

GÊNERO E VIOLÊNCIA NA EXPERIÊNCIA DAS TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

GENDER AND VIOLENCE IN THE WOMEN WORKERS EXPERIENCE OF THE GARMENT INDUSTRY

Mariana Pereira de Castro*

Resumo

Neste trabalho apresento os principais resultados de uma pesquisa sobre as situações de violência enfrentadas pelas mulheres da indústria do vestuário em seu ambiente de trabalho. O setor do vestuário é caracterizado pelo uso intensivo de mão de obra, precariedade e baixos salários. Além disso, o processo de trabalho é bastante taylorizado e profundamente marcado pela divisão sexual do trabalho. Dessa forma, ainda que seja um setor composto majoritariamente por mulheres, elas estão concentradas nos baixos níveis hierárquicos, com uma diferença salarial significativa em relação aos homens. Assim, as mulheres, expostas a uma maior vulnerabilidade, são as principais vítimas da violência no local de trabalho, sofrendo principalmente assédios moral e sexual. Para compreender esse cenário, a pesquisa foi realizada com base nos conceitos de gênero, patriarcado e violência, conforme elaborados por Heleieth Saffioti. De acordo com esse arcabouço teórico, os resultados indicam que a violência no setor do vestuário está associada a uma noção de feminilidade e que é intensificada na articulação com as relações sociais de classe, raça e sexualidade. Argumento também que, embora constantemente ameaçadas e violentadas, essas mulheres são capazes de construir estratégias de resistência, fugindo assim de seus destinos de gênero.

Palavras-chave: Gênero. Indústria do vestuário. Violência. Patriarcado.

Abstract

In this work I present the main results of a research on the situations of violence faced by women of the garment industry in their workplace. The garment sector is characterized by intensive use of labor, precariousness and low wages. In addition, the work process is quite taylorized and deeply marked by the sexual division of labor. Thus, although it is a sector composed mostly of women, they are concentrated in the low hierarchical levels, with a significant wage difference in relation to men. Thus, women, exposed to greater vulnerability, are the main victims of violence in the workplace, mainly suffering moral and sexual harassment. To understand this scenario, the research was conducted based on the concepts of gender, patriarchy and violence, as elaborated by Heleieth Saffioti. According to this theoretical framework, the results indicate that violence in the garment sector is associated with a notion of femininity and that it is intensified in the articulation with social relations of class, race, and sexuality. I also argue that, although constantly threatened and violated, these women are capable of building strategies of resistance, thus fleeing their gender destinies.

Keywords: Gender. Garment industry. Violence. Patriarchy.

* Pesquisadora e feminista. Doutoranda em Ciências Sociais pela Unicamp. E-mail: marianapereiracastro@gmail.com

Introdução

Neste trabalho, apresento algumas reflexões produzidas ao longo da execução do projeto “Promover os direitos humanos e fortalecer a ação sindical e a igualdade de gênero no setor de vestuário do Brasil”¹. A partir das narrativas elaboradas pelas próprias trabalhadoras do setor, a pesquisa teve como objetivo conhecer os principais processos de violência enfrentados por essas mulheres, dar visibilidade a essas situações e contribuir com a elaboração de mecanismos de combate a essas violências. A coleta dos dados foi realizada entre os meses de março e junho de 2019, em dois principais momentos: a) oficinas regionais de construção de lideranças femininas; b) rodas de conversa com mulheres trabalhadoras.

As oficinas regionais foram realizadas entre março e maio de 2019, envolvendo as regiões Sul, Sudeste e Nordeste e com participação de 86 pessoas no total. Durante as oficinas foram realizados debates sobre violência contra a mulher, construção de lideranças locais e também foram espaço para a organização das rodas de conversa. As rodas de conversa, por sua vez, contaram com a participação de 160 mulheres e foram realizadas entre maio e junho de 2019, nas cidades de Venâncio Aires (RS), Pouso Alegre (MG), Ipirá (BA), Colatina (ES), Sorocaba (SP), Fortaleza (CE) e São Paulo (SP). Durante as rodas de conversa, as mulheres discutiram com maior profundidade os processos de violência que enfrentam ou já enfrentaram em suas vidas e no trabalho².

Ao longo da pesquisa, as mulheres identificaram 71 tipos e subtipos de violência a que foram submetidas, dentro e fora do local de trabalho³. Neste artigo, detenho-me sobre os processos de violência relacionados diretamente ao ambiente de trabalho. A escolha por privilegiar esse recorte se justifica pelo fato de que a maioria das análises sobre violência de gênero trata da violência doméstica. Assim, considero relevante lançar luz à violência enfrentada pelas mulheres em seus locais de trabalho, o que torna evidente o quanto a violência de gênero se espalha por todos os espaços da sociedade.

Neste trabalho, analiso os principais achados da pesquisa de acordo com as contribuições de Heleieth Saffioti, especialmente a partir dos conceitos de gênero, patriarcado e violência elaborados pela autora. Esses três conceitos são centrais nas análises de Saffioti, estando presentes em praticamente toda a sua obra, e se mostram ainda bastante atuais. Concordo, assim, com a proposição da autora, ao entender os conceitos de gênero e patriarcado como complementares, de forma que um não pode substituir o outro sem cair em um reducionismo teórico (SAFFIOTI, 2004).

1 O projeto foi gerido pelo *Solidarity Center* e foi fruto de uma parceria da entidade com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo do Vestuário (CNTRV), o Instituto Observatório Social (IOS) e a Fundação C&A. Compus a equipe do projeto como pesquisadora especialista em relações de gênero. Apesar de os resultados apresentados neste trabalho serem fruto desse projeto, as análises e conclusões são de minha inteira responsabilidade.

2 Para preservar o anonimato das participantes da pesquisa, os resultados são apresentados sem qualquer identificação de cidade ou empresa. A preservação do anonimato é importante para evitar que as trabalhadoras sofram retaliações.

3 A descrição detalhada de todos os resultados da pesquisa pode ser encontrada no Relatório Final do projeto, disponível em: <http://www.cntvcut.org.br/system/uploads/ck/files/REVISTA-RELATRIO-FINAL.pdf>

Saffioti (1987, 2004) compreende gênero como as representações sociais construídas em torno do feminino e do masculino. Ao mesmo tempo em que o conceito é uma recusa ao essencialismo biológico, é também uma recusa ao essencialismo social. Assim, a autora assume que não podemos entender gênero como puramente social, nem mesmo sexo como puramente biológico. Para Saffioti, gênero é um conceito mais amplo, elaborado a partir da diferença sexual e que não necessariamente implica em hierarquia e desigualdade.

Todavia, na sociedade contemporânea, as duas categorias de sexo não são apenas diferentes, mas também são desiguais. É nesse ponto que o conceito de patriarcado se mostra imprescindível. Para Saffioti (2004), o patriarcado é um sistema de dominação e exploração das mulheres pelos homens. Longe de se limitar apenas ao âmbito das relações privadas, ele atravessa também a sociedade civil e o Estado. Assim, as relações patriarcais, suas hierarquias e estruturas de poder contaminam toda a sociedade. Nesse sentido, o patriarcado funciona como uma engrenagem, quase automática, que pode ser acionada por qualquer pessoa, inclusive mulheres.

Dessa forma, enquanto gênero é um sistema mais amplo, uma elaboração social da diferença sexual, o patriarcado seria um caso específico de relações de gênero, que hierarquiza seres socialmente desiguais. A partir disso, a autora elabora a ideia de um “sistema patriarcal de gênero”, que é extremamente abrangente nas sociedades urbanas, industriais e ocidentais, do qual ninguém escapa.

Na ordem patriarcal, o gênero traz a violência em seu cerne. Ao naturalizar a dominação dos homens sobre as mulheres, a sociedade acaba também por naturalizar as relações de violência entre os gêneros. Compreender a violência de gênero não é uma tarefa fácil, uma vez que há um limite muito tênue “entre a quebra de integridade e obrigação de suportar o destino de gênero traçado para as mulheres” (SAFFIOTI, 2004, p. 75). Na pesquisa realizada, essa tenuidade é ainda mais presente, pois no ambiente de trabalho a hierarquia de classe é presumida.

Para analisar esse difícil cenário, adoto a proposta de Saffioti (2004) de compreender a violência não só como a ruptura da integridade individual dos sujeitos, mas como todo agenciamento capaz de violar os direitos humanos. Para isso, é importante perceber como os direitos humanos são informados pelas relações sociais. Assim, compreendê-los exige levar em conta os processos de diferenciação, ou seja, olhar para o emaranhado de relações que compõem a sociedade e que classificam e hierarquizam os indivíduos. Nesse ponto, o conceito de nó elaborado pela autora é bastante importante, pois nos permite analisar como essas relações sociais se articulam e produzem desigualdades.

Para Saffioti, a sociedade capitalista ocidental é atravessada por três contradições fundamentais: gênero, raça e classe. Apesar de apresentarem lógicas distintas, essas três contradições sociais não “correm paralelamente”, mas se combinam ao longo da história, formando um nó. Todavia, trata-se de um nó frouxo, que permite a mobilidade de cada uma de suas componentes. Isso não significa que cada contradição atue isoladamente, mas que de

acordo com o contexto histórico o nó pode apresentar contornos distintos, colocando uma contradição mais em evidência que as outras. Isso possibilita que não tomemos nada como fixo, e que compreendamos essas relações sociais de forma contextualizada (SAFFIOTI, 2004, 2019).

Partindo dessa ideia, chegamos à conclusão de que, por mais que a violência e as desigualdades de gênero atinjam todas as mulheres, elas não são sentidas da mesma forma por todas elas. É o que Saffioti chamou de “ordem das bicadas”⁴ em que a hierarquia social é informada pelas contradições fundamentais. Assim, a articulação dessas relações sociais se traduz em estruturas de poder e hierarquias, que colocam determinados sujeitos em situação de maior vulnerabilidade.

Na pesquisa realizada, as relações sociais de classe, gênero e raça estão fortemente imbricadas, e ainda acrescento a sexualidade como um fator importante para a compreender as relações de gênero no trabalho⁵. Assim, é a partir do entendimento da articulação dessas contradições sociais em um nó, bem como da elaboração de Heleieth Saffioti sobre gênero, patriarcado e violência, que a análise das situações de violência enfrentadas pelas trabalhadoras da indústria do vestuário foi realizada. Espera-se que este trabalho contribua, portanto, “para tornar ainda mais visíveis as várias modalidades de violência praticadas contra as mulheres” (SAFFIOTI, 2004, p. 44).

A violência no processo de trabalho

O ramo do vestuário é composto por quatro segmentos produtivos: produtos têxteis, vestuário e acessórios (indústria da confecção), calçados e artigos de couro. É um setor de grande peso na economia brasileira, sendo o segundo maior empregador da indústria de transformação do país (ABIT, 2019). Apesar da grandiosidade, é marcado pelo uso intensivo de mão de obra e pela precariedade, com altos índices de informalidade e rotatividade (COLOMBI; LEMOS; CORRÊA, 2019). Também é caracterizado pelos baixos salários, sendo o rendimento médio da categoria de até dois salários-mínimos (DIEESE, 2019).

Tradicionalmente, a indústria do vestuário conta com uma grande presença de mulheres em sua base. Segundo dados divulgados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em 2017, as mulheres eram 58% da categoria, com destaque para o setor de vestuário e acessórios (73,1% de mulheres) e o setor de calçados (50,4% de mulheres). Considerando o setor têxtil e confecções juntos, as mulheres somam 75% da mão de obra (DIEESE, 2019).

4 Saffioti usa o galinheiro como metáfora para explicar a hierarquia de poder nas sociedades. Em um galinheiro, primeiro o galo bica a galinha, depois a galinha bica os pintinhos e depois os pintinhos se bicam entre si. Nesse sentido, o elo mais frágil é que dá a última bicada. Na sociedade regida por uma ordem capitalista, racista e patriarcal, a “última bicada” cabe às mulheres negras pobres (SAFFIOTI, 1997).

5 Nesse sentido, entendo a sexualidade como um conjunto de relações sociais que não são determinadas diretamente pelas relações de gênero, mas que estão a elas profundamente relacionadas.

Embora sejam maioria, em geral as mulheres ocupam os cargos mais baixos na hierarquia empresarial. Na pesquisa realizada, a grande maioria das mulheres ouvidas eram costureiras. Quando não o são, ocupam, no máximo, cargos de médio comando, como supervisoras ou encarregadas de produção. Assim, quanto maior a hierarquia, menor a presença de mulheres. Esses dados são condizentes com os observados por Leone e Teixeira (2013), que demonstram que há predominância masculina nos níveis superiores de hierarquia em todos os setores da economia.

Como costureiras, as mulheres desempenham um trabalho altamente fragmentado e repetitivo. Ainda que o setor do vestuário tenha passado por grandes transformações com a reestruturação produtiva, o trabalho realizado pelas mulheres ainda é bastante taylorizado. Isso é explicado pela forma como se deu a mundialização das cadeias de produção do vestuário. De acordo com Márcia Leite, Sandra Silva e Pilar Guimarães (2017), a partir dos anos 1990, observa-se a concentração da concepção dos modelos e coleções nos países centrais, sendo a costura realizada nos países periféricos, onde a mão de obra é mais barata. Nesses países, aí incluído o Brasil, esse processo intensificou a terceirização e a multiplicação do trabalho em domicílio ou em pequenas oficinas, em geral em piores condições de trabalho.

Os achados da pesquisa reforçam essa interpretação. A partir dos relatos das mulheres que participaram da pesquisa, podemos perceber que elas estão envolvidas em um processo de trabalho fragmentado, com um rígido controle do tempo de produção e muito marcado pela divisão sexual do trabalho. Esse cenário é reiterado por outras pesquisas, como as realizadas por Cibele Rizek e Marcia Leite (1998) e por Alice Rangel de Paiva Abreu (1994), que demonstram que, a despeito da reorganização produtiva do setor industrial, as mulheres continuam realizando trabalhos tidos como desqualificados, que são repetitivos, fragmentados e com controle hierárquico estrito. Nesse sentido, os principais processos de violência sofridos estão relacionados a essas características do trabalho.

Ao pedir que as trabalhadoras narrassem os processos de violência que enfrentam ou que já vivenciaram, o assédio moral foi o tipo mais citado. O assédio moral envolve uma série de violências, desde o excesso de vigilância e cobrança, à prática de gritos e humilhações públicas⁶. Dos 71 tipos e subtipos de violência mencionados durante as atividades, praticamente metade eram relacionados a práticas de assédio moral. Dentre as principais, destacam-se: humilhações, gritos, perseguição, controle estrito do tempo, abuso de autoridade, excesso de pressão e estímulo à rivalidade.

⁶ De acordo com a Cartilha “O ABC da violência contra a mulher no trabalho”, publicada pelo Ministério Público do Trabalho, o assédio moral se caracteriza por “condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas, por meio da humilhação e constrangimento, e que resulta em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho”. (MPT, 2019).

Apesar de reconhecerem que o assédio moral atinge todo o conjunto de trabalhadoras(es)⁷, as mulheres relataram se sentirem mais atingidas do que seus colegas homens. Na visão delas, os homens não passam pelos mesmos processos de assédio moral que elas, muito menos por assédio sexual. Quando questionada sobre o porquê de as mulheres serem mais vítimas de violência, uma participante respondeu: “Eles não vão gritar com um homem, porque aí é de igual para igual. O homem vai se impor, não vai aceitar. Com a gente eles gritam, porque acham que somos mais fracas”. Ou seja, a violência de gênero “não ocorre aleatoriamente, mas deriva de uma organização social de gênero, que privilegia o masculino” (SAFFIOTI, 2004, p. 81). Dessa forma, em suas falas, as mulheres se queixam da diferença em relação aos homens, tanto no que diz respeito ao conteúdo do trabalho, à desigualdade de remuneração, quanto no tocante ao tratamento que recebem da gerência.

Pensando a divisão sexual do trabalho

Para entender por que as mulheres são as principais vítimas de violência nos locais de trabalho, precisamos entender como o gênero é operacionalizado nesse processo. No tocante ao conteúdo do trabalho, existe uma marcada divisão sexual do trabalho na indústria do vestuário. Assim, a identidade social de mulheres e homens é construída por meio da atribuição de distintos papéis. No caso analisado, é possível observar tanto o princípio da separação – há trabalhos que são vistos como femininos e outros como masculinos – quanto o da hierarquia: os trabalhos das mulheres são lidos como habilidades naturais e, assim, são menos valorizados e mais mal remunerados (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Nas empresas do segmento da confecção, por exemplo, a função de cortador é ocupada exclusivamente por homens. Outra função que é ocupada exclusivamente por homens é a de mecânico. Ambas as funções são mais bem remuneradas que as funções tradicionalmente ocupadas pelas mulheres. Muitas vezes, esse “trabalho de mulher” é visto como uma habilidade natural, inscrito em uma suposta “natureza feminina”. Nesse sentido, José Dari Krein e Bárbara Castro (2015, p. 7) argumentam que “ao naturalizar as habilidades necessárias para desempenhar uma determinada tarefa, acaba-se por desqualificar quem as realiza”.

Um relato ouvido durante as rodas de conversa explicita essa questão. Uma participante relatou que era faxineira e, ao ficar desempregada, resolveu buscar um novo trabalho na indústria da confecção:

Eu falei para mim mesma: hoje eu vou procurar um emprego de costureira, eu não sou não, mas eu vou. Peguei minha carteira e fui lá na fábrica. Quando eu entrei lá, fui fazer um teste de costureira, era três meses. No primeiro dia eu colocava a peça de cabeça para baixo, eu fazia a costura errada, eu fazia fora da linha, entendeu? Aí um

7 A indústria do vestuário possui homens e mulheres como trabalhadoras(es). Todavia, na maioria das situações narradas neste artigo, são as mulheres as maiores vítimas dos abusos e violências. Desta forma, em muitos momentos utilizei apenas a palavra ‘trabalhadoras’, flexionada apenas no gênero gramatical feminino.

dia chegou a encarregada e falou assim: ué, você não falou que era uma costureira? Eu falei: eu sou uma costureira. [...] Mentira, que eu nunca tinha sido costureira. [...] Eu levava uma saia velha como avental, era vermelha, ajudava porque o sangue é vermelho né. Eu enfiava ali meus dedos no meio dos panos, da saia e continuava a fazer as coisas. E com isso passou os três meses e eu fiquei lá. Fiquei lá dezoito anos.

Entendemos que o simples fato de ser mulher, de certa forma, já a qualificava para o trabalho, independente se ela tinha ou não as habilidades necessárias para desempenhá-lo. Contudo, essa habilidade, que concretamente foi adquirida, era, ao mesmo tempo, desvalorizada. Essa desvalorização do trabalho feminino muitas vezes contribui para que essas mulheres sejam as principais vítimas de violência.

Além disso, na pesquisa realizada, foi possível constatar que a divisão sexual do trabalho se amplia para além do sexo biológico e passa a informar também sobre as representações sociais de gênero inscritas na sexualidade. Nesse sentido, concordando com Elizabeth Souza-Lobo (2011, p. 65), “a divisão sexual do trabalho não é técnica. Pode ser modificada segundo as eventualidades das conjunturas”. Ou seja, a divisão sexual do trabalho é dotada de uma incrível plasticidade (HIRATA; KERGOAT, 2007).

Durante a pesquisa, pudemos perceber que a indústria do vestuário conta com uma grande presença de trabalhadoras(es) LGBTI+⁸. A forma como essas(es) trabalhadoras(es) são inseridas(os) no processo de trabalho, bem como são tratadas(os), está muito mais relacionada com ideias de masculinidade e feminilidade relacionadas à sexualidade, do que com o sexo biológico de cada um(a). A sexualidade dos sujeitos é de certo modo definidora do papel social de gênero a ser desempenhado no trabalho e é tida como base para a construção de hierarquias e desigualdades.

Concordando com Saffioti (2004), no sentido de que gênero, apesar de organicamente vinculado ao sexo, não se restringe a ele; bem como com a interpretação de Daniele Motta (2018) de que a mobilidade do nó frouxo permite a intersecção de outras relações sociais, proponho incluir a sexualidade na compreensão da ordem patriarcal de gênero. Ainda que Saffioti rejeite a interpretação de Judith Butler, por entender que a identidade de gênero não depende apenas da repetição continuada de determinados papéis (gênero como performativamente constituído, nas palavras de Butler⁹), a sexualidade é muitas vezes associada a representações do feminino e do masculino, e isso tem repercussões no ambiente de trabalho.

Foi possível observar isso claramente na pesquisa. Em várias situações, as mulheres lésbicas relataram que são lidas de forma diferente se são mais masculinizadas ou feminilizadas. Das lésbicas mais masculinizadas, espera-se um comportamento masculino: que façam trabalhos tidos como mais pesados, que sejam mais “grosseiras”, que não sejam “sensíveis” demais. Com

8 O termo “LGBTI+” se refere à população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexuais. O símbolo + diz respeito à inclusão de outras orientações sexuais, identidades e expressões de gênero.

9 “Assim, gênero não dever ser entendido como uma identidade fixa ou estável, mas como ‘uma identidade tenuemente constituída no tempo, instituído num espaço externo por meio de uma repetição estilizada de atos’, ou seja, o gênero é performativamente constituído” (BUTLER, 2018, p. 242).

uma performance mais masculinizada, as mulheres lésbicas atuam também como negociadoras, de forma a tentar diminuir a violência de gênero a que são submetidas (SAFFIOTI, 2019). Já as mulheres lésbicas feminilizadas são constantemente assediadas pelos colegas de trabalho. Na concepção dos homens que trabalham com elas, sejam eles trabalhadores de base ou da chefia, essas mulheres só são lésbicas porque ainda não “experimentaram” um homem direito.

No caso das mulheres trans, sua performance de gênero feminilizada é vista com desconforto em todo o espaço de trabalho. Elas são constantemente questionadas por sua aparência, as roupas que vestem, a forma como falam. As mulheres trans relataram, ainda, que frequentemente são tratadas como objeto sexual por colegas e chefes.

Contudo, essa diferença de tratamento em relação às mulheres lésbicas e trans não se traduz necessariamente em diferença no conteúdo do trabalho. Mesmo as lésbicas masculinizadas continuam fazendo trabalho “de mulher”, ainda que muitos considerem que elas são capazes de fazer trabalhos tidos como mais pesados.

Por outro lado, os homens gays são vistos como mulheres: frágeis, delicados. Estão submetidos a processos de violência muito semelhantes aos que as mulheres vivenciam. Enquanto os homens heterossexuais “são obrigados a castrarem certas qualidades, por serem consideradas femininas” (SAFFIOTI, 1987, p. 25), sempre tendo que demonstrar força e virilidade, aos homens gays essa sensibilidade não só é permitida, como esperada.

Colocaram um homem gay em um serviço e o supervisor falou: ah, não quero não, porque isso aí é mulher. Tem que ir lá para fazer serviço de mulher. Não quero gente frágil aqui não.

Eles são, portanto, entendidos como mulheres. Assim como as mulheres, eles estão nos trabalhos mais fragmentados, nos níveis mais baixos de hierarquia e são constantemente vítimas de assédio moral no trabalho. Logo, o que define o conteúdo do trabalho dos homens gays não é necessariamente seu sexo biológico, mas sua orientação sexual. É como se a sexualidade inscrevesse em seus corpos habilidades que são associadas ao sexo feminino. Assim, ser um homem gay é como ser um homem de segunda categoria, um não homem, ou simplesmente, ser como uma mulher. Dessa forma, podemos concluir que gênero claramente operacionaliza uma divisão do trabalho no setor do vestuário, que afeta o conjunto das pessoas socialmente identificadas com alguma feminilidade.

Em relação às hierarquias de gênero nos locais de trabalho, como já dito anteriormente, as mulheres ocupam os cargos mais baixos na estrutura de comando das empresas e são mais mal remuneradas que seus colegas homens. Na indústria do vestuário, as mulheres ganham menos que os homens em todos os segmentos. O rendimento médio das mulheres é 26% menor que o dos homens no segmento têxtil, 25% no segmento de couro, 20% no segmento dos calçados e 16% no segmento de vestuário e acessórios (DIEESE, 2019).

Vale destacar ainda que uma parte considerável da remuneração recebida pelas trabalhadoras é variável, vinculada ao cumprimento de metas de produção. O não cumprimento das metas é punido com a perda do bônus e com situações de humilhação no ambiente de trabalho. É comum ouvir a gerência dizendo coisas como: “se não der conta, pede para sair”, ou “se vocês não derem conta, tem dez lá fora querendo entrar”. O medo do desemprego é uma constante na vida de trabalhadoras(es), constatação endossada por outros estudos (SAFFIOTI, 2004; CARDOSO, 2009). A ameaça de demissão é, assim, um instrumento muito eficiente de coerção, e faz com que trabalhadoras(es) acabem por aceitar as péssimas condições de trabalho. Dessa forma, as práticas de assédio moral estão intimamente ligadas a essa situação de pressão no ambiente de trabalho.

Assédio moral

De forma geral, as trabalhadoras(es) precisam lidar com rígidas metas que são impostas pela gerência e seu cumprimento é exigido o tempo todo, muitas vezes a partir da violência. Gritos, xingamentos e humilhações são presentes em todos os locais de trabalho. As mulheres são chamadas de burras, lerdas, inúteis, porcas, vagabundas, incompetentes, incapazes e outros adjetivos desse tipo quando há algum atraso ou quando o ritmo de produção não alcança o nível desejado pelos superiores. Como bem disse Saffioti (1987, p. 54), “sempre que um ser humano é usado como instrumento para a obtenção de uma meta, anula-se a sua humanidade”. Nas palavras de uma trabalhadora: “Eles querem tirar o sangue da gente”.

Além dos xingamentos, as humilhações podem ganhar recortes ainda mais cruéis, como no relato dessa trabalhadora: “Já vi a chefe de produção pegar a colega e mandar ajoelhar aos pés dela porque errou o sapato”. Durante a pesquisa, ouvimos muitos relatos de choro no ambiente de trabalho. O trabalho, nesse sentido, está intimamente relacionado ao sofrimento.

O rígido controle do tempo de trabalho está muito relacionado ao tempo de produção, mas também aos chamados “tempos mortos”, ou seja, aqueles tempos de trabalho que não estão relacionados diretamente à produção, como as pausas para refeições e idas ao banheiro. Ana Cláudia Moreira Cardoso (2009), em seu estudo sobre a jornada de trabalho, enfatiza que a disputa sobre o controle do tempo de trabalho e não trabalho entre trabalhadores e empregadores é tensa e constante.

A necessidade de controle do processo de trabalho, debate caro para o campo marxista, se dá porque o que o trabalhador vende não é o trabalho, mas sua capacidade de trabalhar. Enquanto os empregadores querem reduzir cada vez mais os tempos de não trabalho, para que o máximo da jornada seja dedicada à produção, as(os) trabalhadoras(es) estão sempre buscando brechas de não trabalho, para tornar a jornada mais suportável (SAFFIOTI, 1987; CARDOSO, 2009).

Na indústria do vestuário, um exemplo paradigmático dessa situação diz respeito aos tempos de pausa, especialmente para ir ao banheiro, tomar água e lanchar. Em algumas empresas, as trabalhadoras só podem se ausentar das máquinas ou esteiras por três minutos. Assim, elas precisam escolher se vão ao banheiro, se bebem água ou se comem. Como nos relata essa trabalhadora: “Questão de ir no banheiro também. Ah, é três minutos. Uma pessoa que usa uma calça de brim, ela não consegue fazer em três minutos. [...] Tem esse negócio de estar ali no relógio, ali ó”.

Em muitas empresas do setor de calçados, as esteiras não param de funcionar nesse tempo de pausa, o que faz com que aumente ainda mais a pressão sobre a trabalhadora. Ouvimos muitos relatos, por exemplo, de mulheres que fazem seus lanches enquanto trabalham na esteira, para não atrasar a produção. A pressão pela produção acaba sendo internalizada pelas próprias trabalhadoras, que passam a exercer o controle umas sobre as outras. Essas situações acabam por gerar conflitos no ambiente de trabalho: “A rotina de trabalho é estressante. Não paramos para beber água, ir ao banheiro. Todo mundo fica com a cabeça fervendo”.

O controle para uso dos banheiros é bastante presente no cotidiano do trabalho. Em algumas empresas, permanece o uso da “chapinha” para indicar quem está usando o banheiro e por quanto tempo; em outras empresas, a chapinha foi substituída por um sistema de luzes indicativas. O controle também é feito por meio da retenção de papel higiênico, obrigando as trabalhadoras a pedir o rolo para o supervisor caso precise. Essas situações são consideradas humilhantes e constrangedoras, especialmente para as mulheres, sobretudo, quando estão em período menstrual. Analisando o trabalho na Volkswagen, Cardoso (2009), também encontrou situações semelhantes, o que nos faz acreditar que o rígido controle dos tempos e os constrangimentos decorrentes sejam uma característica desse tipo de trabalho industrial com fortes traços tayloristas.

Se o uso do banheiro é um campo de disputas, as pessoas LGBTI+ precisam enfrentar uma batalha ainda mais dura. Além de todo o controle habitual, elas também são submetidas a constantes constrangimentos ao terem sua identidade de gênero questionada, seja pela direção da fábrica, seja pelos próprios colegas. Ouvimos narrativas, por exemplo, de mulheres cisgênero¹⁰ que se sentem incomodadas e constrangidas em usar o mesmo banheiro e/ou vestiário que mulheres lésbicas e trans, o que acaba ocasionando violência. O mesmo acontece em banheiros masculinos, em que homens gays são constrangidos ao utilizar o banheiro junto com outros homens heterossexuais.

No caso das mulheres trans, a situação é ainda mais delicada, pois muitas vezes elas têm sua identidade de gênero negada. Há fábricas em que as mulheres trans são obrigadas a usar o banheiro masculino, por exemplo. Em algumas empresas, a solução apresentada é que essa mulher trans utilize um banheiro separado, como o banheiro do escritório. No entanto, mesmo com essas soluções paliativas, elas relatam que se sentem tristes e constrangidas, pois gostariam de utilizar o banheiro feminino como qualquer outra mulher.

¹⁰ Refere-se ao indivíduo que se identifica, em todos os aspectos, com o gênero atribuído ao nascer.

Assédio sexual

No trabalho, além de serem as principais vítimas de assédio moral, as mulheres também são constantemente vítimas de assédio sexual. Na pesquisa realizada, o assédio sexual no ambiente de trabalho afeta exclusivamente as mulheres, sejam elas cisgênero ou transgênero. Para Saffioti (2004), no regime patriarcal de gênero, as mulheres são objetos de satisfação sexual dos homens, que possuem o acesso sistemático aos seus corpos. A fala de uma das participantes da pesquisa resume bem a questão: “A mulher, onde ela está ela é assediada”.

Os principais assediadores sexuais são homens em posição de hierarquia superior: chefes, gerentes, supervisores, proprietários das empresas. Há situações em que o assédio sexual acontece antes mesmo de a trabalhadora ser admitida, conforme nos relata uma delas: “Tem empresa que só contrata se teve caso com algum chefe. Não tem currículo não, tem que ceder para fulano para entrar na empresa”.

Poucas mulheres relataram ter denunciado as situações de assédio sexual. Além de muitas vezes serem situações difíceis de serem provadas, elas também temem o constrangimento de serem expostas e julgadas pelas(os) colegas de trabalho. Mesmo quando denunciam, o sentimento que as mulheres têm diante dessas situações é de impunidade. Os homens agressores não só as assediam, como dificilmente são demitidos ou punidos. Houve um caso, por exemplo, em que o agressor foi até mesmo premiado: para “evitar” que tivesse contato com as mulheres na produção, ele foi promovido a um cargo de gerência, ficando na parte administrativa da empresa. Além disso, as mulheres são constantemente pressionadas e chantageadas para não formalizarem denúncias, principalmente por meio das ameaças de demissão. “É mais fácil a mulher sair do trabalho por não aguentar a pressão, do que o homem ser demitido ou ter alguma punição. E aí ele vai e assedia outra”.

Todavia, não só os homens nas mais altas posições de comando são agressores sexuais. As mulheres também relataram ser assediadas por colegas de trabalho. Em geral, são olhares indiscretos, passada de mão, “piadinhas” de cunho sexual. Se reclamam, precisam ouvir: “Poxa, agora não pode nem brincar mais”. Em alguns casos, quando levam a queixa para superiores, as mulheres são ridicularizadas. Em outros casos, elas não têm sequer a quem levar a queixa, pois o supervisor também é um assediador, como no relato desta trabalhadora:

Já fui assediada pelo líder. Ele foi dar um chocolate na páscoa e pediu para tirar foto. Eu abaixei para tirar a foto. Ele falou que ia ficar perto de mim. Olhou para mim e disse: olha que tamanho hein, grandão, bem grande. Aí olhou bem para os meus peitos. [...] Eu fiquei sem graça. Todo mundo lá comentava que ele estava dando em cima de mim. [...] Fui assediada pelo colega também. Eu estava indo para o banheiro, aí ele falou para mim: “ei pequenina, que peitão grande. Você está grávida? Tá bom para dar umas mamadas”. [...] Aí eu fiquei quieta, porque o líder é esse que me cantou. Então não tenho para quem reclamar.

Para tentarem sair desse tipo de situação, as mulheres mobilizam estratégias para velar o corpo, como só usar blusa comprida ou amarrar uma camiseta na cintura. É interessante notar que as próprias mulheres às vezes atuam nesse processo de vigilância dos corpos, típico da ordem patriarcal de gênero. Ouvimos relatos, por exemplo, de uma trabalhadora que foi alvo de reclamações de outras mulheres para a gerência, pois, na visão das reclamantes, ela usava shorts que mostravam demais as pernas e chamava a atenção dos homens. Assim, as mulheres acabam reproduzindo a lógica patriarcal ao identificarem na mulher a “culpa” pelo assédio sexual sofrido. Ou seja, “a ideologia sexista corporifica-se nos agentes sociais tanto de um polo quanto de outro na relação de dominação-subordinação” (SAFFIOTI, 2004, p. 124).

Além de serem assediadas pelos colegas que compartilham o cotidiano da produção, as mulheres também são bastante assediadas pelos mecânicos, que são acionados para o conserto e manutenção das máquinas. Elas relatam que os mecânicos fazem “brincadeiras”, tocam nas pernas das trabalhadoras, fazem gestos e usam palavras obscenas. Muitas mulheres relatam que ficam tensas quando precisam solicitar o serviço de algum mecânico, com medo de serem assediadas sexualmente.

As mulheres vivem, portanto, constantemente sob ameaça de agressões masculinas e a mera existência dessa ameaça já configura uma violência, “funcionando isto como mecanismo de sujeição aos homens, inscrito nas relações de gênero” (SAFFIOTI, 2004 p. 75).

O nó das relações sociais

Durante a pesquisa, foi possível perceber que, para além de classe, gênero e sexualidade, a raça também é acionada nos locais de trabalho de forma a produzir desigualdades. Conforme nos lembra Saffioti (2004, 2013, 2019), o capital busca sempre a maior rentabilidade, se fazendo valer das desigualdades sociais para estruturar o mercado de trabalho. Assim, “todos os tipos de discriminação favorecem a maior exploração por parte dos empregadores” (SAFFIOTI, 1987, p. 51).

Constatamos que o racismo é bastante presente no cotidiano das trabalhadoras negras ouvidas. Os processos de racismo no ambiente de trabalho em alguns casos se iniciam antes mesmo da admissão. Algumas empresas, por exemplo, anunciam que preferem contratar somente pessoas não negras. Outras só admitem pessoas negras para fazer determinados tipos de trabalho. Como ressalta Saffioti (1987, p. 55), “qualquer que seja o tipo de discriminação que pese contra uma categoria social, serve para introduzir o fenômeno da diferenciação dentre os candidatos a empregos”.

Uma vez a empresa estava com vagas. Então a chefe mandou o encarregado ir lá na porta e ver o aspecto das pessoas: “se for negra, pode dispensar”. Não aceitavam mulheres negras, especialmente sem cabelo liso.

Uma vez fui em uma entrevista de emprego e disse que não poderia me contratar porque eu não tinha cabelo liso.

Quando são admitidas, as mulheres negras muitas vezes são designadas para os trabalhos mais penosos e nocivos. No setor de calçados, por exemplo, algumas mulheres relataram que lidar com a cola é um trabalho para as mulheres negras. No setor de confecções e têxtil, elas lidam com os produtos químicos e com as máquinas mais barulhentas ou mais difíceis de operar. Há ainda uma leitura de limpeza/sujeira, beleza/feiura que é racializada: ao mesmo tempo que são tidas como sujas, precisam também desempenhar trabalhos de limpeza em seus locais de trabalho.

É perceptível quando você chega. Do meio da esteira para o acabamento são todas pessoas com aparência bonitinha, lindas, mais claras, cabelo liso. Agora do meio pra trás você já vê que... você percebe as mulheres negras e gordinhas na cola... nos trabalhos mais difíceis, mais feios. Tem que usar máscara, tem que estar mais feia ainda.

As pessoas negras também são frequentemente submetidas a insultos e ofensas no ambiente de trabalho. Neguinha(o), macaca(o), entre outros, são proferidos tanto por superiores, quanto por colegas de trabalho. Foram relatados também casos de sexualização das mulheres negras, que sofrem mais com o assédio sexual de chefes e colegas. Além disso, as pessoas negras são culpabilizadas por trabalhos malfeitos e o trabalho bem-feito é referido como “serviço de branco”.

Desta forma, assim como afirmam *Ciro Biderman e Nadya Guimarães (2004)*, a discriminação atua no mercado de trabalho pelas características “pessoais” dos indivíduos e não pelas condições de qualificação ou capacidade para desempenhar o trabalho. Essa discriminação nem sempre é racionalizada ou decidida a priori, mas, independentemente disso, ela opera desigualdades. Essas desigualdades fazem com que essas trabalhadoras estejam mais vulneráveis a situações de violência e assédio, tornando a experiência de trabalho uma experiência de sofrimento.

Forjando resistências

Ainda que as mulheres sejam as principais vítimas da violência nos locais de trabalho, isso não significa que elas recebam essa violência passivamente. Mesmo que os agressores tratem suas vítimas como mero objeto de suas ações e, no caso da violência de gênero, as mulheres muitas vezes se vejam dessa forma, isso não as destitui da sua condição de sujeito.

Para *Saffioti (2019, p. 156)*, “não há quem participe de relações sociais sem ser sujeito, sem ter identidades sociais, sem distinguir seu eu do eu do outro, até mesmo em situações em que é considerado um não sujeito ou encarne a personagem do não sujeito”. Isso significa dizer que o grau de reificação das pessoas nunca é total. Ou seja, mesmo em um sistema de dominação patriarcal, as mulheres têm a possibilidade da agência. Assim, elas mobilizam estratégias tanto de acomodação quanto de resistência, a fim de preservar sua integridade.

Essa situação se confirmou na pesquisa realizada. Por mais que as mulheres tenham sido constantemente submetidas à violência, elas também resistem a esse processo, seja de forma individual, seja coletivamente. Ao dizerem algo como: “quem disse que precisa ser homem para cortar? Eu sou costureira, sei cortar também”, elas estão questionando a divisão sexual do trabalho que lhes é imposta, tanto em relação às habilidades consideradas femininas ou masculinas, quanto em relação à remuneração, visto que os cortadores ganham mais que as costureiras.

Em outros momentos, elas usam dessa mesma divisão sexual do trabalho para “fugir” de um trabalho considerado penoso e exaustivo. Em uma fábrica do setor de calçados, por exemplo, a função de abastecer as esteiras era considerada feminina, por ser uma atividade que exigia muita atenção, minúcia e cuidado. Contudo, era um trabalho muito cansativo e sobre o qual era exercida muita pressão, visto que dessa tarefa dependia todo o ritmo da produção. Uma trabalhadora, inconformada com a situação, passou a reivindicar que aquilo era um “trabalho de homem”, pois exigia grande resistência física. Para provar seu argumento, ela começou a incentivar as colegas para que “não dessem conta” do serviço. A empresa não teve saída, teve que atribuir aos homens essa função. Ela usou, portanto, a ideia construída em torno das habilidades femininas e masculinas impostas pela própria empresa para reivindicar que as mulheres fossem ser alocadas para atividades “mais leves”. Para a trabalhadora, mudar essa configuração da empresa e tirar a si própria e suas colegas dessa função foi uma grande vitória.

Essas atitudes de rebeldia e subversão também acontecem em outros aspectos do trabalho. Na eterna disputa pelo controle do processo de trabalho, ao mesmo tempo em que elas aceitam as regras impostas, agem para modificá-las. É o caso, por exemplo, de uma trabalhadora que passou a atuar para abolir o controle das idas ao banheiro: “Antes na empresa tinha a chapinha para ir ao banheiro. Todo dia eu pegava a chapinha escondida e sumia com ela. Chegou uma hora que não aguentavam mais procurar essa chapinha e aboliram”.

Outro exemplo é o de uma empresa que instituiu um sistema de bandeiras para sinalizar a produtividade das equipes de trabalho. Nesse sistema, a bandeira verde representava as equipes que alcançavam a meta de produção, em termos de qualidade e quantidade; a bandeira amarela as equipes em situação intermediária; e a bandeira vermelha sinaliza as equipes com produção muito aquém do exigido. Assim, para aumentar a produtividade, a empresa estimulava a rivalidade e a vigilância entre trabalhadoras:

Imagina o clima que a empresa tinha quando tinha essas bandeiras. Os grupos das bandeiras verdes ficavam assim para as vermelhas: bando de preguiçosas. E aquelas com as bandeiras vermelhas lá se sentindo mal. E o quê que elas faziam? Se matavam de trabalhar cada dia mais, brigavam entre elas, para poder colocar uma bandeira verde no grupo delas. Para elas alcançarem a bandeira verde elas formavam uma guerra entre elas. Era a forma que a empresa tinha para pressionar. Quando eu entrei no sindicato eu comecei a brigar contra as bandeiras. Quando eles colocavam a bandeira eu tirava a bandeira, colocavam a bandeira eu tirava a bandeira. E consegui conscientizar as minhas colegas do grupo de que aquilo ali não estava nos rendendo

nada, só estávamos humilhando as outras companheiras. E conseguimos acabar com as tais das bandeiras dentro da fábrica. E era quase duas mil trabalhadoras. Mesmo assim a gente conseguiu. Mas para isso eu levei um tempo bom tirando a bandeira, sendo xingada, sendo chamada a atenção pelo chefe, mas eu tirava a bandeira.

Assim, em uma atitude inicialmente individual, e se beneficiando da estabilidade que gozava enquanto dirigente sindical, a trabalhadora conseguiu mudar não só a forma como a empresa lidava com as equipes de trabalho, mas também a maneira com que as próprias trabalhadoras se engajavam nesse processo de rivalidade.

Ao longo da pesquisa, percebemos que, de forma geral, as ações coordenadas entre sindicatos e trabalhadoras se mostraram bastante efetivas, e diminuíram as situações de violência nos locais de trabalho, especialmente os gritos e humilhações públicas. Para isso, foram utilizadas diferentes estratégias, desde a negociação direta com a empresa até mesmo a apresentação de denúncias ao Ministério Público do Trabalho.

Um exemplo bem-sucedido de ação sindical foi no caso em que um sindicato conseguiu aprovar, na convenção coletiva da categoria, a abolição de qualquer sistema de controle ao uso do banheiro nas fábricas. É interessante notar, todavia, que esse caso aconteceu em um sindicato com uma diretoria majoritariamente feminina. Conforme já afirmava Saffioti (1987), os sindicatos muitas vezes se mostram reticentes em encampar as bandeiras levantadas pelas trabalhadoras. Assim, é fundamental que as mulheres participem desses espaços de representação e decisão para terem suas vozes ouvidas e suas demandas atendidas.

As trabalhadoras também encontraram estratégias para enfrentar o assédio sexual, por mais que admitam a dificuldade em denunciar esse tipo de violência. Em uma empresa, por exemplo, em que o supervisor apalpava as mulheres com frequência, as trabalhadoras coloraram alfinetes por dentro da roupa, para repelir o toque indesejado. Por mais que seja uma estratégia que não as proteja definitivamente desse tipo de assédio, não deixa de ser uma forma de resistência.

Elas relataram que, em várias situações, quando uma mulher tem coragem de romper o silêncio e denunciar uma situação de assédio sexual, outras mulheres acabam por se juntar a essa denúncia. Ao acontecer algo assim em uma empresa, descobriram que catorze trabalhadoras já haviam sido assediadas sexualmente pelo mesmo gerente. Em uma ação articulada com o sindicato e movimentos feministas, as mulheres fizeram uma manifestação na cidade, em frente à casa do agressor. Este, por sua vez, foi demitido pela empresa e, constrangido publicamente, se mudou de cidade.

Esses poucos exemplos demonstram que “o fato de o patriarcado ser um pacto entre homens não significa que a ele as mulheres não oponham resistência” (SAFFIOTI, 2004, p. 130). Onde há relações de dominação e exploração, há também conflito e luta. Assim, mesmo que se trate de um sistema de dominação patriarcal-racista-capitalista, o sujeito dominado possui

agência e algum nível de poder, ainda que desigual. As ações realizadas por essas mulheres, mesmo que em alguns casos sejam pequenas e contextuais, demonstram a possibilidade de que elas fujam de seus destinos de gênero e possam solapar esse sistema (SAFFIOTI, 2019).

Considerações finais

Neste trabalho, procurei analisar, à luz das contribuições de Heleieth Saffioti, alguns dos resultados da pesquisa realizada ao longo do projeto “Promover os direitos humanos e fortalecer a ação sindical e a igualdade de gênero no setor do vestuário do Brasil”. A elaboração da autora em torno dos conceitos de gênero, patriarcado e violência se mostrou bastante precisa e atual para compreender os fenômenos observados.

Se, por um lado, a indústria do vestuário tem se modernizado e funciona em uma nova dinâmica global de produção, por outro lado vemos que muitos aspectos, tanto da organização, quanto do processo de trabalho, se mantêm. No caso do Brasil, ainda é um setor altamente taylorizado, marcado profundamente pela divisão sexual do trabalho. Mas longe de ser rígida e imutável, essa divisão sexual do trabalho é bastante plástica. Embora a gerência imponha normas de gênero pré-estabelecidas, na dinâmica do trabalho essas normas também podem ser reconstruídas. Na pesquisa realizada, por exemplo, a sexualidade se mostrou um aspecto importante na definição das expectativas de gênero no trabalho.

Além de gênero, classe e sexualidade, a raça também é mobilizada na produção de desigualdades e hierarquias. Fica claro, portanto, que o capitalismo utiliza todos os elementos que estiverem à disposição para garantir a reprodução dos mecanismos de dominação e exploração. Dessa forma, há uma intensa luta pelo controle do processo de trabalho e a violência é um mecanismo bastante utilizado para garantir a subordinação. No contexto do trabalho, as principais vítimas da violência são os sujeitos que estão no polo subordinado das relações de gênero, raça e classe. Na indústria do vestuário, especificamente, a violência se manifesta como um fenômeno feminino, vivenciado não só pelas mulheres *stricto sensu*, mas por qualquer pessoa que seja identificada com a feminilidade.

Essas mulheres são vítimas da violência não só nos locais de trabalho, mas em todos os espaços da sociedade, inclusive dentro de suas próprias casas. Foram muitos os relatos que ouvimos ao longo da pesquisa de mulheres que eram constantemente espancadas pelos maridos, proibidas de participar dos sindicatos e de se socializarem com colegas de trabalho. Para elas, não há refúgio, tanto a casa quanto o trabalho são locais de violência. Todavia, conforme a própria Saffioti brilhantemente ressalta em sua obra, mesmo que a violência busque anular a condição de sujeito de suas vítimas, isso nunca acontece totalmente.

É importante olhar para as violências sofridas e denunciá-las, mas também é importante reconhecer as estratégias de resistência que são forjadas. As mulheres que participaram da pesquisa demonstraram que não são passivas. Elas mobilizam diferentes arranjos, articulações e

estratégias para conseguirem sobreviver a essa situação, seja por meio de ações individuais, seja em ações coletivas.

Nesse sentido, a pesquisa demonstrou que quando os sindicatos são ativos e encampam as bandeiras de lutas das mulheres, a efetividade da ação é muito maior. É preciso, portanto, que as mulheres ocupem mais esses espaços de representação e tomada de decisões. E também que os sindicatos compreendam que uma classe trabalhadora altamente hierarquizada só beneficia os patrões.

Por mais que a desigualdade de gênero afete mais fortemente as mulheres, também traz prejuízo para os homens. Dessa forma, a luta pela igualdade de condições entre mulheres e homens não pode e nem deve ser levada a cabo exclusivamente por mulheres. A solidariedade de classe prescinde, portanto, da luta contra as demais desigualdades. Nas palavras de Saffioti (2004, p. 47), “é preciso levar a luta feminista às últimas consequências, a fim de se poder desfrutar de uma verdadeira democracia”.

Referências

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO (ABIT). **Quem somos**. Disponível em: <http://www.abit.org.br/cont/quemsomos>. Acesso em: 08 dez. 2019.

ABREU, Alice. Especialização flexível e gênero: debates atuais. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 8, n.1, p. 52-57, jan./mar. 1994.

BIDERMAN, Ciro; GUIMARÃES, Nadya Araujo. Na ante-sala da discriminação: o preço dos atributos de sexo e cor no Brasil (1989-1999). **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 177-200, 2004.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2018.

CARDOSO, Ana Claudia M. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho: disputas em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo: Annablume, 2009.

CASTRO, Mariana Pereira de. **Relatório final**. Disponível em: <http://www.cntvcut.org.br/system/uploads/ck/files/REVISTA-RELATRIO-FINAL.pdf>. Acesso em: 06 dez. 2019.

COLOMBI, Ana Paula F.; LEMOS, Patrícia R.; CORRÊA, Ellen G. O potencial precarizante da reforma trabalhista na indústria de confecção paulista: uma análise a partir do discurso patronal. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 16., 2019, Salvador. **Anais eletrônicos do XVI Encontro Nacional da Abet**. Salvador: UFBA, 2019. p. 1-19. Disponível em: <http://www.abet2019.sinteseeventos.com.br/anais/trabalhos/trabalhosgt?simposio=9>. Acesso em: 08 out. 2019.

DIEESE. **Perfil das mulheres trabalhadoras no ramo vestuário**. Formação e organização de mulheres: ramo vestuário da CUT. São Paulo: CNTRV, 2019.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cad. Pesqui.**, São Paulo, v. 37, n. 132, p. 595-609, dez. 2007.

KREIN, José Dari; CASTRO, Bárbara. As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho. **Friedrich Ebert Brasil**, São Paulo, n. 6, p. 1-28, out. 2015. Disponível em: http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2016/06/TD_FES_Dari.pdf. Acesso em: 25 jul. 2018.

- LEITE, Márcia de Paula; SILVA, Sandra A.; GUIMARÃES, Pilar C. O trabalho na confecção em São Paulo: as novas formas da precariedade. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 30, n. 79, p. 51-68, 2017.
- LEONE, Eugenia Troncoso; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas, n. 21, p. 2-22, 2013.
- MOTTA, Daniele Cordeiro. Desvendando o nó: a imbricação de gênero, raça/etnia e classe na obra de Heleieth Saffioti. *In: COLÓQUIO MARX E ENGELS*, 9., 2018, Campinas. **Anais eletrônicos do IX Colóquio Marx e Engels**. Campinas: CEMARX, 2018. p. 1-9. Disponível em: <https://anais9coloquiomarxengels.files.wordpress.com/2018/07/a-teoria-do-nc3b3-dec2a0heleieth-saffioti-danielle-motta-unicamp.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2018.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **O ABC da violência contra a mulher no Trabalho**. Brasília, 2019. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 20 fev. 2019.
- RIZEK, Cibele Saliba; LEITE, Márcia de Paula. Dimensões e representações do trabalho fabril feminino. **Cadernos Pagu**, Campinas, n.10, p. 281-307, 1998.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. **O poder do macho**. São Paulo: Moderna, 1987.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. Violência doméstica ou a lógica do galinheiro. *In: KUPSTAS, Márcia (org.). Violência em debate*. São Paulo: Moderna, 1997. p. 39-57.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. **A mulher na sociedade de classes: mito e realidade**. São Paulo: Expressão Popular, 2013.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. **Gênero, patriarcado e violência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.
- SAFFIOTI, Heleieth I. B. Violência de gênero: o lugar da práxis na construção da subjetividade. *In: HOLLANDA, Heloísa Buarque de (org.). Pensamento feminista brasileiro: formação e contexto*. Rio de Janeiro: Bazar do tempo, 2019. p. 139-161.
- SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

Recebido em: 17/09/2020

Aceito em: 03/02/2021