

## **I Seminário Nacional de Trabalho e Gênero**

Sessão Temática: Industrialização, precarização e trabalho feminino

### **Trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca**

Maria Lúcia Vannuchi

## **Trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca**

Maria Lúcia Vannuchi\*

Resumo:  
Sgt 2006 - 8

Este texto focaliza a divisão sexual do trabalho na indústria calçadista de Franca, interior paulista, ancorado nas categorias analíticas **classes sociais** e **relações sociais de sexo/gênero**. Procura elucidar os impactos da reestruturação produtiva em curso sobre as relações sociais de sexo em um espaço empírico, investigando, por meio de estudo de caso, sua incidência em uma das maiores e mais antigas unidades fabris da cidade.

Retrata as estratégias utilizadas pelas trabalhadoras para conciliar, em dupla jornada, as atividades fabril e doméstica. Percorre os espaços da cotidianidade e da subjetividade das sapateiras de Franca. Procura apreender nas entrevistas com elas realizadas, as formas de subjetivação das estruturas sociais e as representações que mobilizam as suas práticas.

A pesquisa em tela permitiu perceber como a referida empresa assegura a sua sobrevivência no competitivo mercado globalizado, por meio de maior produtividade com menores custos, o que em larga medida é possibilitado pela divisão sexual e exploração do trabalho, não raro, veladas pela naturalização do social e por laços paternalistas de cooperação e parceria.

**Palavras-chave:** relações de gênero, trabalho, indústria calçadista.

\* Professora efetiva do Curso de História da UnU CSEH - UEG – Anápolis (GO)  
Doutora em Sociologia Pela UNESP de Araraquara (SP)

## Trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca

Maria Lúcia Vannuchi

### Introdução:

Este estudo, excerto da tese de doutorado intitulada “**A mulher na fábrica de sapatos: trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca (SP)**”, tece algumas considerações acerca dos impactos da reestruturação produtiva sobre a divisão sexual de trabalho na indústria calçadista de Franca, investigando por meio de estudo de caso seus reflexos sobre as relações sociais de sexo em um espaço empírico, a sua incidência em uma das maiores e mais antigas indústrias de sapatos da cidade que, nos últimos anos, passou por um intenso processo de reestruturação produtiva, configurando-se como uma empresa<sup>1</sup> modelo no que tange à luta pela sobrevivência no competitivo mercado globalizado, por meio de maior produtividade com menores custos, o que, em larga medida, é possibilitado pela divisão sexual e exploração do trabalho, não raro, veladas pela naturalização do social e por laços paternalistas de cooperação e parceria.

O estudo em tela ancora-se nas categorias analíticas **classes sociais e relações sociais de sexo/gênero**, sobretudo nas reflexões de Joan Scott (1995) e de Danièle Kergoat (1987, 1986), que muito contribuíram para desnaturalizar as diferenças hierárquicas que embasam as relações de poder, dominação e exploração, explicitando o caráter histórico-social da construção de identidades sociais e revelando a forma, através da qual, as diferenças biológicas e naturais tornam-se fundamento de relações sociais desiguais e verticalizadas.

Embasa-se também nas elaborações teóricas de Daune-Richard e Devreux (1992), que por meio da categoria conceitual “trabalho de mulheres”, ressaltam o caráter transversal da relação entre os sexos, socialmente construída como um sistema hierarquizado de poder presente em todos os espaços sociais, sem *a priori* preponderar em qualquer esfera específica. Qual um polvo, lança de forma ubíqua seus tentáculos, para configurar um sistema de sexagem estruturado sob forma de uma totalidade de relações sociais de poder, que perpassa todo o sistema social, estabelecendo uma divisão sexual do trabalho e definindo a hierarquização material e simbólica das tarefas de mulheres e homens.

O estudo fundamenta-se ainda nas considerações de Bourdieu (1999) acerca dos mecanismos simbólicos de dominação que contribuem para a apreensão de aspectos referentes à subjetividade das sapateiras e elucidação do processo de subjetivação de estruturas sociais objetivas.

---

<sup>1</sup> Por motivos éticos de pesquisa, a empresa foi nomeada como **FÁBRICA**; o termo, grafado em caixa alta, ao mesmo tempo em que particulariza a unidade fabril retratada em estudo de caso, remete a um *locus* universalizante, posto que ressalvadas as singularidades, as fábricas, não só as de calçados e francanas, representam, de forma generalizada, um espaço onde se concretizam as novas relações de trabalho resultantes da reestruturação produtiva.

## A Pesquisa:

O trabalho de coleta de dados revelou a carência de informações sistematizadas acerca da divisão sexual do trabalho na indústria calçadista de Franca, a quase invisibilidade da sapateira francana. Nem mesmo o sindicato patronal e o de trabalhadores souberam precisar a parcela feminina e a masculina do conjunto de sapateiros; trabalhavam com um percentual aproximado de 60% de homens e 40% de mulheres.

Mas, o percentual nada diz da qualidade dessa participação. A análise da divisão sexual de trabalho na FÁBRICA, e das condições aí vivenciadas pela sapateira, confirma os reveladores dados de uma pesquisa, anteriormente realizada por Chinali.

Nas fábricas de sapato de Franca, do total de mulheres, 61% executam funções auxiliares e, do total de homens, 29% estão nessas funções. Coincidentemente (SIC), do total de mulheres que trabalha nas fábricas (médias e pequenas), 60% ganham apenas um piso da categoria, e do total de homens, 36% ganham um piso. (1995, p.3).

O perfil da sapateira da FÁBRICA foi traçado a partir de depoimentos colhidos em entrevistas semi-estruturadas, apoiadas em roteiro auxiliar de questões. De acordo com princípios éticos de pesquisa, foram adotados nomes fictícios, mantendo-se, desta forma, o anonimato das dezoito sapateiras entrevistadas, que desempenhavam funções de coladoras e pespontadoras em grupos ou células de produção. Elas foram escolhidas por já trabalharem há algum tempo sob o novo esquema de trabalho introduzido no bojo de uma reengenharia organizacional que potencializa a capacidade produtiva da empresa. A sapateira com menor tempo de trabalho em grupo, encontrava-se na função há sete anos; a mais antiga, aposentada e recontratada, contava vinte e oito anos de “casa”.

Procedeu-se ainda à entrevista de quatro funcionárias não integrantes desses grupos de colagem e pesponto, que também contavam com significativo período de permanência na FÁBRICA, e cujos relatos foram profundamente elucidativos: uma chefe de setor, uma representante da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, uma delegada sindical e uma psicóloga da empresa.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas; se elas não têm relevância estatística, em termos qualitativos forneceram rico material para a análise efetuada. Na verdade, o que importa em uma abordagem qualitativa não é o número de entrevistas realizadas, mas, em função da problemática pesquisada, o significado dos singulares sujeitos entrevistados. O essencial é o que a fala das trabalhadoras permite apreender.

O critério “tempo de fábrica” foi nuclear para os objetivos deste estudo, pois possibilitou o registro de uma memória capaz de retratar as mudanças ocorridas no período em tela: 1986 a 2003. Quem chegou há pouco à fábrica sabe dizer de seu presente, mas não dispõe dos parâmetros comparativos que a experiência profissional traz.

O recorte temporal assinalado possibilitou acompanhar o percurso da crise que se abateu sobre o setor nas últimas décadas do século XX e que, especificamente em Franca, resultou no enxugamento do quadro de sapateiros (as) de 36 mil em 1986, para 18 mil, em 2001. O ano de 1986 é tanto o marco inicial de um momento de pico da produção calçadista que antecedeu à referida crise quanto de maior possibilidade de acesso à documentação, pois somente a partir de 1984, o Sindicato da Indústria de Calçados, principal fonte de informações do setor, iniciou de forma sistematizada o registro de dados estatísticos sobre a produção local.

Já no início de 2000, a produção calçadista apresentou sinais de recuperação, superando a forte crise, ocasionada por um conjugado de fatores, dentre os quais, as medidas adotadas no período, por sucessivos planos econômicos: Cruzado, Collor e Real que, inegavelmente, inscrevem-se, todos, no bojo de práticas neoliberais.

Vale assinalar, entre parênteses, que hoje o setor mergulha novamente em profunda crise. A FÁBRICA, em 2005, reduziu seu quadro funcional em 25% , e sua produção quase que à metade. Seus diretores creditam a atual crise, sobretudo, à defasagem cambial e à concorrência tanto dos produtores chineses quanto da produção informal.

O estudo de caso da FÁBRICA permitiu observar como nela se processa a reestruturação produtiva, e como ela utiliza a divisão sexual do trabalho e apropria-se de maneira diferenciada do trabalho das operárias. Estas se concentram em funções que requerem capricho e paciência, em postos de menor grau de responsabilidade e de mais baixa remuneração que, dificilmente, conduzem à progressão funcional.

Se o alardeado “jeito feminino e mais caprichoso de trabalhar” condiz com as necessidades de um novo mercado que requer esmero na feitura de produtos, nem por isso tal habilidade tem recebido o devido reconhecimento e equivalente valorização profissional.

Ou seja: se a expansão dos serviços flexibilizados promovida pela reestruturação produtiva ampliou as possibilidades de trabalho extradoméstico das mulheres, nem por isso se traduziu em melhoria da qualidade do trabalho feminino e na alteração de uma divisão sexual de trabalho marcada por desigualdades, que não podem ser explicadas por meras diferenças naturais.

Estatísticas da FÁBRICA, no período compreendido entre 1997 e 2000, apontam aproximadamente 40% de mulheres e 60% de homens em seu quadro funcional; os números acompanham as proporções de sapateiras e sapateiros francanos (as) do conjunto da categoria, estimadas pelos sindicatos patronal e de trabalhadores. Disto decorre que o dado, por si só, não nos permite creditar à empresa qualquer postura discriminatória. Pode ser, inclusive, constatada uma intensa rotatividade de mão-de-obra na empresa; demite-se e contrata-se incessantemente, mas a proporção de mulheres e homens não se altera significativamente.

Defasagens não decorrem, pois, da composição do quadro funcional; nele, a mulher está razoavelmente representada e não se apresenta nem mais nem menos exposta ao risco das rescisões contratuais do que seus colegas de sexo masculino. A grande diferença pode ser debitada na conta da qualidade dos cargos ocupados por mulheres e por homens, na conta dos respectivos salários e das oportunidades de progressão na carreira.

A análise da listagem de funcionários, por sexo e função, datada de 11 de maio de 2000, fornecida pelo departamento pessoal, permite verificar a concentração de mulheres em funções remuneradas com salários mais baixos.

Elas concentram-se em cargos auxiliares, serviços e de natureza assistencial. No setor de produção há predomínio de mulheres nos repetitivos serviços de colador, chanfrador, dobrador e carimbador; entre os pespontadores - função que goza de maior prestígio, e tem mais elevada remuneração que as anteriores - há certa paridade.

Entretanto, há poucas mulheres respondendo por tarefas centrais do processo produtivo e de maior complexidade, a exemplo do corte, que fica quase que exclusivamente a cargo de homens.

O mesmo ocorre com a mão-de-obra indireta - chefia, administração, gerência, supervisão, administração e conservação. Também aí são contratadas mulheres para cargos auxiliares, assistenciais, assemelhados às tarefas domésticas, tidas como condizentes com as sensibilidades corporais da mulher, a exemplo de auxiliar de

enfermagem, secretária, auxiliar de contabilidade, auxiliar de departamento pessoal, copeira e cozinheira.

Em setembro de 2000, das 478 sapateiras que a fábrica empregava, 195 estavam registradas como coladoras e passadoras de cola, ou seja, 40,79 % de seu contingente feminino; seus vencimentos situavam-se pouco acima do piso da categoria, então de R\$ 217,00<sup>2</sup>. No momento em que o presente artigo foi redigido, fevereiro de 2006, o piso salarial dos sapateiros (as) de Franca estava fixado em R\$ 420,00 e estes (as) se encontravam em campanha salarial.

A tarefa é insalubre, uma vez que as trabalhadoras ficam expostas à inalação de produtos químicos, de natureza tóxica. Há máscaras de proteção disponíveis, mas as sapateiras, em geral, não as utilizam, por considerarem-nas quentes e incômodas.

Também os protetores auriculares são por elas pouco utilizados, e isso, apesar de admitirem problemas com o ruído da fábrica; este continua a zunir insistentemente nos ouvidos após o expediente de trabalho. Alegam que o equipamento incomoda e dificulta as conversas; as máscaras e protetores auriculares fazem com que as vozes tornem-se quase inaudíveis. E os encarregados da segurança no trabalho, por sua vez, fazem vistas grossas à não utilização dos equipamentos de proteção.

Não seria de todo descabido pensar que por trás da aparente falta de cuidado, do desleixo das operárias consigo próprias, pode residir uma decisão de risco objetivando economia de tempo. “O ritmo imposto ao trabalho impede que medidas de segurança como a adoção de recipientes fechados com pequenas aberturas apenas para a passagem do pincel sejam adotadas”. (NAVARRO, 1998, p.216).

Na verdade, embora a tabela salarial da empresa preveja os salários das coladoras, a atividade que desempenham é, hoje, realizada em grupos e remunerada por produção. As entrevistas foram realizadas, em sua maioria, nos meses de novembro e dezembro de 2001, ocasião em que o piso da categoria fora elevado para R\$ 248,00, e os salários das coladoras ficavam em torno de R\$ 300,00, ou seja, cerca de 20% acima do piso.

É interessante observar que não há homens trabalhando na colagem de peças; inclusive na listagem de funcionários, o termo é grafado no feminino. As próprias mulheres consideram que isso não é serviço para eles.

*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).*

*Coladeira geralmente é mulher, né? É muito difícil ter um homem  
coladeiro ... Na minha sessão ... só teve um menino que era colador. Eu  
acho que, sei lá, é mais feminino. Eu acho que eles ficam com vergonha.  
(Veridiana).*

Estas palavras evidenciam a ocorrência de um processo de subjetivação de padrões androcêntricos, socialmente construídos; o trabalho mais fácil de executar e mal remunerado configura-se como não adequado a homens, mas adequado às mulheres.

---

<sup>2</sup> O trabalho das coladoras subdivide-se em várias tarefas específicas, com remunerações diferenciadas: coladora de calcanheira, de espuma, de palmilha, de peça, de amostras, de soletas, de vira; 80% destas, eram coladoras de peças, com salários - base de R\$ 250,36. Este é um salário - base intermediário, já que o da coladora de espuma era R\$ 264,00 e o da coladora de palmilha, R\$ 217,40.

Elas enxergam pelo olhar masculino:

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, p.13).

Segundo um diretor de Recursos Humanos da FÁBRICA, na empresa não há qualquer espécie de discriminação; todos os trabalhadores, independentemente de seu sexo, teriam as mesmas oportunidades. O fato de a colagem ficar a cargo das trabalhadoras, para ele, diria respeito a *“uma questão cultural ... ao fato da mulher ter mais habilidade em trabalho manual”*.

Ainda que ele ressalte o aspecto cultural da questão, na verdade sua fala a naturaliza; remete menos a identidades socialmente construídas e mais às qualidades pretensamente inatas da mulher. O argumento dos atributos “naturais” femininos presta-se, dessa forma, a legitimar sua alocação em cargos menos valorizados, quer em termos da hierarquia funcional, quer em termos salariais.

Corroborar essa linha de pensamento a alegação de outro funcionário administrativo, de que “em setores que exigem dispêndio de força física, em funções brutas, evita-se alojar mulheres”. Embora suas palavras caminhem no sentido da naturalização do social, contraditoriamente, ele termina por criticar a divisão sexual do trabalho vigente:

*.... tem sido crescente, principalmente nos últimos 20 anos, o ingresso de mulheres em setores dantes exclusivamente ocupados por homens. Em muitas funções a mulher dá de quinhentos a zero no homem, a exemplo das operações de conferência, porque as mulheres são mais detalhistas e observadoras, ainda que, em virtude do machismo que impera na sociedade, esteja suscetível a ganhar menos.*

Cabem aqui duas considerações. Uma delas refere-se ao fato de, mesmo em funções de revisão, por ele caracterizadas como “mais femininas”, a discriminação sexual fazer-se presente; a alardeada igualdade de oportunidades na fábrica não se sustenta, como revela a fala da sapateira Clara:

*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 mais capazes que a mulher, eles acham que o homem é mais capaz 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. A gente acaba que ajudando o revisor a ver um detalhe a mais, que ele não viu, porque o sapato quando ele chega no final da esteira, que coloca na caixa, é mulher que faz esse serviço; ela vê defeito que o revisor não viu... Elas voltam o sapato pra trás e fala: – ‘Pôxa, mas você não viu isso aqui?’*

*Muitas vezes eu já cheguei a voltar sapato de urgência, de mandar embora... eles me punham em serviço assim... 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; mas não me punha lá... colocava um lá e eu logo após ele para eu poder ver o que ele não via, entendeu?*

A segunda consideração refere-se à justificativa da tarefa repetitiva e monótona de conferência ficar de fato, ainda que não formalmente, a cargo de mulheres, em razão de uma característica feminina, tal qual um aguçado senso de percepção, que as tornariam mais aptas a exercê-la.

Esses atributos: senso de observação, minuciosidade e quiçá uma aguçada intuição, têm muito a ver com o processo de socialização da mulher, que tende a ser moldada para atender às expectativas alheias. Muito mais do que o homem, seu núcleo instituinte é a aprovação social, é o olhar do outro; ela pode até se descuidar das próprias necessidades, mas tenderá a estar sempre atenta ao meio circundante e às relações que nele se delineiam. Se, de um lado, desenvolve a qualidade da perspicácia, se ganha o diferencial de apurada percepção, de outro, pode acabar por se perder de vista, e desenvolver uma baixa auto-estima - que a faz considerar-se não merecedora de algo melhor - e, por conseguinte, levá-la a contentar-se com cargos situados na base da pirâmide ocupacional e com salários mais baixos.

É o caso das mulheres que colam peças e consideram descabida a presença de homens na depreciada operação; quando a tarefa chega a ser assumida por algum deles, causa espanto o fato de se sujeitar a tão insignificante tarefa (vide p.6).

Enquanto a colagem conta quase que exclusivamente com mão-de-obra feminina, no pesponto - função mais valorizada, que requer maior qualificação e goza de *status* mais elevado - muitos homens fazem-se presentes.

*...eu ganho quase o dobro ... quase o dobro da coladeira, o pespontador ganha. A coladeira tira trezentos e pouco, o pespontador tira quinhentos, quase seiscentos reais, pespontador lá na fábrica, pelo menos na minha seção tem mais homem .... (Zilda).*

Já na seção de corte, uns dos setores de mais elevada remuneração, predominam os homens; encontram-se, aí, poucas mulheres e, quando no setor, estas desempenham atividades de menor relevância: cortam peças acessórias, menos visíveis, de custo mais baixo, a exemplo dos forros. Ou seja: nesse setor, especificamente, danos causados por incompetência, acarretariam perda menor, o que se pode traduzir, no caso, por descrédito na capacidade de trabalho das mulheres.

*Geralmente cortador é homem... talvez seja assim, por causa do balancim, a máquina que corta com faca, e ela é pesada, né? Às vezes as mulheres nunca optou por isso, né? E é um serviço que ganha mais - fora assim a chefia, gerência, eu falo dentro da produção - é um dos serviços que você ganha mais, então eu acho que os homens optou mais por eles, né? Mas, aqui no corte tem muitas mulheres, por exemplo, o sapato tem vaqueta, que é o por fora do sapato e tem o forro tem várias pecinhas que vai dentro do sapato, que é menor, que é mais leve... as cortadeiras, elas cortam esse tipo de peça, que não precisa assim de tanta força ... o balancim tem uns que é automático ... é mais fácil você puxar... (Lia).*

O argumento, com frequência apresentado como justificativa, de que a tarefa não é adequada às mulheres por demandar maior força física, é questionável, ou melhor, é falacioso, uma vez que os balancins de acionamento hidráulico, hoje utilizados no corte



mecânico das peças de couro, são bem mais leves do que os utilizados anteriormente, e colocá-los em funcionamento não requer qualquer musculatura excepcional.

A operária refere-se, também, a uma preferência das mulheres por tal ou qual serviço, mas suas “escolhas” esbarram, internamente, em uma divisão sexual de trabalho preestabelecida na fábrica e são perpassadas por condicionantes que transpõem seus muros. Ocorre, em nível subjetivo, uma espécie de “acomodação” gerada pela insegurança e sub-valorização socialmente adquiridas.

*Se fosse pra mim passar pro corte, aí eu tinha que ficar na hora do almoço, fazer um curso, arrumar alguma pessoa pra me ensinar; aí eu acho que é muito trabalhoso. Não vou mexer com isso não. Eu já tou aqui onde eu tou, já tá bom. (Bela).*

Mas, tal processo de subjetivação ancora-se em estruturas objetivas, em uma realidade que apresenta horizontes mais limitados às mulheres. Elas diuturnamente deparam-se com restrições no mercado de trabalho, tanto em termos da natureza das funções e dos cargos que lhes são oferecidos quanto em função dos malabarismos que precisam fazer para conciliá-los com os encargos domésticos.

Os obstáculos para articular as duas instâncias têm levado muitas mulheres a abrir mão de oportunidades profissionais. Deixam, inclusive, de participar de cursos supletivos, que poderiam elevar seu nível de escolaridade, bem como de cursos de qualificação que contribuiriam para sua ascensão profissional, porque estes, oferecidos pela empresa, acontecem fora do expediente normal de trabalho, em horários em que elas precisam retornar aos afazeres do lar.

A dificuldade em conciliar casa e trabalho é, sem dúvida, uma das razões dessa pretensa acomodação e da inegável pequena mobilidade funcional das sapateiras. As coladoras e pespontadoras de grupos de produção entrevistadas, em sua grande maioria, desempenham a mesma função há dez, quinze, vinte anos ou mais. Entraram colando peças e assim continuam; entraram pespontando, e prosseguem na mesma função.

A montagem, outra etapa qualificada na produção de sapatos, também é, geralmente, realizada por homens.

*Montar, eu já acho mais masculino, sei lá, tenho isso comigo. Não sei se é porque só homem que procura esse serviço, né? Sei lá, é uma coisa meio complicada mesmo... (Rosana).*

*Tem muito serviço que mulher não faz, né? Uma montagem, montar um sapato, trabalhar naquelas máquinas pesadas, mulher não pode, não tem condições de fazer isso. Então, o serviço da mulher é mais assim... não é que é mais fácil, mas ele é menos pesado, menos é ... exige um pouco menos da mulher, né? Porque, você conhece, você sabe, né? Então, tem serviço que mulher não pode, então tem as divisões ... (Maria).*

A despeito da desigual distribuição de cargos, presente na FÁBRICA, poucas operárias demonstraram ter clareza da discriminação embutida na divisão sexual do trabalho e quando a detectam, percebem-na como “inevitável” decorrência de diferenças biológicas.

*...as oportunidades são iguais. Ah, aqui dentro, eu acho que sim... num tem preconceito contra a mulher não. (Ondina).*

A forma de apreensão da própria realidade pelas sapateiras evidencia a eficácia dos mecanismos legitimadores das relações hierarquizadas e desiguais, estabelecidas socialmente.

*.... no mesmo serviço, mulher e homem ganha a mesma coisa. (Maria).*

Sem dúvida, em um mesmo serviço, tem de haver isonomia salarial; nem poderia ser diferente, posto que a legislação vigente não permitiria uma estamental atribuição de salários diferenciados a trabalhos iguais. A grande questão é: por que as mulheres estão concentradas em funções hierarquicamente inferiores e pior remuneradas?

Se há grande número de mulheres em funções auxiliares, seu acesso às hierarquicamente superiores é muito limitado; elas estão pouco representadas em cargos de direção, supervisão ou gerência. Em novembro de 2001, na FÁBRICA havia apenas quatro mulheres ocupando cargos de chefia, em um total de 1244 funcionários, sendo 503, do sexo feminino.

E quando algum funcionário administrativo admite a existência de discriminação, é como se fora coisa do passado, problema já solucionado. As palavras de uma psicóloga, encarregada da seleção dos novos funcionários, ilustram o fato:

*Quando eu entrei, há 13 anos, na empresa, nós tínhamos, sinceramente, um certo preconceito com as mulheres casadas, porque, na minha concepção, elas iriam faltar, porque têm que levar um filho ao médico, porque têm que resolver um problema familiar, porque elas engravidam, né? Isso poderia estar prejudicando a empresa. Então, se eu tivesse duas candidatas numa mesma situação profissional, uma solteira e uma casada, eu optaria pela solteira. (Sílvia).*

Bruschini (1995), transpõe tal leitura, chamando a atenção para um novo perfil da trabalhadora brasileira que vem se delineando: mais velha, casada, com responsabilidades familiares. Mas, não deixa de pontuar, corroborando a argumentação da psicóloga, que “segundo dados de 1980, a indústria empregava mesmo, preferencialmente solteiras, discriminando as mulheres casadas, com responsabilidades familiares, sob o argumento do ônus dos encargos sociais e do seu possível absenteísmo mais elevado”. Porém, ressalta que tem diminuído essa resistência ao trabalho da mulher com encargos familiares e que, inclusive, “as grandes empresas do setor privado estariam mais atentas para o fato de que o empregado mais tranquilo em relação a seus assuntos familiares apresenta maior produtividade, assim como menor absenteísmo e rotatividade.” (BRUSCHINI, 1995).

Retomando a fala da psicóloga entrevistada, poder-se-ia pensar que, no caso acima citado, *a priori*, não tivesse havido uma atitude discriminatória, porque os critérios de seleção orientavam uma escolha entre candidatas de um mesmo sexo. No entanto, os “empecilhos” antepostos à contratação diziam respeito à maternidade ou possibilidade de gravidez e às limitações decorrentes dos compromissos domésticos. Aqui reside a discriminação, já que tais situações relacionam-se diretamente à mulher.

Na verdade é questionável essa mecânica vinculação de encargos domésticos e gravidez à mulher, nexos que refletem um inegável processo de naturalização do social. Os afazeres domésticos, tidos como responsabilidade das mulheres, pressupõem as atividades que suprem as necessidades de todos os membros da família, sejam estes homens ou mulheres. Logo, natural seria que todos, sem exceção, respondessem por elas.

Além do mais, é redutor situar as tarefas domésticas no campo do privado, desconsiderando sua dimensão social. Ainda que elas abranjam atividades produtoras de bens e serviços que não circulam no mercado, que não se configuram como mercadoria e

não resultam de trabalho abstrato criador de valores de troca, nem por isso deixam de ser produto de trabalho humano, de trabalho concreto, gerador de bens de uso que beneficiam o conjunto da sociedade e dos quais, de forma gratuita, esta se apropria.

O real fator limitante da profissionalização da mulher não deve ser considerado o seu estado civil, o fato dela ser casada, solteira, viúva ou separada. A limitação decorre do modo como se realizam os afazeres domésticos que, por necessários, de uma maneira ou de outra, precisam ser executados; decorre do fato das responsabilidades domésticas não serem assumidos em igual medida pelos demais membros da família e se concentrarem nas mãos da “dona de casa”.

Da mesma forma, a gestação - fenômeno biológico que, a despeito dos avanços da biogenética, ainda é atributo feminino e acontece, via de regra, em um útero - não representa qualquer impedimento à capacidade feminina de trabalho. É a maternagem - ato social de cuidado dos(as) filhos (as) - que assusta aos empregadores; eles antevêm as possíveis ausências ao trabalho das mães operárias, dela decorrentes.

O que de fato cerceia as mulheres não é, pois, a maternidade em si e sim a forma de maternagem hoje vigente; não se pode negar que o cuidado das crianças tem sido assumido quase que exclusivamente pelas mães. O problema maior é a ausência de igual nível de paternagem, é o fato de parceiros que contribuíram para a procriação, pouco colaborarem no processo de criação dos filhos e não partilharem, na justa medida, as responsabilidades da reprodução social. A omissão masculina termina por sobrecarregar a mulher, constituindo-se em sério obstáculo à trajetória profissional desta.

*Porque a mulher, ela precisa sair mais, porque igual às vezes, pra levar um filho no médico ... igual eu, eu sou separada, o que tem que fazer tem que ser eu, é eu e eu mesmo. Então às vezes a gente tem que tá pegando autorização ... o homem sai menos, ele num tem... Tem preocupação, mas num é tanta igual à mulher... E parece que eles é tratado com mais firmeza do que nós mulher, né? É considerado melhor. É que num sai muito, num dá problema em seção e mulher tem ... tem chefe que é assim, se a mulher ficou grávida, ele já num quer ela na seção. Igual eu, quando fiquei grávida ... eu trabalhava com um chefe que falou que quando voltasse ele num queria mais na seção:  
\_ ‘Aí, tá grávida, fica saindo pra ir no médico, aí depois vem com menino, tem que ficar saindo pra levar menino no médico; não, num quero, eu quero é homem na seção. (Renata).*

A gravidez é encarada quase que como uma moléstia; retira-se o sentido social que lhe deve ser atribuído como responsável pela própria sobrevivência da humanidade. Daune-Richard e Devreux assinalam o caráter social da procriação, da produção de filhos. “*La reproduction n’est pas une simple duplication (production du même) mais bien, un processus, continu et complexe, de production des conditions d’existence d’un système*” (1992, p.19)<sup>3</sup>.

É significativa a quantidade de cartas de liberação solicitadas ao Sindicato dos Sapateiros, por operárias no final da gravidez ou logo após o parto. Estas permitem que elas façam acordos, momentânea e aparentemente mais vantajosos, para desligarem-se da empresa. As sapateiras, dessa forma, abrem mão da estabilidade legal a que teriam direito,

<sup>3</sup> A reprodução não é mera duplicação (produção do mesmo), mas um processo contínuo e complexo de produção das condições de existência de um sistema. (Tradução da autora).

para evitar possíveis perseguições e dificuldades no retorno ao trabalho, ao término da licença.

Uma das sapateiras entrevistadas, embora tenha, em seu discurso, negado a existência de qualquer forma de discriminação sexual do trabalho na FÁBRICA, referiu-se à presença, em Franca, de um grande número de “costuradeiras” ou de operárias que levam serviço para realizar em casa, como opção pessoal, haja vista que trabalhando em domicílio, a despeito do incomensurável desgaste pessoal, mais facilmente elas conseguem, em uma jornada contínua, cuidar da casa, dos filhos e cumprir as tarefas profissionais remuneradas.

Hirata (1998) ressalta que as formas atípicas de trabalho e o modelo de emprego em tempo parcial vêm, não há como negar, ao encontro da necessidade que têm as mulheres de conciliar as esferas doméstica e profissional, o que deriva do lugar que socialmente lhes é designado, na divisão sexual do trabalho.

É bom lembrar que empregos em tempo parcial não implicam, necessariamente, em liberação de tempo para lazer, descanso, entretenimento, ou em maior disponibilidade para entregar-se, por livre escolha, a afazeres prazerosos e não obrigatórios, ou ainda, para ampliar e estreitar os laços pessoais. Ao contrário, o emprego em tempo parcial tem resultado em salário parcial, que insta as meio-trabalhadoras a buscarem outros meio-empregos, ou “bicos” para sobreviverem, o que tem significado, como não poderia deixar de ser, meia oportunidade de êxito profissional. “Mesmo quando fruto de uma opção - para conciliar obrigações familiares e profissionais não se pode dizer que o tempo parcial seja uma real opção.” (HIRATA, 1998, p. 17).

Bourdieu (1999) delineia as dificuldades profissionais objetivas da mulher e o subjetivo temor do sucesso, do poder ou de cargos de chefia, que não raro se aloja na trabalhadora, por meio da categoria conceitual *learned helplessness*, ou “impotência aprendida”.

“Elas 'não se sentem bem dando ordens' a homens, ou simplesmente trabalhando em uma função tipicamente masculina” (BOURDIEU, 1999).

O empírico ilustra-o, nas palavras de uma das poucas mulheres que, na FÁBRICA, tem cargo de chefia.:

*A gente tem que ser muito decidida, tem que ser muito firme. Se você for uma pessoa calma e que qualquer coisa te assusta... eu acho que você não teria condição. Você teria que ter seu lado, vamos assim dizer... masculino mais forte do que o feminino... (Jovana).*

A própria mulher é portadora de princípios falocêntricos internalizados. As relações hierarquizadas, desiguais e de subalternização, construídas objetivamente, inscrevem-se nas coisas e nos corpos. “Assim, as disposições (*habitus*) são inseparáveis das estruturas (*habitudes*...) que as produzem e as reproduzem, tanto nos homens como nas mulheres...” (BOURDIEU, 1999, p. 55).

Destarte, em um bem sucedido processo de introjeção, a mulher pode, diante dos obstáculos com que se defronta, desenvolver essa “impotência aprendida”; processo social vinculado a estruturas objetivas de poder, que emaranha sua alma, mutilando sua ousadia e produzindo nela o ajustamento das expectativas às posições que lhe parecem possíveis, das aspirações às possibilidades que visualiza.

Vale frisar que as palavras de operárias que negaram haver qualquer tratamento desigual dispensado a mulheres e a homens na FÁBRICA, considerando inclusive natural a existência de funções femininas e masculinas, vêm reforçar a convicção da imprescindibilidade de um estudo desvelador da situação da mulher trabalhadora, a quem são destinadas as funções menos qualificadas na hierarquia ocupacional e pior

remuneradas, e que, face à dupla jornada de trabalho, vivenciam múltiplas limitações profissionais.

Existe na tessitura social um jogo dialético de mudanças - que irrompem de estruturas cristalizadas - e de permanências, que resistem às mudanças. Haja vista que as mulheres conquistaram direitos políticos e de cidadania, estudaram mais, ocuparam o mercado de trabalho, desenvolveram novas formas de percepção, mas continuam a ter, sobre seus ombros, a carga preponderante das responsabilidades domésticas.

Se se amplia crescentemente a participação feminina nos orçamentos domésticos, nem por isso cresce a participação masculina nos afazeres domésticos. A análise da complexa articulação entre os *locus* familiar e profissional comprova o ônus da dupla jornada de trabalho assumida pela mulher que transpôs os muros domésticos.

Assim, além da natureza dos postos de trabalho, dos salários diferenciados, da dupla jornada, outras tantas dificuldades se antepõem à ascensão profissional das mulheres. Vale ser recorrente e enfatizar: muitas “escolhem”, “preferem”, ocupações nas quais haja possibilidade de horários flexíveis, de preferência em tempo parcial, contratações por tempo determinado, trabalhos em domicílio, precarizados – mesmo à custa de se jogar por terra históricas conquistas dos(as) trabalhadores(as) – simplesmente para poder conciliar o trabalho remunerado com os afazeres domésticos.

É de domínio público que tais limitações constituem sérios empecilhos para se galgar uma posição hierarquicamente superior em um mundo do trabalho que requer adesão incondicional dos empregados, que os valoriza na medida em que estes “vistam a camisa” das empresas.

A questão remete-nos novamente a Bourdieu: a dominação masculina é um das formas de dominação simbólica - sistema de relações que a despeito de apresentar-se como natural, é fenômeno histórico, social, e culturalmente produzido por homens e instituições sociais. As relações verticalizadas são criadas na objetividade de ações institucionais que estabelecem formas de divisão de espaços e papéis.

As palavras das sapateiras conferem concretude às reflexões teóricas de Bourdieu (1999), ilustrando, nas experiências vividas, a "*learned helplessness*".

Segundo a lei universal de ajustamento das esperanças às oportunidades, das aspirações às possibilidades, a experiência prolongada e invisivelmente mutilada de um mundo sexuado de cima a baixo tende a fazer desaparecer, desencorajando-a, a própria inclinação a realizar atos que não sejam esperados das mulheres - mesmo sem estes lhes tenham sido recusados.

É sintomático que a pergunta à qual as sapateiras tiveram mais dificuldade em responder, tenha sido quanto a um sonho que, intimamente, alimentassem. Muitas operárias assustavam-se com o exercício interlocutório que as fazia pensar em si.

Sonhos, em geral, diziam respeito à realização dos filhos, dos maridos ou, no limite, o sonho da casa própria, uma constante.

Algumas trabalhadoras afirmam não ter sonhos pessoais, mas podem, na realidade, estar bloqueando os próprios sonhos, por concebê-los como inatingíveis.

Um sonho... ver todos os meus filhos formados! Se um dia eu alcançar, vai ser uma graça muito grande [um sonho para mim?]. Você me pegou ...Olha, vai Ficar no ar essa pergunta.(Ondina).

São dados, são frases, são palavras esparsas que evidenciam que muito mudou, mas que muito ainda há que mudar; muito se caminhou, mas há muita estrada por percorrer.

## Considerações Finais

O estudo ora apresentado focalizou os impactos da reestruturação produtiva sobre a divisão sexual do trabalho na indústria calçadista de Franca, interior paulista, mapeando a imbricação de relações, estabelecidas entre classes sociais diferenciadas e entre sexos - que hierarquicamente superpostos constituem as verticalizadas relações de gênero. Estas relações se retroalimentam em uma sociedade marcada por fortes desigualdades sociais.

O capitalismo contemporâneo, para assegurar o processo de acumulação, lança mão da reestruturação produtiva e de diversos mecanismos, dentre os quais, formas específicas de exploração e dominação, a exemplo da estabelecida entre sexos, que potencializam sua capacidade produtiva e garantem a reprodução do sistema.

Na medida em que o sistema vale-se da reestruturação produtiva e de mecanismos específicos para ampliar crescentemente seus lucros, há que se destacar, dentre estes mecanismos, formas particulares de dominação e exploração - tal como a estabelecida entre sexos - que potencializam a capacidade produtiva do capitalismo e asseguram seu processo de reprodução.

Assim como as interações classistas, as relações sociais de sexo configuram-se como realidade estrutural, sistêmica. No bojo de relações sociais sexuadas, inscreve-se um processo de divisão sexual do trabalho que reserva a mulheres e homens, diferentes e hierarquizados lugares, tanto no espaço doméstico, quanto no profissional. Desvelar uma realidade que é vivida de forma diferenciada e desigual por trabalhadoras e trabalhadores contribui para dar visibilidade a mecanismos de fragmentação e divisão de classe que são ideologicamente escamoteados sob abordagens univerzalizantes. Pensar as diferentes formas de poder que se fazem presentes nas práticas sociais concretas, convida a considerar os vínculos de dominação estabelecidos entre sexos, como um mecanismo potencializador da exploração de uma classe social por outra. Helena Hirata (2002), de cuja produção científica este estudo também se apropria, chama a atenção para a peculiar divisão social, internacional e sexual do trabalho - forjada pelos novos paradigmas produtivo e societário - que molda a utilização de métodos e técnicas de gestão do trabalho, adaptando-se às características sócio-culturais e históricas de cada país, de cada região e apresentando um novo modo de funcionamento sistêmico do capitalismo. De forma não excludente, mas complementar, diferentes métodos e técnicas articulam-se para contemplar os objetivos da engenharia de produção, quais sejam, diminuir as porosidades da jornada de trabalho e acelerar o ritmo de produção.

Hirata (1998) observa ainda, que uma das consequências mais marcantes dos novos modelos produtivos é a instauração de amplo processo de precarização do trabalho, o que pode ser observado na instabilidade dos laços empregatícios estabelecidos, no aumento do desemprego, do subemprego, de formas atípicas de trabalho e, sobretudo, na flexibilidade no uso da mão-de-obra e conseqüente intensificação do trabalho.

O sistema de acumulação flexível, consoante seus interesses, mobiliza os diferentes modelos de gestão e organização do trabalho, segundo uma criteriosa estratégia de produtividade, procedendo também à ressignificação de velhos mecanismos operacionais, o que na FÁBRICA se faz possível observar: serviços concluídos no próprio domicílio da operária após o expediente de trabalho, atividades remuneradas conforme a produção, além de toda uma rede de subcontratação, mecanismo amplamente utilizado na indústria calçadista francana, que não é estranho à FÁBRICA, e que conta com elevado percentual de mulheres.

Para Bruschini (1998), a ampliação de empregos flexíveis facilitou a absorção das trabalhadoras, já afeitas à descontinuidade da vida profissional em virtude de sua identidade primordial ser cunhada a partir dos papéis desempenhados na família, no lar.

Tal ampliação corroborou para aumentar a parcela da mão-de-obra feminina no sistema produtivo, porque esta modalidade de remuneração ajusta-se às necessidades da mulher que acumula afazeres domésticos e extradomésticos, que arca com a sobrecarga de dupla ou tríplex jornada de trabalho. E, bem sabem os gestores do capital, que quaisquer contratempos de natureza familiar que a forcem a interrupções da jornada de trabalho serão, de alguma forma, por ela compensados, já que ela própria é a principal interessada em que não haja reduções salariais. Assim, se a reestruturação produtiva amplia as oportunidades de trabalho feminino, o faz em um quadro de intensificação e precarização deste.

Destarte, é possível afirmar que a reestruturação produtiva que acontece em um contexto de relações sexuais de trabalho e incide sobre uma divisão sexual do trabalho já estabelecida, apresenta impactos diferenciados sobre trabalhadoras e trabalhadores; ela mantém, e não raro, potencializa, um quadro preexistente de divisão de trabalho sexualmente discriminador.

A classe trabalhadora não é homogênea; é sexuada. O estudo de caso realizado permitiu verificar tal sexagem do trabalho. Se a desigualdade nas relações estabelecidas entre os sexos antecede a organização capitalista da sociedade, também é inegável que o capital bem sabe utilizar-se das diferenças existentes entre mulheres e homens, transformando-as em cunhas que permitem, de imediato, mais intensa exploração das mulheres, mas mediatamente, como efeito bumerangue, terminam por assegurar rígido controle e mais intensa exploração do conjunto de trabalhadores (as).

### Referências bibliográficas

- BOURDIEU, P. **A dominação masculina**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.
- BRUSCHINI, C. Trabalho das mulheres no Brasil: continuidades e mudanças no período 1985-1995. **Textos FCC**, n. 17, São Paulo: FCC/DPE, 1998.
- \_\_\_\_\_. Mulher e trabalho: políticas de recursos humanos em empresas de ponta. **Cadernos de Pesquisa**, n. 95, São Paulo, nov. 1995: p. 13-24.
- CHINALI, I.G. **O SAPATEIRO**. Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuários de Franca e Região. Especial Mulheres, 08 mar.1995.
- DAUNE-RICHARD, A.; DEVREUX, A. Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. **Recherches féministes**, vol 5, n. 2, 1992: p.7-30.
- HIRATA, H. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002.
- \_\_\_\_\_. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latinoamericana de estudios del trabajo**: Gênero, Tecnologia e Trabalho ano 4, n. 7, 1998: p.5-27.
- KERGOAT, D. Em defesa de uma Sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: **O Sexo do Trabalho**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.
- \_\_\_\_\_. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. (org.) **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1986.
- NAVARRO, V. L. **A produção de calçados de couro em Franca (SP): a reestruturação produtiva e seus impactos sobre o trabalho**. Araraquara (SP): UNESP, 1998. Tese de doutorado.
- SCOTT, J. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**. Porto Alegre, vol.20, n.2, jul./dez. 1995, p. 71- 99.