



**SOCIEDADE
CRISE E RECONFIGURAÇÕES**

VII CONGRESSO PORTUGUÊS DE SOCIOLOGIA

19 a 22 Junho 2012

Universidade do Porto - Faculdade de Letras - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação

ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Organizações e Profissões

TRABALHO E GÊNERO NO SETOR CONFECCIONISTA BRASILEIRO DE UBERLÂNDIA – MG

VANNUCHI, Maria Lucia

Doutora em Sociologia

Universidade Federal de Uberlândia - UFU

maluvannuchi@yahoo.com.br

Resumo

Este trabalho apresenta resultados parciais de uma pesquisa intitulada “A feminização do setor confeccionista em Uberlândia: representações sociais e condições de trabalho”. Analisa os mecanismos que respondem pela feminização do setor de confecção de vestuário, um dos mais importantes no cenário da produção industrial de Uberlândia, município brasileiro do interior do Estado de Minas Gerais, que responde pela produção média de 5500 peças/mês - constituído por aproximadamente 90% de mulheres e 10% de homens. Focaliza aspectos da divisão sexual do trabalho em suas unidades fabris e procura elucidar a imbricação de classe e de gênero que informa as relações estabelecidas no espaço profissional analisado. Considera-se que a referida feminização contribui para a precarização do trabalho no setor analisado e que a presença majoritária, nele, de mulheres trabalhadoras resulta da trama de relações de gênero que perpassa a sociedade, entendidas, estas, como construtos que visam legitimar relações desiguais, hierarquizadas, estabelecidas entre sujeitos sociais de sexos diferentes, por meio da naturalização. O estudo, de natureza qualitativa, ancora-se em vertentes da Sociologia do Trabalho, sob perspectiva de gênero, sobretudo, nas reflexões de Kergoat e Hirata, e em Bourdieu no que tange à construção de subjetividades.

Abstract

This paper presents some results of a research entitled “The feminization of garments confection industry in Uberlândia: social representations and labor conditions”. It analyzes the mechanisms that respond for the feminization of this productive sector, one of the most important at the industrial production scenario of Uberlândia, a Brazilian province from Minas Gerais state, which has an average production of 5500 pieces a month, and it is constituted of approximately 90% of women and 10% of men. It foccus on sexual division of labor aspects in its factories and tries to elucidate the imbrication of classes and gender that inform the relations established in this professional site. This paper considers that the referred feminization contributes to the employment precarization of this productive sector, and also that the predominance of women's worker at this sector is a result of gender relations presented on social reality, where they are known as constructs that legitimizes and naturalizes uneven and hierarchical relations, established between social individuals of different sexes. This qualitative research is anchored on Sociology of Work studies, under gender approach, especially on Kergoat's and Hirata's reflections, and on Bourdieu's reflections about the subjectivities construction.

Palavras-chave: gênero; classes sociais; trabalho; indústria confeccionista; subjetividades.

Keywords: gender; social classes; work; garments confection industry; subjectivities.

PAP0682

Introdução

Este trabalho apresenta alguns resultados de uma pesquisa em andamento intitulada “A feminização do setor confeccionista em Uberlândia: representações sociais e condições de trabalho” que focaliza um dos mais importantes segmentos da produção industrial do município brasileiro de Uberlândia, situado no Estado de Minas Gerais. Responsável pela produção média de 5500 (cinco mil e quinhentas) peças/mês, o setor congrega cerca de 200 (duzentas) empresas, 2500 (dois mil e quinhentos) trabalhadores(as), sendo sua mão-de-obra, predominantemente feminina, constituída por cerca de 90% (noventa por cento) de mulheres e 10% (dez por cento) de homens.

O estudo, de natureza qualitativa, ancora-se em vertentes da Sociologia do Trabalho e dos Estudos das relações sociais de sexo/gênero, sobretudo, nas reflexões de Kergoat e Hirata, e resulta de pesquisas bibliográficas, documental, e de campo - por meio da observação dos espaços de trabalho e realização de entrevistas semi-estruturadas.

O presente texto analisa os mecanismos que respondem pela feminização do setor produtivo em tela; focaliza aspectos da divisão sexual do trabalho em unidades fabris, procurando elucidar as imbricações de classe e de gênero que informam as relações estabelecidas no feminizado espaço profissional ora analisado, bem como as subjetividades e representações sociais nele presentes e seus impactos nas condições de vida e trabalho dos(as) operários(as) confeccionistas. Considera que tal feminização resulta da trama de relações de gênero que transversa a totalidade social entendidas estas, como construções histórico-culturais que, no intuito de justificar e legitimar relações desiguais, hierarquizadas, estabelecidas entre sujeitos sociais de sexos diferentes, naturalizam-nas.

O trabalho feminizado no setor traz as marcas da flexibilização que possibilita à trabalhadora conciliar, em dupla jornada de trabalho, as atividades fabris e domésticas, e também da precarização, haja vista as denúncias de *dumping* socialⁱ, praticado por unidades fabris do município, que corriqueiramente são apresentadas ao STIVU - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia. E vale ressaltar que o setor terceiriza atividades-fim, que legalmente não poderiam ser realizadas fora do espaço fabril, no intuito de reduzir custos de produção e ampliar a margem de lucros. As atividades façônistasⁱⁱ, nas quais também predomina o trabalho de mulheres, perfazem 40% da produção local.

O atual sistema de acumulação flexível apropria-se de tais mecanismos, potencializadores da produtividade e da lucratividade, gerando formas imbricadas e específicas de exploração e dominação de trabalhadores(as). Ou seja: a feminização da produção confeccionista e a precarização das condições e relações de trabalho no setor retroalimentam-se.

1- As relações de gênero e trabalho no capitalismo contemporâneo

O atual modo de funcionamento sistêmico do capitalismo redesenha as divisões sociais, sexuais e internacionais do trabalho. Descortina um período em que emergem novos pólos de poder, novos blocos geopolíticos, nos quais, os estados nacionais, via de regra, representam os interesses das grandes empresas que atuam transnacionalmente.

A nova configuração do capitalismo, que se delineia no cenário mundial na segunda metade do século XX e, particularmente, no Brasil, a partir de seu último quartel, introduz um conjunto de mudanças tecnológicas e organizacionais, e produz múltiplos arranjos dos fatores: capital e trabalho.

O novo panorama produtivo é marcado pela precarização e flexibilização das relações de trabalho e da legislação trabalhista, por privatizações e enxugamento de políticas públicas sociais. Processos estes que, aliados a mudanças organizacionais e ao emprego de tecnologia de ponta, poupadora de mão-de-obra, ampliam os processos de marginalização social, os quadros de inclusões periféricas.

O cenário, em que vige desenfreada competição, no qual as novas estratégias empresariais nascem impulsionadas pelo duplo objetivo de manter-se no páreo da concorrência capitalista e aprimorar o controle de trabalhadores(as), tem profundos impactos sobre economias regionais e locais, a exemplo de Uberlândia, M.G.

Vale tudo, como observa Hirata (2002) para fazer com que a engenharia de produção consiga eliminar ou diminuir as porosidades da jornada de trabalho e acelerar o ritmo de produção. Tanto o trabalho quanto suas respectivas formas de remuneração são organizados segundo as necessidades produtivas das empresas, tipo de produto requerido pelo mercado, e também pela natureza de equipamentos utilizados.

E para melhor compreensão do atual cenário é axial a contribuição teórica de vertentes da Sociologia do Trabalho, de base marxista, que abraçam a tese da centralidade social do trabalho e das classes sociais, e analisam as relações de trabalho a partir da perspectiva de gênero, a exemplo de Hirata, que critica as análises generalizantes, as universalizações derivadas de estudos "*gender-blinded*" que tendem a desconsiderar ou deixam de dar a devida importância às especificidades de uma classe que não é homogênea, fechando os olhos para uma realidade heterogênea e marcada por desigualdades.

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

A autora focaliza as divisões social sexual e internacional do trabalho enquanto dimensões articuladas, concebendo a exploração de classe e a dominação de gênero como dois processos que se retroalimentam: as relações entre capital e trabalho imbricam-se às relações estabelecidas entre pessoas de sexos diferentes (HIRATA, 2002). O sistema sexuado de trabalho agrava, em um primeiro momento, de forma mais direta, a exploração da mulher, mas a seguir seus impactos estendem-se ao conjunto de trabalhadores(as). Se é fato que a desigualdade nas relações estabelecidas entre os sexos antecede a organização capitalista da sociedade, também é inegável que o capital bem soube utilizar-se, em seu proveito, da divisão sexual do trabalho pré-existente.

Os estudos das Relações Sociais de Sexo, enraizados em concepções marxianas, vieram dar visibilidade à mulher, no interior de uma classe até então tida como assexuada, enfatizando a necessidade de se analisar, articuladamente, os diversos espaços por onde circula a mulher trabalhadora, sem hierarquizar as relações sociais neles estabelecidas, sem estabelecer "*front* ou inimigo principal".

Articular produção/reprodução significa para mim, trabalhar simultaneamente sobre dois grupos de relações sociais, relações entre os sexos e relações de classe, relações que chamaremos respectivamente opressão e exploração. (KERGOAT, 1986, p.83).

Em defesa da utilização associada dessas duas categorias analíticas - gênero e relações sociais de sexo – que têm em comum a ênfase dada aos aspectos relacionais e de construção social - Oliveira ressalta a polissemia dos termos e não os coloca em oposição "Faço uso tanto do conceito de relações de sexo como de relações de gênero porque ambos são mediados pelo poder. Eles são o princípio organizador das práticas sociais". (OLIVEIRA, 1997, p.7).

Estas diferentes abordagens, conjugadas, contribuíram sobremodo para desvelar os mecanismos de construção de desigualdades assentadas em diferenças biológicas, elucidando o processo de manipulação das características naturais de mulheres e homens na edificação de uma lógica organizacional que configura a relação entre os sexos como um sistema hierarquizado, transversal a todos os espaços sociais. (DAUNE-RICHARD, DEVREUX, 1992).

E seus impactos não se circunscrevem à materialidade das condições e relações de trabalho; incidem também sobre as subjetividades dos sujeitos sociais, inseridos em uma ordem androcêntrica que institui

relações hierarquizadas de gênero/sexo, com supremacia masculina, e criadas na objetividade de ações institucionais que estabelecem formas de divisão de espaços e papéis sociais.

O mundo social constrói o corpo como realidade sexuada e como depositário de princípios de visão e de divisão sexualizante. Esse programa social de percepção incorporada aplica-se a todas as coisas do mundo e, antes de tudo, ao próprio corpo em sua realidade biológica: é ele que constrói a diferença entre os sexos biológicos. [...] A diferença biológica entre os sexos, isto é, entre o corpo masculino e o corpo feminino, e, especificamente, a diferença anatômica entre os órgãos sexuais, pode assim ser vista como justificativa natural da diferença socialmente construída entre os gêneros e, principalmente, da divisão social do trabalho. (BOURDIEU, 1999, p.18-20).

Tais construções objetivas são internalizadas sob a forma de esquemas cognitivos, de sistemas de percepções. “As próprias operárias interiorizam essa banalização de sua própria qualificação e, algumas vezes mesmo, a desvalorização de seu trabalho...”. (KERGOAT, 1986, p.84).

Há, pois, todo um sistema de estruturas inscritas nas coisas e nos corpos, que se legitima pela subjetivação. O sistema social desenha os lugares de trabalhadoras e de trabalhadores na escala das qualificações, remunerações, profissionalizações, mas oculta tal construção social por meio de discursos naturalizadores. Assim, a própria mulher internaliza o paradigma dessas relações hierarquizadas, desiguais e de opressão, objetivamente construídas.

2 - Condições e relações de trabalho na indústria de confecções de Uberlândia. MG - alguns resultados preliminares.

As microempresasⁱⁱⁱ representam 80% (oitenta por cento) das cerca de 200 (duzentas) empresas do setor confeccionista de Uberlândia, e geram, cada qual, em média, 10 (dez) postos de trabalho. As pequenas empresas correspondem a 18% (dezoito por cento), e empresas de médio porte representam apenas 2% (dois por cento) do setor, que não conta com empresas de grande porte. Sua produção destina-se ao mercado interno: 67% (sessenta e sete por cento) são canalizadas para o próprio Estado de Minas Gerais, 20% (vinte por cento) para o Estado de São Paulo, e 13% (treze por cento), para os demais Estados brasileiros.

A confecção de vestuários, por suas características que demandam criatividade, diversificação, produção de peças personalizadas, utiliza intensivamente mão-de-obra, o que, em parte, pode explicar a precariedade tecnológica do setor, no qual o nível de obsolescência das máquinas e equipamentos gira em torno de 57% (cinquenta e sete por cento). E ainda, assim, o nível de utilização da capacidade produtiva das empresas é de 64% (sessenta e quatro por cento), restando 36% (trinta e seis por cento) do maquinário ociosos, percentuais que evidenciam um mercado consumidor restrito.

Uma leitura das condições de trabalho no setor confeccionista de Uberlândia norteadas por Convenções Coletivas de Trabalho estabelecidas por representantes da categoria possibilita perceber tanto alguns aspectos de precarização do trabalho quanto descumprimentos de acordos firmados.

A atual Convenção, que rege as relações de trabalho nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia no biênio 2011/2012, foi firmada em 23 de setembro de 2011, passando a vigorar na data-base da categoria, fixada em 1º de outubro de cada ano. Ela estabelece pisos salariais diferenciados consoante a demonstração de domínio da função exercida: R\$ 586,00 (quinhentos e oitenta e seis reais) para trabalhadores(as) sem qualquer experiência, R\$ 606,00 (seiscentos e seis reais) para trabalhadores(as) com alguma experiência a ser demonstrada no exercício da função, e R\$ 635,00 (seiscentos e trinta e cinco reais) para trabalhadores(as) com experiência comprovada e com total domínio da função; profissionais polivalentes, capazes de operar diversos tipos de máquinas e equipamentos.

A Convenção Coletiva de Trabalho em tela corrigiu, pela primeira vez, os salários utilizando índices diferenciados: 7,5% (sete e meio por cento) para salários até R\$ 1000,00 (um mil reais) e 5,25% (cinco,

vírgula, vinte e cinco por cento) para salários acima de R\$ 1000,00 (um mil reais). Tais índices de reajuste utilizados ficaram abaixo dos 14,12% (catorze, vírgula, doze por cento) aplicados sobre o salário mínimo nacional que passou de R\$ 545,00 (quinhentos e quarenta e cinco reais) para R\$ 622,00 (seiscentos e vinte e dois reais), a partir de 01 de janeiro de 2012.

Corrigindo uma ilegalidade vigente na Convenção Coletiva de Trabalho do ano anterior - que mantinha o piso da categoria abaixo do salário mínimo nacional no interstício da elevação deste até a posterior data-base da categoria - foi incluída uma complementação à cláusula 2.3, determinando que “a partir de janeiro de 2012, o salário para iniciantes será o salário mínimo”. E respeitando a proporcionalidade de diferenciação por funções, acrescentou que o salário das “funções intermediárias será de R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais) e para profissionais com experiência comprovada será de R\$ 680,00 (seiscentos e oitenta reais)”.

A convenção faculta também a remuneração por produção ou peças, desde que assegurado o direito ao salário integral, quantificado pela média do salário pago na semana anterior, quando por razões que independam do(a) trabalhador(a), for impossível a realização das atividades a serem exercidas. E determina que as empresas que assim remuneram apresentem aos(às) trabalhadores(as), diariamente, o demonstrativo de produção, o que raramente acontece.

A jornada de trabalho semanal de 44 horas estende-se de segunda-feira à sexta-feira, sendo franqueado às empresas que trabalham com locação de peças de vestuário e utilizam mão-de-obra para ajustes, o trabalho aos sábados, condicionado à compensação das quatro horas neles trabalhadas, no período matutino das segundas-feiras.

A Convenção Coletiva determina, ainda, conforme cláusula sétima, § 2º que “eventuais horas extras prestadas aos sábados, exclusivamente pelo segmento de locação de peças do vestuário, serão remuneradas com percentual adicional de 100% (cem por cento), sendo proibida a inclusão das mesmas no banco de horas.

É interessante observar que embora o STIVU celebre como uma de suas conquistas o fim do banco de horas em 2010, proíbe, aqui, a inclusão de uma forma específica de horas extras no banco de horas, e nada dispõe a respeito de outras modalidades de horas extras. A alusão possibilita pensar que o banco de horas ainda exista, a despeito de ter sido formalmente erradicado, o que é fato, posto que na realidade, algumas empresas, apesar da proibição acordada, continuam a utilizá-lo. O Sindicato só toma conhecimento da questão quando há denúncias, e estas são escassas porque os(as) trabalhadores(as) temem represálias, a exemplo da inclusão de seus nomes em listas restritivas que dificultem seu retorno ao segmento produtivo, em caso de demissão.

E mais, a presente Convenção Coletiva reza, genericamente, que “o trabalho extraordinário (horas extras) será remunerado com o adicional de 70% (setenta por cento) sobre o salário da hora normal”; não fazendo referência à obrigatoriedade de pagamento em dinheiro.

A convenção acorda que as empresas poderão ministrar cursos ou treinamentos para empregados(as), durante 08 (oito) horas por mês, sem que sejam computadas como jornada extraordinária, ressalvado fugidio direito de negociação entre partes que dispõem de forças muito desiguais.

Outra cláusula da Convenção Coletiva digna de nota é a que se refere às faltas e aos abonos de faltas de trabalhadores(as). Prevê-se a remuneração de até 03 ausências por ano para acompanhamento de filho(a) menor e dependente previdenciário(a) até 10 anos de idade, em consultas médicas.

Na medida em que, a maternagem tende a ser muito mais exercida pelas trabalhadoras mães do que a paternagem pelos trabalhadores pais, é possível pensar que esse número anual de abonos seja insuficiente - sobretudo quando a prole é numerosa - e que a incidência de faltas recaia principalmente sobre as trabalhadoras mães, fato que lhes atrapalha a trajetória profissional e ainda acarreta outras perdas, outros prejuízos, a exemplo da cesta básica ou de *tickets* / vales-refeição, benefício condicionado ao quesito

assiduidade. A ele faz jus o(a) empregado(a) que não tiver faltado ao trabalho no mês imediatamente anterior ao da entrega da cesta-básica^{iv}. Os(as) trabalhadores(as) também deixam de receber cesta básica e *tickets* / vales-alimentação quando em gozo de benefício previdenciário e férias individuais ou coletivas, embora, diga-se de passagem, nesse período precisem continuar a se alimentar, não só para garantir a própria sobrevivência, mas a manutenção da força de trabalho que voltará a gerar peças de vestuário quando do retorno das férias ou licenças.

A Convenção proíbe a readmissão em caráter experimental de ex-empregado(a) para a mesma função que tenha exercido nos últimos doze meses. Dessa forma, o trabalhador readmitido fica dispensado do contrato de experiência de 90 dias e o(a) empregador(a) deve pagar aviso prévio e demais obrigações rescisórias em caso de nova demissão. Porém, há empresas que deixam transcorrer mais de um ano entre a demissão e a recontração do(a) empregado(a), desobrigando-se, assim, de tal exigência.

Nenhuma das empresas confeccionistas de Uberlândia dispõe de creche ou paga auxílio creche: as microempresas, que representam 80% do setor, estão isentas por força do artigo 389, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - a dispor de creche própria ou firmar convênios, porque não empregam o quantitativo mínimo de trinta trabalhadoras com mais de dezesseis anos. As pequenas e médias empresas que perfazem 20% do setor, desobrigam-se do pagamento de benefício pecuniário para cobrir as despesas dos(as) funcionários(as) com creches, alegando que a Prefeitura Municipal de Uberlândia já mantém uma estrutura de creches satisfatória, condizente com a necessidade. As empresas também deixam de garantir o direito da coincidência de férias de mães e pais trabalhadores(as) com as férias letivas de seus/suas filhos(as) estudantes, alegando que isso obriga-las-ia a fechar as portas, e que, caso os(as) trabalhadores(as) insistissem no cumprimento de tal direito, estariam “dando um tiro no pé” e brigando contra seus próprios empregos. É o ardiloso discurso neoliberal da convergência de interesses entre capital e trabalho.

Os(as) trabalhadores(as) do setor confeccionista não têm planos de saúde, o que os(as) deixa desprotegidos(as). Resta-lhes o precário atendimento prestado pelo sistema público de saúde, o SUS - Sistema Único de Saúde. A Convenção Coletiva recomenda às empresas a contratação de seguros de vida em grupo para seus(suas) trabalhadores(as), mas não as obriga a tal procedimento, o que faz com que grande parte dos(as) trabalhadores(as) prescindam de tal proteção.

O mesmo artigo da CLT supra citado é descumprido em seu inciso IV que determina o fornecimento gratuito de recursos de proteção individual, dependendo da natureza do trabalho, tais como óculos, máscaras, luvas e roupas especiais, para a defesa dos olhos, do aparelho respiratório e da pele. Trabalhadores(as) das pequenas e micro-empresas não costumam utilizá-los; as empresas maiores determinam sua utilização, mas fazem vistas grossas quando a ordem não é acatada pelos(as) operários(as). E a observação *in loco* de irregularidades cometidas é dificultada em virtude de possível mascaramento das condições e relações de trabalho, uma vez que o direito de visitas dos(as) dirigentes sindicais ou de membros credenciados, ao local de trabalho é assegurado, mas, no máximo uma vez por trimestre, com direito a um retorno, mediante solicitação prévia, por escrito.

Inversamente proporcional é a vista atenta ao ritmo da produção, rigidamente controlada, cuja queda pode resultar em demissão do(a) trabalhador(a), e desemprego deste(a). Não raro os(as) trabalhadores(as) que têm remuneração fixa, por dias trabalhados são assediados por chefes que os(as) repreendem, ameaçam e pressionam para acelerar a produção e atingir metas estabelecidas.

Tal aceleração do ritmo de trabalho explica a elevada incidência de LER^v no setor, moléstia decorrente de trabalhos rotineiros, repetitivos e/ou extenuantes, tão presentes na indústria confeccionista. Inclui-se merecem destaque duas cláusulas da atual Convenção Coletiva de Trabalho: a que dispõe sobre atestados, reconhecendo tão somente a validade de atestados médicos, odontológicos e fisioterapêuticos, sem mencionar atestados de outra natureza, e a referente à ginástica preventiva, que recomenda às empresas a concessão aos(às) empregados(as) de dez minutos diários de intervalo - a serem computados na jornada de trabalho - para realização de ginástica preventiva de LER, sob a orientação de um instrutor capacitado. Se a

ocorrência do distúrbio fosse pequena não faria sentido tal referência aos atestados fisioterapêuticos e à ginástica preventiva de LER.

Uma dificuldade adicional para o(a) trabalhador(a) é que o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS - não tem reconhecido a LER como doença ocupacional, deixando de emitir a CAT - Comunicação de Acidente de Trabalho, o que faz com que o(a) trabalhador(a) seja afastado tão somente com auxílio doença, e não com auxílio doença acidentário, com conseqüentes prejuízos.

Também responde por perda de direitos trabalhistas o elevado percentual de atividades façônistas no setor, a terceirização que reduz o custo das peças produzidas e amplia a margem de lucro de empresas que, ilegalmente terceirizam sua atividade principal, a costura, que não poderia ser terceirizada. Segundo depoimento da presidenta do Sindicato de Trabalhadores nas Indústrias de Vestuário de Uberlândia há muitas firmas e facções clandestinas, e a existência destas é descoberta tão somente quando há denúncias. E quando denunciadas tais empresas rapidamente fecham as portas e reabrem-nas em outro lugar, como estratégia para burlar a fiscalização.

As redes de subcontratação e, sobretudo o trabalho a domicílio que transfere para o(a) próprio(a) trabalhador(a) grande parte do ônus da produção, pulverizam o trabalho, tornando-o quase invisível e difícil de ser controlado por dirigentes sindicais. Estes(as) são notificados(as) das ocorrências quando há desacertos entre as partes envolvidas, e as empresas contratantes rapidamente solucionam a pendência desfazendo acordos anteriormente firmados e dispensando os serviços até então contratados.

A presidenta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia também ressaltou o *dumping social* praticado por diversas empresas do município:

vende barato porque paga mal e não cumpre qualquer obrigação trabalhista. Uma dessas unidades coloca no mercado camisetas e vestidos a R\$ 9,90 (nove reais e noventa centavos), preço abaixo do custo de produção conseguido, inclusive por meio do desvio de funções.

Muitos(as) operários(as) que trabalham como costureiros(as) são, na verdade contratados(as) para executar serviços gerais, função de mais baixa remuneração; há também operários(as) contratados(as) como costureiros(as), que não só costuram, mas respondem por serviços gerais: lavam, passam as peças de vestuário produzidas, e ainda fazem faxinas.

Algumas empresas não poderiam fabricar essas peças de vestuário porque têm apenas registro como estabelecimento comercial, mas fabricam. Outras, ao inverso, não poderiam comercializar seus produtos em lojas de fábrica, porque são registradas como estabelecimento industrial, mas comercializam.

Uma das questões que mais preocupa os(as) dirigentes do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia é o assédio moral, na forma de revista aos pertences pessoais dos(as) trabalhadores(as) à entrada e à saída do local de trabalho.

Matéria postada no *Blog Farol Comunitário*, em 21 de fevereiro de 2008 denuncia essa prática arbitrária das empresas de confecção.

A presidenta do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia - STIVU caracterizou bem em suas palavras a sua conquista: "chega de humilhação. Basta de constrangimento". Ela salienta que não poupará esforços para ver eliminados o Assédio Moral e os atos de humilhação sofridos pelos trabalhadores dentro das fábricas. "Vou lutar com determinação". [...] Depois de aguardar mais de 06 meses por uma resposta por parte das autoridades e, de ter feito uma grande manifestação na porta de várias indústrias - aconteceu nesta quarta-feira no Ministério Público do Trabalho a reunião de mediação sobre o ato de fazer revista em trabalhadores. A empresa denunciada tem 120 dias para a instalação dos armários para que os pertences dos trabalhadores sejam guardados individualmente e de maneira inviolável. (STIVU, Blog Farol Comunitário, 2011).

São múltiplos e imbricados os mecanismos que respondem pela precarização do trabalho no feminizado setor confeccionista de Uberlândia, e este, ainda é perpassado por representações sexistas que impactam as relações e condições de trabalho nele presentes, constatação que é corroborada pelas palavras de uma funcionária do sindicato patronal, SindiVestu - Sindicato das Indústrias do Vestuário de Uberlândia:

As mulheres constituem 90 % a 95% do quadro de trabalhadores do setor. Há homens apenas em escritórios, na expedição e trabalhando como motorista; se um homem trabalha na confecção chegam a pensar e a falar que ele não é homem de verdade. Há muito preconceito.

Vale registrar ainda que é baixo o índice de sindicalização dos(as) trabalhadores(as) do setor confeccionista de Uberlândia; cerca de 6% (seis por cento) da categoria. Embora funcionários(as) do Sindicato tenham-nos informado, verbalmente, que o atual quadro é de 234 (duzentos e trinta e quatro) associados(as), a contagem a que procedemos, a partir de uma relação manuscrita que nos foi fornecida em maio de 2011, levou-nos a um número diferente: 154 (cento e cinquenta e quatro) associados(as), sendo 139 (cento e trinta e nove) mulheres e 15 (quinze) homens; números que repetem o percentual aproximado de 90% (noventa por cento) de mulheres e 10% (dez por cento) de homens da base sindical.

A despeito das conquistas e avanços das mulheres trabalhadoras que crescentemente vêm adentrando espaços profissionais que anteriormente se configuravam como nichos ocupacionais masculinos, ainda hoje, muito mais do que os homens, elas são compelidas aos empregos flexibilizados, via de regra precarizados, que lhes possibilitam conciliar as atividades extradomésticas e as domésticas que continuam sendo consideradas sua exclusiva ou preponderante responsabilidade.

Ciente das dificuldades com que se depara no mercado de trabalho, justamente pelo fato de via de regra precisar conciliar as atividades fabris com os afazeres doméstico-familiares, a trabalhadora tudo faz para preservar seu emprego, mesmo que este seja precarizado e mal remunerado, o que possibilita mais elevado grau de dominação e de exploração da força de trabalho.

E na medida em que se consideram mais femininas as atividades confeccionistas por já serem corriqueiramente desempenhadas por mulheres no espaço doméstico, estas são tomadas como habilidades inatas das mulheres que prescindem de remuneração adicional, porque não são consideradas como competência técnica, como qualificações resultantes de investimentos em sua formação.

Todas as habilidades femininas, operacionais e comunicativas, tais como: paciência, capricho, trato relacional, são, assim, apropriadas sem maiores ônus pelo sistema produtivo; obtém-se, pois, a baixo custo uma mão-de-obra condizente com as necessidades do exigente e competitivo mercado do cenário globalizado que, mais do que nunca, requer esmero na elaboração dos produtos que nele circulam, e capacidades relacionais. Não se pode ignorar que essa multifuncionalidade da mulher trabalhadora foi socialmente construída, tornando-a mais propensa do que o homem trabalhador a adaptar-se às novas dimensões polivalentes do trabalho. Para Kergoat tal aptidão nada tem de inata.

Ao invés de dizer que as operárias têm uma formação inexistente ou mal adaptada, dizemos o contrário, que elas têm uma formação perfeitamente adaptada aos empregos industriais, que se lhes propõem. Dizemos também que elas a adquiriram, inicialmente, através de um aprendizado (na profissão de futura mulher, quando eram meninas), depois mediante uma formação contínua (trabalhos domésticos). As operárias não são operárias não qualificadas ou trabalhadoras manuais porque são malformadas pela escola, mas porque são bem formadas pela totalidade do trabalho reprodutivo [...] e as próprias operárias interiorizam essa banalização de sua própria qualificação e, algumas vezes mesmo, a desvalorização de seu trabalho [...] (KERGOAT, 1986, p.84).

É expressiva a quantidade de mulheres que realizam trabalho a domicílio, sendo mal remuneradas e privadas de direitos trabalhistas. E a baixa remuneração não se restringe, como vimos ao trabalho a domicílio; nas unidades fabris ela também impera.

Uma representante do Sindicato patronal, em entrevista, revelou considerar essa baixa remuneração compatível com o tipo de mão-de-obra que predomina no setor confeccionista - mais velha e não qualificada. A pretexto dessa não qualificação, reiteramos, os(as) proprietários das unidades fabris apropriam-se sem maiores custos da experiência pregressa, do saber das trabalhadoras, que se cristaliza nos produtos de seu trabalho.

Considerações Finais

Este texto, elaborado para apresentação na ST 5, “Trabalho, Organizações e Profissões” do VII Congresso Português de Sociologia, apresenta resultados preliminares de uma pesquisa que se encontra em andamento.

Alguns dados coletados e informações obtidas permitem afirmar que o trabalho no setor é precarizado, haja vista os baixos salários recebidos pela categoria, bem como a extensa e intensa jornada dos(as) trabalhadores(as), e práticas de desvio de funções, de assédio moral, de negligência com a segurança no trabalho e de incidência de doenças ocupacionais.

Evidenciam-se também as marcas das hierarquizadas relações sociais de sexo e gênero, e de discursos sexistas no processo de feminização do setor confeccionista de Uberlândia: seja pela divisão sexual do trabalho nas unidades fabris, ou pela sobrecarga de trabalhadoras que acumulam afazeres domésticos e extradomésticos em dupla jornada de trabalho, seja pela sobreposição, na operária, da identidade social reprodutora que resulta na atribuição de funções consideradas apropriadas às mulheres, seja pela naturalização de saberes socialmente elaborados, que possibilita a apropriação destes sem a contrapartida de melhor remuneração e maior valorização profissional.

As representações que perpassam o setor confeccionista de Uberlândia sobrepõem, na operária, a identidade social da mulher reprodutora. Abramo (*apud* BRITO E OLIVEIRA, 1997), com muita pertinência, afirma pairar sobre a trabalhadora a sombra de uma outra mulher, vinculada à vida doméstica, que a limita, cerceia e tolhe seus passos.

Retomando as apropriadas palavras de Kergoat, não há “*front* ou inimigo principal”, as relações de gênero transversam todos os lugares sociais; são produzidas e reproduzidas incessantemente nos vários espaços, domésticos e extradomésticos.

As constatações que esta pesquisa em curso já possibilitam vão ao encontro do alerta de Hirata concernente à premência da Sociologia do Trabalho atentar mais para o caráter sexuado deste e para a heterogeneidade da classe trabalhadora. (HIRATA, 1998, p.7). Os sujeitos que a constituem vivenciam contradições específicas; daí a necessidade de focalizarmos no processo produtivo as relações de gênero, estruturantes de formas específicas de dominação, opressão e exploração, em um mundo do trabalho que é inegavelmente sexuado.

FONTES

O VESTUÁRIO. *Informativo do STIVU – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia*, MG, ed, n, 01, dezembro de 2010.

O VESTUÁRIO. *Informativo do STIVU – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia*, MG, ed, n, 02, fevereiro de 2011.

UBERLÂNDIA. *Convenção Coletiva de Trabalho 2010 / 2011*. Sindicato das Indústrias do Vestuário de Uberlândia – SINDIVESTU / Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia – STIVU.

UBERLÂNDIA. *Diagnóstico empresarial das indústrias do Vestuário de Uberlândia, Araguari e Tupaciguara*. Uberlândia: SEBRAE / SENAI-FIEMG / SINDIVESTU / SINDVEST, outubro de 2006.

REFERÊNCIAS

Barreto, Margarida (1997). Lesões por esforços repetitivos (LER): que danos causam no cotidiano das mulheres. In: Scavone, Lucila, Oliveira, Eleonora Menicucci (orgs.). *Trabalho, saúde e gênero na era da globalização*. Goiânia: AB.

Bourdieu, Pierre (1999). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. DECRETO-LEI n. 5452 de 1º de Maio de 1943. Disponível em <http://www.superdownloads.com.br>. Acesso em 05 de agosto de 2011.

Brito, J., Oliveira, S. (1997). Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: Silva Filho, João Ferreira, Jardim, Sílvia. (org.) *A danação do trabalho: organização do trabalho e sofrimento psíquico*. Rio de Janeiro: Te Corá Ed.

Daune-Richard, Anne-Marie; Devreux, Anne-Marie (1992). Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. *Recherches féministes*, vol 5, n. 2, p.7-30.

Hirata, Helena (2002). *Nova divisão sexual do trabalho?* Um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo.

Hirata, Helena (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*: Gênero, Tecnologia e Trabalho ano 4, n. 7, p.5-27.

Kergoat, Danièle (1986). Em defesa de uma Sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação. In: KARTCHEVSKY-BULPORT, André et. al. (org.) (1986). *O Sexo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 79 - 93.

Oliveira Eleonora Menicucci de (1997). Gênero, saúde e trabalho: um olhar transversal. In: _____, Scavone, Lucila (org.) 1997. *Trabalho, saúde e gênero na era da globalização*. Goiânia: AB.

STIVU - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Uberlândia. O STIVU consegue vencer mais uma batalha. Postado em 21.02.2008.

<http://farolcomunitario.blogspot.com/2008/02/o.stivu.consegue.vencer.mais.uma> Acesso em 11 de junho de 2011.

ⁱ Prática, através da qual se ganha competitividade no mercado, em virtude da superexploração da força de trabalho, do baixo custo da mão-de-obra.

ⁱⁱ Atividades feiçonistas constituem um sistema de prestação de serviços para empresas que lhes permite apropriar-se de produtos do trabalho realizado fora de seus limites físicos, jurídicos e até mesmo tributários.

ⁱⁱⁱ O critério de classificação das empresas, ora utilizado, segue o adotado no Diagnóstico Empresarial das indústrias do vestuário de Uberlândia, Araguari e Tupaciguara, de 2006, elaborado conjuntamente pelo SINDIVESTU, SINDVEST, SENAI, FIEMG, e SEBRAE. O porte das empresas refere-se ao número de trabalhadores(as) empregados(as): microempresas, com até 19 trabalhadores(a); pequenas empresas, de 20 até 99 trabalhadores(as); médias empresas, de 100 a 499 trabalhadores(as); e empresas de grande porte, com mais de 500 trabalhadores(as).

^{iv} Observa-se que não são computadas como faltas os atestados e abonos, limitados a uma ausência por mês.

^v LER/DORT – lesões por esforços repetitivos / distúrbios osteomoleculares relacionados ao trabalho são patologias relacionadas ao trabalho, “caracterizadas pelo acometimento de nervos, sinóvias, fâscias, tendões, ligamentos,

músculos, em consequência de distúrbios funcionais ou orgânicos resultantes de fadiga localizada” (BARRETO, 1997, p.88). As mulheres são mais suscetíveis à moléstia, porque as tarefas repetitivas que lhes são preferencialmente atribuídas, sob a justificativa de lhes serem mais adequadas, por conta de seus atributos femininos - paciência, delicadeza, atenção, agilidade - são as mais propensas a provocar LER.