concretas e do imbricamento das dimensões material e simbólica da vida social (Bourdieu, 1999). Neste item privilegiamos as representações acerca das condições e relações de trabalho da FÁBRICA-P, posto que relativamente à unidade fabril francana, traremos apenas informações e falas que forem significativas para a análise comparativa.

Nas duas unidades fabris analisadas, foi possível observar o princípio da separação, justificada por estereótipos de força física e maior capacidade dos homens; e de fragilidade, paciência e esmero das mulheres.

Há trabalho que é mais adequado ao homem até pelo esforço físico [...] a mulher também é capaz de fazer o que o homem faz só que é mais puxado em termos físicos. (Manuel)

O mesmo ocorre na unidade fabril brasileira pesquisada:

Tem serviço, como revisor, que é um salário a mais, né? Um salário mais alto, então eles dão preferência para os homens, porque eles acham que os homens são até mais capazes que a mulher, eles acham que os homens é mais capazes de ver um defeito no sapato do que a mulher, quando que a maioria dos defeitos que vêm no sapato, se é passado pela nossa mão, a gente vê com mais rapidez do que eles próprios [...] Muitas vezes eu já cheguei a voltar sapato de urgência, de mandar

embora... eles me punham em serviço porque eles sabiam que eu ia ver um defeito que passava pela mão deles, que eles não conseguiam ver, entendeu? Várias vezes o chefe chegou a falar: ‘Por isso que eu te pus aí, que eu sabia que com você aí, não ia passar!’ Não me punha num cargo igual revisar, e ele sabia que eu tinha capacidade [...] colocava um lá e eu logo após ele para poder ver o que ele não via, entendeu? (Clara – BR).

As próprias mulheres revelam padrões androcêntricos internalizados:

Eu acho que colar peça é mais pra mulher... parece que é mais fácil ... Uai, eu penso assim, porque o homem de família ele vai ganhar pouco pra colar peça. (Ivana – BR).

A discriminatória divisão sexual do trabalho que afeta as mulheres, também impacta o trabalho dos homens, incidindo, assim, sobre a totalidade dos/as trabalhadores/as. Hirata (2002), ao analisar os efeitos diferenciados de crises econômicas sobre o emprego de acordo com os sexos – que se traduzem em flutuações mais acentuadas de emprego da mão de obra feminina – faz referência a uma espécie de papel de exército industrial de reserva latente que as trabalhadoras desempenhariam, na medida em que elas são, em alta rotatividade, incorporadas no mercado de trabalho, ou dele excluídas. Vale lembrar que a existência de desempregados/as exerce pressão sobre quem está empregado/a, significando a possibilidade concreta da sua substituição; e, ainda, a média salarial inferior das mulheres trabalhadoras, face à concorrência no mercado de trabalho, representa uma ameaça à média salarial mais elevada dos homens.

No setor calçadista, especificamente, a despeito dos enquadramentos jurídico-constitucionais brasileiros e portugueses garantirem a igualdade de gênero,¹³ deparamo-nos com remunerações mais baixas para o emprego feminino e escassa representação de mulheres ao nível das chefias.

Os estereótipos e preconceitos sobre as características inerentes a cada um dos sexos sustentam as práticas de discriminação de gênero e que se manifestam na

¹³ Em Portugal: artigo 58.º da Constituição da República Portuguesa, artigo 23.º do Código do Trabalho de Portugal, Decreto-Lei 392 de 20 de setembro de 1979; no Brasil, artigo 5.º da Constituição Federal, e artigos 372 e 373 da CLT.

segregação sexual do mercado de trabalho com uma concentração de mulheres em determinados sectores de atividade e empregos (segregação horizontal), assim como nos níveis hierárquicos inferiores mesmo nos sectores maioritariamente ocupados por mão de obra feminina (segregação vertical) (FESETE, 2012: 30).

Este estudo, realizado por FESETE (2012), apresenta quadros de remuneração por funções/categorias para o setor, nos quais é possível observar que as categorias profissionais de predominância feminina – costura, auxiliar de montagem, preparadora/operadora manual de componentes, acabamento – se concentram nos grupos pertencentes à base da grelha salarial, correspondentes à inferior massa salarial. Relativamente à Remuneração Média Mensal Base (RMMB) e à Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG), conclui que:

Os homens detêm uma RMMB superior em 26% relativamente às mulheres [...] Na Indústria do Calçado, para todos os distritos, os homens auferem salários base superiores aos das mulheres [...] Nesse sentido, apesar de no plano legal estar salvaguardado o preceito de salário igual para trabalho igual ou de valor igual ainda subsistem nas políticas de remuneração empresariais discriminações de gênero assentes numa desvalorização social das funções desempenhadas predominantemente pelas mulheres [...] A RMMG indica as mesmas tendências observadas para a RMMB, observando-se uma elevada discrepância entre os homens, melhor remunerados, relativamente às mulheres; pior remuneradas em todos os distritos (FESETE, 2012: 22).

FESETE observa, ainda, que nos setores têxteis, de vestuário, e calçadista “é no emprego feminino que há uma maior ocorrência de contratos a termo o que é revelador da maior vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho” (*ibidem*: 21).

Referindo-se à sub-representação das mulheres trabalhadoras em cargos de autoridade, o diretor geral da FÁBRICA-P aventou a possibilidade do defasamento resultar de uma “escolha” que a própria trabalhadora faz entre a carreira e a família. O termo está grafado entre aspas no intuito de questionar tal caráter de escolha, posto que escolha, de fato, pressupõe liberdade e não constrangimento social, objetivo ou subjetivo. A categoria conceitual “teto de vidro”, do campo da Sociologia das Organizações, referente às barreiras invisíveis, mas reais, que impedem ou dificultam a

ascensão das mulheres na hierarquia ocupacional (Steil, 1997) contribui para o entendimento das defasagens e desigualdades na divisão sexual do trabalho. É interessante observar que algumas barreiras são colocadas como medidas protetoras das mulheres, a exemplo da restrição do seu trabalho em diversos setores, funções e horários, considerados inadequados; uma espécie de tutela que não raro resulta em discriminação.

Os estereótipos de homens e mulheres da sociedade androcêntrica compelem as mulheres a adotarem a identidade social prioritária de mãe, esposa e dona de casa para serem, de fato, aceitas e valorizadas socialmente, mesmo quando exercem uma profissão e o seu salário é imprescindível no orçamento doméstico. Caberia indagar porquê tal dilema não está colocado para os homens.

De acordo com o modelo tradicional do homem provedor e da mulher cuidadora, a vida familiar não pode prejudicar a vida profissional do homem, enquanto que a vida profissional da mulher não pode trazer danos à família. Não restam dúvidas de que a responsabilização das mulheres pelas tarefas doméstico-familiares, diminui a sua disponibilidade e conseqüentemente as suas possibilidades de promoção e aumentos salariais.

As desigualdades de gênero são transversais, não marcam apenas as classes subalternizadas, acontecem também no interior das classes privilegiadas. A própria filha do proprietário, que o sucedeu na gestão do grupo empresarial, afirmou que: “a princípio encarregavam-me de várias responsabilidades, mas não me davam autoridade real para as desempenhar”.¹⁴ A sindicalista entrevistada reforça tal afirmação ao referir-se, especificamente, à atual situação administrativa da FÁBRICA-P:

[...] a administração é completamente masculina. Depois, em termos de cargos médios de chefia, de uma linha ou de uma seção, aí as coisas já estão mais equilibradas. Já temos muitas mulheres com estes cargos, de chefe de uma seção, de um armazém, de uma linha [...]. (sindicalista)

¹⁴ Esta frase consta de uma publicação comemorativa dos 50 anos do grupo empresarial. Não a inserimos nas referências bibliográficas por questões éticas, uma vez que acabaria por identificar tanto a empresa quanto a fábrica focalizada em estudo de caso.

Complementando que, a inversão dos percentuais de mulheres no quadro geral de trabalhadores/as e nos cargos de autoridade não acontece apenas na FÁBRICA-P, existe em todo o segmento do calçado português.

O Programa de Acção 2017-2020, apresentado no 13.º Congresso da FESETE, ressalta a forte discriminação sexual existente nas indústrias têxteis, de vestuário e de calçados: “num sector onde as mulheres detêm uma significativa importância, desde os quadros superiores até aos altamente qualificados são maioritariamente ocupados por homens” (FESETE, 2017: 24).

No referido estudo sobre trabalhadores portugueses do setor de calçado de São João da Madeira, onde são analisadas as estruturas de classe de cunho local e regional, a partir da intersecção das esferas produtiva e comunitária, na imbricação dos cotidianos fabril e doméstico, Estanque (2000) já pontuara que a proporção de mulheres supera a de homens na produção calçadista. Embora não tenha proporcional acesso a cargos de autoridade, quando muito ocupa chefias de linha, setoriais ou intermediárias, “a força de trabalho feminina é a que denota maiores barreiras no acesso a posições de autoridade, embora nas posições qualificadas e sem autoridade as mulheres estejam em maioria” (Estanque, 2000: 326). Ou seja: no interior dos próprios cargos de autoridade os princípios da separação e da hierarquização fazem-se presentes (Kergoat, 2009: 67). O espaço da mulher é mais limitado, mais circunscrito, atendo-se a postos intermediários de autoridade.

Há operários/as que atribuem as promoções recebidas à experiência laboral e ao tempo de casa; outros/as creditam-nas a características pessoais, tal como o espírito de liderança, indiferentemente de se ser mulher ou homem, mas, predominam concepções acerca do poder e dos cargos de autoridade como um espaço masculino. Essa dimensão simbólica da divisão sexual do trabalho revela empiricamente os processos de subjetivação de estruturas sociais objetivas analisados por Bourdieu (1999).

Pode ser de forma naturalizada, referindo-se a setores ou funções considerados mais femininos ou masculinos:

Eu acho que depende da tarefa ou do lugar que estejam a chefiar. [o armazém] acho que é mais para os homens... porque é um lugar onde trabalham muitos homens e acho que uma chefe nunca é tão respeitada como outro homem naquela área. (Vicente)

Pode ser assentada em estereótipos da autoridade como o lugar dos homens, e na pressuposição de que quando as mulheres o ocupam, não há desempenho tão adequado e eficiente:

Acho que não tem essa questão de homem ou mulher, mas que usualmente [os homens] são mais compreensíveis que as mulheres, são. Acho que as vezes muita mulher junta é complicado. [Para chefiar] os homens são mais tranquilos [...] não são tão mesquinhos com coisas superficiais. (Ana)

Ou então, como revela a fala de uma chefe de seção da unidade fabril brasileira:

A gente tem que ser muito decidida, tem que ser muito firme [...] Você teria que ter seu lado, vamos assim dizer... masculino mais forte do que o feminino [...] (Jovana – BR).

A operária supracitada entende que ao assumir postos hierarquicamente mais elevados, as mulheres necessitam de adotar um padrão mais rígido e exigente, e de se portarem como homens para serem acatadas.

Hirata considera que há uma dificuldade, socialmente construída, das mulheres em lidarem com o sucesso, de se sentirem à vontade em posições de prestígio ou em cargos de chefia, o que corrobora a persistência nos espaços profissionais de uma hierarquia social e técnica, com a supremacia do masculino. Ilustra-o com as palavras de uma trabalhadora que entrevistou, durante pesquisa empírica, muito semelhante à fala da operária da FÁBRICA, acima transcrita: “Tem que ter postura bem profissional, como se fosse um homem trabalhando” (Hirata, 1998: 12).

Para afirmar a sua competência, num processo de apagamento de gênero, adotam um modelo “masculino” para fazer valer a sua autoridade, o que é revelador de um processo de introjeção das estruturas sociais,

O processo de separação e hierarquização atravessa a trajetória laboral de uma ponta à outra, não tem início nos assimétricos processos de promoção, principiando logo aquando da contratação dos/as funcionários/as.

A disponibilidade para eventuais transferências e mudanças para outros países nos quais a empresa atua são quesitos muito valorizados no processo de seleção para ingresso e promoção na FÁBRICA-P. Na medida em que as mulheres são muito mais

requisitadas do que os homens pela estrutura doméstico-familiar, considerada sua exclusiva ou predominante responsabilidade, elas têm menos disponibilidade para tais mudanças e transferências.

Ademais, as suas trajetórias profissionais são muitas vezes descontínuas, com incessantes entradas, saídas e retornos ao mercado de trabalho, face à necessidade de cuidar da casa, dos/as filhos/as, de familiares doentes, com inevitáveis prejuízos no campo profissional.

Quando o pai ou a mãe está doente, é ela que fica em casa, não é o filho. Quando os filhos estão doentes, é a mãe que vai [...]. (sindicalista)

Essa problemática articulação das esferas privada e laboral na vida das mulheres afeta tanto as trabalhadoras brasileiras quanto as portuguesas:

A gente é sobrecarregada porque cuida de casa, cuida de marido, cuida de filho, trabalha fora, então você tem que trabalhar muito o psicológico procê num misturar as coisas, não trazer problema de lá pra cá, não levar daqui pra lá. (Amanda – BR).

Bruschini ressalta que dentre os fatores relacionados à esfera reprodutiva, “a presença de filhos pequenos é o que mais dificulta a atividade produtiva feminina, na medida em que o cuidado com os filhos é uma das atividades que mais consome o tempo de trabalho doméstico das mulheres” (Bruschini *et al.*, 2008: 19).

Quanto à questão da partilha das tarefas domésticas, a sindicalista, que entrevistamos, apontou um interessante aspecto, referente à interseccionalidade de gênero, classe social e geração, que merece ser pontuado e objeto de reflexão mais aprofundada, incompatível com os limites formais deste artigo.

Então temos essas duas situações: temos aqueles mais antigos que não partilham absolutamente nada, que saem do trabalhinho e vão beber uma cerveja ou um café, e depois voltam... e que depois chegam em casa à hora do jantar e tem que estar tudo na mesa. E temos os jovens... isso é uma realidade... que já partilham tudo (sindicalista).

Por outro lado, considera que a nova geração vivencia uma maior igualdade de sexo/gênero, ou no mínimo relações menos desiguais, mas apresenta menor nível de consciência de classe e combatividade do que a geração anterior.

Eu acho que os jovens têm a parte positiva, que já partilham mais as tarefas, mas também tem a parte negativa, porque quando chegam ao mundo do trabalho, acham que não foram outras pessoas que conquistaram essas regras, acham que foram dadas ou pela empresa, ou pelo governo, situações que aconteceram normalmente. Mas, não... e portanto eles não têm esta percepção, que todas as regras que temos no mundo do trabalho, os salários que temos, os benefícios de férias, Natal, os subsídios que temos, foram coisas que custaram muito a outras pessoas. E, portanto, eles acham que os sindicatos, que até não tem papel muito importante, porque o que existe é porque alguém quer dar. E eu acho que é isso que nós precisamos, é de que os jovens tenham a noção de que o que temos agora, foram outras pessoas que tiveram que fazer muita coisa para conseguirmos [...].
(sindicalista)

De um lado, temos as lutas e conquistas dos movimentos feministas e de mulheres pela igualdade de gênero que colocam em cheque antigos padrões e valores sexistas. As desigualdades desta natureza ainda são muito grandes, mesmo quando mais sutis e veladas, mas muito já se caminhou. Há hoje um candente debate de gênero, e as novas gerações, talvez mais do que as anteriores, são por ele impactadas, tendendo a ser menos tolerantes às explorações e violências sexistas, e mais atentas à necessidade de partilhamento das tarefas domésticas.

De outro, no que tange às relações classistas, observa-se o arrefecimento das mobilizações e lutas de trabalhadores/as. O neoliberalismo, ora hegemônico, produz trabalhadores/as mais heterogêneos/as, dispersos/as e individualistas, o que repercute também na sua menor participação sindical. Mas, é interessante observar que a despeito das limitações das trabalhadoras – que respondem por dupla ou múltipla jornada de trabalho – na FÁBRICA-P o percentual de mulheres sindicalizadas é superior ao de homens sindicalizados.

Quadro 3 – Trabalhadores/as (produção) da FÁBRICA-P, sindicalizados/as por sexo/gênero, em 31.12.16

Trabalhadores/as	Mulheres	Homens	TOTAL
sindicalizados/as	37,68%	15,53%	53,21%

Fonte: FÁBRICA-P – Dados enviados à autora por email datado de 13.07.2017.

Conquanto não soubesse informar o percentual feminino de filiados/as do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins, que coordena, a sindicalista afirma que:

No passado tínhamos mais homens [sindicalizados], mas neste momento eu acho que temos mais mulheres sindicalizadas, portanto isto está a converter. (sindicalista)

Embora seja majoritário o número de mulheres sindicalizadas, e conste no panfleto de campanha da chapa que foi eleita para o quadriênio de 2016 a 2020 – atual diretoria – o compromisso de lutar “pela igualdade de oportunidades entre mulheres e homens”, o Sindicato não tem uma agenda de gênero e tampouco alguma secretaria ou algum departamento para tratar especificamente das relações sociais de sexo/gênero no trabalho.

Não temos por uma razão: porque o tempo cada vez é menos ... as mulheres hoje tem menos tempo ... ou por falta de tempo ou por falta de interesse, ou porque acha que isso não é importante, a participação delas...então não justifica termos isso... E não participar [...]. (sindicalista)

Segue na mesma direção a fala de dirigentes sindicais que participaram de um estudo da OIT e da CISL (ILO, 1999 *apud* Ferreira, 2002) que também atribuem a fraca participação de mulheres em atividades sindicais principalmente à falta de tempo e interesse. Cabe questionar se não seria tarefa dos sindicatos e de centrais sindicais um trabalho de educação política para suscitar tal interesse e estimular a participação das mulheres.

Não apenas o Sindicato carece de dados desagregados por sexo/gênero para precisar o percentual de mulheres no total de sindicalizados/as de sua base, mas também as próprias centrais sindicais de Portugal:

A CGTP – IN, a maior delas, não informa qual é a percentagem de mulheres entre os seus filiados em nenhum dos dois anos [1993 e 1998] e a UGT informou que esta percentagem era de 41% em 1993, mas em 1998 já não fornece esta informação [...] No Congresso da UGT em 2000, foi anunciado que, nos 16 sindicatos que haviam respondido a um questionário lançado, e que representavam cerca de 30% das organizações sindicais filiadas na central, as mulheres representavam em média 39,3%. (Ferreira, 2002: 123)

Diante dessas lacunas, a autora alerta para a necessidade do registro de informações desagregadas por sexo/gênero, que propicie um quadro revelador da real participação sindical das mulheres, bem como das suas condições de vida e trabalho.

Um panfleto da CGTP-IN, com a síntese do Projeto de Programa de Ação, distribuído durante o XIII Congresso da entidade, realizado em Almada, de 26 a 27 de fevereiro de 2016, possibilita observar a ênfase, quase exclusiva, na luta de classes conduzida por um trabalhador universal, a despeito de nele constar uma Declaração de Princípios e Objetivos Programáticos com referência a formas específicas de desigualdades decorrentes do racismo e da xenofobia. Nenhuma palavra acerca das desigualdades na divisão sexual do trabalho.

Para Ferreira (2002) os sindicatos têm um histórico de práticas excludentes e segregadoras das mulheres, que remonta ao início da Revolução Industrial: do impedimento de sua filiação, até a conivência com desigualdades de gênero institucionalizadas, chegando a atuar como cúmplices e promotores de tais desigualdades. A autora observa que, quando levantavam a bandeira da igualdade salarial, os sindicatos faziam-no, na verdade, em defesa do emprego do homem, considerado segundo a ideologia patriarcal, o provedor da família. Ou seja, a igualdade de salário entre mulheres e homens fazia sentido tão somente para que a mão de obra masculina não pudesse ser substituída por outra mais barata.

Teriam restado, pois, sequelas dessa prática discriminatória, patente na menor importância atribuída à problemática de gênero no seio da classe trabalhadora, posto que as entidades sindicais muitas vezes ainda se encontram imbuídas da concepção de

um trabalhador universal, personificado no homem trabalhador. Ferreira (2002) alerta para a necessidade de uma ação sindical efetiva de promoção da igualdade de gênero, tanto na sua própria estrutura interna quanto nos espaços laborais.

As representações estereotipadas estendem-se da naturalização de funções sexuadas, à concepção de perfis masculinos como mais adequados aos cargos de autoridade, à responsabilização das mulheres pelos encargos doméstico-familiares, e até mesmo à complacência diante da incidência sexualmente diferenciada das doenças profissionais.

Nas entrevistas realizadas, os/as trabalhadores/as referiam-se de forma naturalizadora, aos casos de tendinite que, reiteramos, acometiam sobretudo as mulheres, pelo fato de desempenharem tarefas repetitivas e mais danosas às estruturas osteomoleculares,

[...] provocam mais tendinite, porque são os trabalhos mais leves, mas sempre a fazer as mesmas coisas [...] mais repetitivos. Os dos homens não, já são trabalhos diferentes [...]. (Luciana)

Um debate que vem atualmente ocupando sindicalistas e parlamentares refere-se à abordagem dos casos de assédio como doenças profissionais, face às marcas indeléveis que podem deixar nas pessoas a eles submetidas.

O que acontece hoje é que em situações de assédio as pessoas ficam destruídas, com doenças, [...] com os encargos a serem totalmente suportados pelo Estado, ou seja, a empresa provoca o prejuízo ao trabalhador e o Estado cobre esse prejuízo (Soeiro *apud* Faria, 2017).

Os casos de assédio têm um forte viés de gênero: “No assédio moral como no sexual, as mulheres são as principais vítimas (17,7% das mulheres activas reportaram situações de assédio moral e 14,4% de assédio sexual)” (Faria, 2017). A questão torna-se ainda mais complexa quando nos deparamos com mulheres que culpabilizam as próprias mulheres pelas agressões que as atingem:

Nunca tive esse problema [...] Aqui dentro já se chegou a falar nisso [...] Se calhasse uma pessoa que anda no meio da produção, no meio de tantos homens,

que usa uma bata... em vez de usar uma bata desapertada, um decote, digamos para uma festa, usasse uma bata apertada, um decote mais fechado ou uma bata aberta, não correria [o risco de ser assediada]... Acho que as pessoas também se sujeitam às situações e por aí [...]. (Luciana)

Este trecho da entrevista é revelador do machismo desse olhar feminino, das estruturas incorporadas e arraigadas. Bourdieu (1999) alerta-nos para o risco de pensarmos a dominação masculina imbuídos/as de sua lógica.

Como estamos incluídos, como homem ou mulher, no próprio objeto que nos esforçamos por apreender, incorporamos, sob a forma de esquemas inconscientes de percepção e de apreciação, as estruturas históricas da ordem masculina: arriscamo-nos, pois, a recorrer, para pensar a dominação masculina, a modos de pensamento que são eles próprios produto da dominação. (Bourdieu, 1999: 13)

A lógica da dominação masculina traduz-se em pré-julgamentos, em construções valorativas que distam anos luz dos princípios da sororidade, da aliança entre mulheres, necessária na luta contra os ranços patriarcais da sociedade androcêntrica contemporânea.

Considerações finais

As considerações à guisa de finalização deste artigo que traz alguns elementos da investigação acerca da divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo/gênero na produção industrial de calçados, em comparação internacional entre núcleos produtivos brasileiro e português não pretendem ser conclusivas.

Antes, trazem algumas questões para reflexão e debate. O projeto originalmente apresentado, trazia como epígrafe um verso da música “Ventania” de Vandrê e Accioli (1968), “[...] Mas a vida não mudava, mudando só de lugar”.

Todo projeto é provisório, passível de alterações; destarte ao término dos procedimentos de análise, tal epígrafe poderia ser mantida ou excluída, face à percepção de sua pertinência ou impropriedade. Optamos por mantê-la, porque ainda que tenhamos nos deparado com diferenças nos campos brasileiro e português estudados, também há entre eles traços comuns. A análise comparativa internacional propicia o conhecimento não só de outras sociedades, mas também a compreensão com maior

profundidade da nossa própria realidade social, muito contribuindo para o entendimento das relações de trabalho nos seus traços mais gerais, e nas suas adaptações às peculiaridades socioculturais e históricas de cada país. As diferentes configurações das relações de trabalho, em contextos específicos, podem mascarar os processos sexuados da separação e hierarquização, daí a premência de transpor o nível das aparências por meio da criteriosa investigação de espaços empíricos, iluminada por consistentes teorias.

As questões de partida desta investigação vertem de dois eixos básicos: um deles referente às condições materiais de trabalho, à divisão sexual do trabalho e às relações sociais nele estabelecidas; o outro, remete à dimensão simbólica das subjetividades e das representações sociais.

No plano empírico das duas unidades fabris retratadas nos estudos de caso, constatamos uma divisão sexual do trabalho assimétrica e naturalizada, e a combinação de equipamentos tecnológicos sofisticados com tarefas praticamente artesanais, predominantemente desempenhadas por mulheres trabalhadoras, alocadas em setores mais manuais e menos valorizados. Os novos sistemas de gestão do trabalho requerem uma flexibilidade e versatilidade que condiz com a polivalência já exercitada pelas mulheres no desempenho de múltiplas atividades e na rotineira articulação dos espaços profissionais e domésticos, mas não as reconhecem como qualificações merecedoras de melhores remunerações e maior valorização profissional.

Todas estas constatações reafirmam a necessidade de focalizar as divisões social e internacional do trabalho, sob a perspectiva de gênero no estudo das relações de trabalho. Como ficou patente o sistema de acumulação flexível, de cunho neoliberal, vale-se das diversas formas de diferenças existentes entre mulheres trabalhadoras e homens trabalhadores, para ampliar a produção, a produtividade, e maximizar os seus lucros. As relações sociais de sexo e gênero são transversais a todos os espaços sociais, e se a desigualdade nas relações estabelecidas entre os sexos/gêneros antecede a organização capitalista da sociedade, é também inegável que o capital sabe fazer uso delas como mecanismo de exploração e controle do conjunto dos/as trabalhadores/as.

Referências bibliográficas

- APICCAPS – Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e seus Sucedâneos (2016), *Monografia Estatística de 2016*. Consultado a 14.08.2017, em <https://www.apiccaps.pt/publications/monografia-estatistica/112.html>.
- Bourdieu, Pierre (1999), *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bruschini, Cristina; Ricoldi, Arlene; Mercado, Cristiano (2008), “Trabalho e gênero no Brasil até 2005: uma comparação regional”, in Albertina Costa; Bila Sorj; Cristina Bruschini; Helena Hirata (orgs.), *Mercado de trabalho e gênero – Comparações internacionais*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 15-33.
- Burawoy, Michael (2009), *The Extended Case Method. Four Countries, Four Decades, Four Great Transformations, and One Theoretical Tradition*. California: University of California Press.
- Chiachiri Filho, José (1986), *Do sertão do Rio Pardo à Vila Franca do Imperador*. Ribeirão Preto, SP: Ribeira Gráfica e Editora Ltda.
- Estanque, Elísio (2000), *Entre a fábrica e a comunidade – Subjetividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Porto: Afrontamento.
- Faria, Natália (2017), “Patrões vão pagar por doenças que resultem de assédio”, *Público*, 11 de julho, 10-11.
- FEPSA – Feltros Portugueses, S.A. (s. d.), “História”. Consultado a 03.07.2018, em <https://www.fepssa.pt/pt/company/historia>.
- Ferreira, Virgínia (2002), “O efeito Salieri: o sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 121-148. DOI: 10.4000/rccs.1328.
- Ferreira, Virgínia (2003), *Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal*. Tese de Doutoramento apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Portugal.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2012), *Estudo – Construção de sistema de avaliação de funções e remunerações no calçado*. CCT – FESETE – APICCAPS. Porto: Transferarte Ltda.
- FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal (2017), 13.º Congresso. Programa de acção 2017-2020. Porto.

- Goode, William; Hatt, Paul (1969), *Métodos em pesquisa social*. São Paulo: Companhia Editora Nacional.
- Hirata, Helena (1998), “Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo: Género, Tecnología e Trabajo*, 4(7), 5-27.
- Hirata, Helena (2002), *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo.
- Hirata, Helena; Laborie, Françoise; Le Doaré, Hélène; Senotier, Danièle (orgs.) (2009), *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Edições UNESP.
- Kergoat, Danièle (1987), “Em defesa de uma Sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação”, in Andréa Kartchevsky-Bulport (org.), *O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 79-93.
- Kergoat, Danièle (2009), “Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo”, in Helena Hirata; Françoise Laborie; Hélène Le Doaré; Danièle Senotier (orgs.), *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: UNESP, 67-75.
- Moscovici, Serge (1978), *A representação social da psicanálise*. Rio Janeiro: Zahar.
- Santos, Boaventura de Sousa (2013), *Pela mão de Alice – O social e o político na pós-modernidade*. Coimbra: Almedina.
- Scott, Joan (1995), “Gênero: uma categoria útil de análise histórica”, *Educação e Realidade*, 20(2), 71-99.
- Sindifranca/IEMI (2011), *Mapeamento da cadeia produtiva coureiro calçadista de Franca/SP e Região*. São Paulo: Instituto de Estudos e Marketing Industrial.
- Steil, Andréa Valéria (1997), “Organizações, gênero e posição hierárquica – Compreendendo o fenômeno do teto de vidro”, *Revista de Administração*, 32(3), 62-69.
- Tomazini, Maria Lúcia Vannuchi (2003), *A mulher na fábrica de sapatos: trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca (SP)*. Tese de Doutorado apresentada na Universidade Estadual Paulista em Araraquara, Brasil.
- Vannuchi, Maria Lúcia (2010), “Gênero, trabalho e subjetividade: relações de poder para além de fronteiras ocupacionais e territoriais”, in Márcio Ferreira Souza (org.), *Desigualdades de gênero no Brasil: novas idéias e práticas antigas*. Belo Horizonte, M.G.: Argumentvm, 127-149.