



X Congresso Português de Sociologia
Na era da “pós-verdade”? Esfera pública, cidadania e qualidade da democracia no Portugal contemporâneo
Covilhã, 10 a 12 de julho de 2018

Secção/Área temática: Classes, Desigualdades e Políticas Públicas.

A divisão sexual do trabalho no setor produtivo de calçados em Portugal: igualdade legal e desigualdade real

VANNUCHI, Maria Lúcia; Universidade Federal de Uberlândia; Instituto de Ciências Sociais; Curso de Ciências Sociais; Av. João Naves, 2121, Campus Santa Mônica, Bloco 1-H; CEP 38.400-902 Uberlândia (M.G.), Brasil; *E-mail:* maluvannuchi@ufu.br; maluvannuchi@yahoo.com.br

Resumo

Este texto apresenta excertos de um projeto de pesquisa desenvolvido como estágio pós-doutoral no Centro de Estudos Sociais / Universidade de Coimbra, em 2017, que focalizou, em análise comparativa internacional, a divisão sexual do trabalho na indústria de calçados, baseado em pesquisas empíricas realizadas em centros produtivos do Brasil (Franca/SP) e de Portugal (Distrito de Aveiro), a partir de estudo de caso e entrevistas semiestruturadas. Referências teóricas incluem Joan Scott, Danièle Kergoat, Helena Hirata, Virgínia Ferreira e Bourdieu. O presente artigo atém-se a alguns aspectos relativos à desigualdade de género nas relações sociais de classe no espaço laboral português. A despeito da existência de dispositivos legais equalizadores, persiste em Portugal uma assimétrica divisão sexual do trabalho.

Palavras-chave: Género; Classes sociais; Divisão sexual do trabalho, Produção de calçados.

Introdução

Nestas Atas¹, apresentamos excertos de uma de pesquisa desenvolvida durante a realização de estágio pós-doutoral no Centro de Estudos Sociais / Universidade de Coimbra, no ano de 2017, que se insere no campo de género e trabalho. Nela, em comparação internacional, focalizamos a divisão sexual do trabalho na indústria de calçados, no contexto da acumulação flexível do capital, a partir de pesquisas empíricas realizadas em centros produtivos do Brasil (Franca/SP)²e de Portugal (Distrito de Aveiro). Entretanto, no presente texto, pontuamos exclusivamente aspectos da desigualdade de género nas relações sociais de classe no espaço laboral português.

A despeito de dispositivos legais equalizadores, tais como a diretiva governamental portuguesa de abril/2017 que determina a igualdade salarial entre mulheres e homens, o Decreto-Lei 392/1979 que instituiu a igualdade de género no trabalho e no emprego em Portugal, da existência da Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego, estruturada na década de 1990 e, sobretudo, do teor igualitário da Constituição da República Portuguesa e do Código do Trabalho de Portugal, persiste uma desigual divisão sexual do trabalho no setor pesquisado, sendo os igualitários dispositivos legais burlados por meio dos princípios da **separação** - setores predominantemente ocupados por mulheres ou homens - e da **hierarquização** - os homens melhor posicionados em cada espaço laboral.

Partimos, em nossa pesquisa, do pressuposto da centralidade social do trabalho. Sem sobra de dúvidas, na sociedade contemporânea as relações de trabalho passam por profundas transformações e são elevadas as taxas de desemprego e trabalho informal, bem como o crescimento de formas precárias e atípicas de trabalho, o que não significa que o trabalho tenha deixado de ser fundamental na vida das pessoas e na estrutura social.

Helena Hirata critica os/as defensores/as da tese de perda da centralidade social do trabalho, afirmando:

Parece-nos que a tripla crítica que se pode endereçar a eles é que tal posição é, em primeiro lugar, fruto de uma confusão entre diminuição de emprego e diminuição de trabalho; em segundo, consequência de uma concepção extremamente restritiva de trabalho entendido, este, como de carácter produtivo e industrial -, excluindo, por exemplo, toda a produção doméstica, assim como o setor de serviços pessoais, hoje em forte desenvolvimento; em terceiro lugar, ela parte de um ponto de vista eurocentrista, que não leva em conta a divisão internacional do trabalho, a qual

concentra cada vez mais, nos países ditos 'em vias de desenvolvimento', as atividades justamente mais 'intensivas em trabalho'. Se há regressão do emprego assalariado, não se pode fazer a mesma afirmação quanto à atividade real de trabalho, que continua a ocupar uma posição determinante nas sociedades contemporâneas [...] (Hirata, 1998, p. 22).

Hirata considera, ainda, que para se apreender o atual mundo do trabalho é necessário atentar para a divisão social, internacional e sexual deste, posto que o sistema de acumulação flexível vale-se da heterogeneidade dos/as trabalhadores/as para intensificar a exploração e o controle exercido sobre a totalidade da classe trabalhadora.

Nessa mesma direção, temos como axial pressuposto que não se pode falar de um trabalhador genérico, de uma classe universal, posto que ela é heterogênea e na sua existência real, traz interseccionais marcas, dentre estas, as de género, que expressam relações de poder. Assim, nosso estudo ressalta o carácter sexuado do trabalho, embasado em teóricos/as dos Estudos de Género, e dos Estudos das Relações Sociais de Sexo, em especial, Joan Scott e Danièle Kergoat, respectivamente.

No processo de revisão da literatura sobre a temática, contamos com a contribuição de diversos/as pesquisadores/as da Sociologia do Trabalho, sob a perspectiva de género, sobretudo Helena Hirata e Virgínia Ferreira. Também foram importantes os estudos de Elísio Estanque, supervisor do referido estágio pós-doutoral, acerca da produção de calçados em Portugal; mesmo não se valendo da perspectiva de género, o professor tangencia-a ao pontuar para além das clivagens de classes, outros tipos de desigualdades no mundo laboral.

Os processos simbólicos de dominação e de construção de subjetividades, detectados no universo pesquisado, foram analisados a partir das contribuições de Pierre Bourdieu.

Metodologicamente, para que fosse possível o cotejamento dos dois sítios investigados, replicamos os procedimentos que haviam sido adotados na pesquisa anteriormente realizada no Brasil: revisão bibliográfica, pesquisa documental, observação e estudo de caso (Burawoy, 2009) de uma das maiores indústrias calçadistas do polo produtivo do distrito de Aveiro, bem como entrevistas semiestruturadas com trabalhadores/as³, gestores/as empresariais e representantes de entidades sindicais.

A utilização de diferentes recursos metodológicos e matrizes teóricas resulta da interlocução entre teorias e métodos diversos que consideramos necessários e complementares para que procedessemos à análise comparativa internacional e

podéssemos responder às questões de pesquisa, a princípio colocadas: Que semelhanças e particularidades existiriam nas condições materiais de trabalho em fábricas do setor calçadista português e brasileiro? Como se configuraria a divisão sexual do trabalho nas unidades fabris focalizadas? Que relações sociais de sexo seriam estabelecidas nos espaços sociais analisados? Como os/as trabalhadores/as pesquisados/as realizariam a articulação entre as esferas doméstica e extradoméstica de sua existência? Que concepções, percepções e representações sociais perpassariam o espaço simbólico, das subjetividades dos/as trabalhadores/as entrevistados/as? Que práticas nos espaços laboral e pessoal esboçar-se-iam a partir das relações sociais de classe e sexo/género no setor produtivo em tela?

A investigação realizada é de natureza qualitativa - o que possibilita apreender concepções, valores e identidades subjetivas - embora tenha se valido também de quantificações que contribuam para elucidar as problematizações formuladas. Ela focaliza tanto as condições materiais de trabalho quanto a dimensão simbólica das identidades subjetivas e das representações sociais construídas no espaço laboral da indústria de calçados.

O nosso objetivo, ao realizá-la foi contribuir para o candente debate acerca da transversalidade das relações sociais de sexo/género, no cerne da atual divisão social, internacional e sexual do trabalho, na dinâmica da acumulação flexível do capital.

Iniciamos este artigo, com reflexões teóricas, no intuito de situar o lugar de onde falamos neste debate acerca das classes sociais em sua interseccionalidade de sexo/género. A seguir, apresentamos aspectos das condições materiais de trabalho e relações sociais de sexo presentes na unidade fabril pesquisada, e também os aspectos simbólicos das concepções, representações e subjetividades, ou seja, como a divisão sexual do trabalho e as relações classistas são expressas em textos discursivos de diferentes sujeitos sociais, para finalmente pensarmos o descompasso entre a vida real de trabalhadoras portuguesas do setor calçadista, e as leis que normatizam a sua existência.

1- Reflexões teórico-metodológicas

Nosso pressuposto da centralidade social do trabalho e das classes trabalhadoras articula-se à compreensão de que a categoria analítica “classe” é insuficiente para contemplar a pluralidade e a heterogeneidade dos/as trabalhadores/as, sobretudo, face às múltiplas relações e configurações que se delinearão no espaço laboral a partir do último quartel do século XX. Entendemos, assim, que a compreensão deste requer a análise da

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

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

Nossa trajetória de pesquisas no campo das relações de trabalho teve como ponto de partida, justamente, o referencial marxiano, mas a opção pela linha de “género e trabalho” - que investiga a intersecção das relações sociais de classe e de sexo/género - demandou o recurso a teorias capazes de contemplar tal intersecção. Melhor dizendo, teorias que dessem conta de analisar os/as trabalhadores/as na diversidade de suas condições de vida e trabalho, e não como uma abstrata categoria universal; de abordar as relações que concretamente ocorrem nos processos de produção, no bojo de uma estrutura capitalista e androcêntrica, configuradas como relações de poder que reservam a mulheres e homens diferentes e desiguais espaços sociais, a pretexto de diferenças naturais. Ou supostamente naturais posto que não é fácil distinguir o que, de fato, integra a natureza, e o que é uma representação cultural desta, além do que essas classificações variam histórico-culturalmente.

Isto posto buscamos a contribuição dos Estudos de Género, estruturados no final da década de 1970, no entendimento que a categoria género pressupõe uma situação relacional assimétrica e de poder estabelecida entre pessoas de diferentes identidades sexuais, com primazia masculina, que é construída social, cultural e historicamente; o género seria a forma como cada sociedade organiza as suas diferenças sexuais (Scott, 1995).

Contraopondo-se a leituras naturalizadoras de processos sociais, que objetivam a reprodução de sistemas sociais, os estudos de género visam justamente à desnaturalização

das relações hierárquicas, elucidando os processos socioculturais e históricos de sua naturalização. Como refere Scott, “[o género pressupõe] a criação inteiramente social de ideias sobre os papéis adequados aos homens e às mulheres. Trata-se de uma forma de se referir às origens exclusivamente sociais das identidades subjetivas dos homens e das mulheres” (Scott, 1995: 75).

Para Scott o género opera por intermédio de quatro elementos inter-relacionados que atuam simultaneamente: os sistemas de significados; os esquemas normativos que traduzem as interpretações desses sentidos atribuídos; os espaços institucionais e de organização social; e as identidades subjetivas (Scott, 1995). Se estes são os fios condutores dos processos de naturalização, são também os fios a desenrolar para proceder à necessária desnaturalização. Essa vertente dos Estudos de Género começa a desatar a emaranhada trama pelos fios simbólicos.

Também na década de 1970 estruturam-se os Estudos das Relações Sociais de Sexo, de ancoragem marxista, que irão privilegiar a dimensão material da divisão sexual do trabalho no processo de construção das assimétricas relações estabelecidas a partir de diferentes identidades sexuais. Entretanto, apropriam-se criticamente do referencial marxiano, por considerarem que, face à preponderância da dimensão económica, a análise marxista das relações de dominação e exploração de classe, privilegiou um trabalhador universal, desconsiderando a perspectiva de género, e deixando de contemplar:

[o] sujeito sexuado, inserido em uma rede de relações intersubjetivas. É essa passagem do primado do económico e das relações de exploração para a afirmativa de uma ligação indissociável entre opressão sexual (e de classe) e exploração económica (e de sexo) que permite [...] reconceptualizar o trabalho, dinamizá-lo, a partir da introdução de uma subjetividade efetiva, ao mesmo tempo “sexuada” e de “classe”, de acordo com a expressão de Kergoat. [...] Trabalhar com a divisão sexual do trabalho é também uma escolha que permite levar em conta o carácter multidimensional do trabalho [...] (Hirata, 2002: 277).

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

Consideramos que as duas vertentes não se opõem; antes, dialogam no trabalho de desnaturalizar as construções sociais sexistas, bem como na crítica a binómios que enquadram, de forma redutora, todos os seres humanos em duas únicas formas

estereotipadas de mulheres e homens, definidos/as em conformidade com os seus sexos biológicos. Destarte, temos utilizado tanto as contribuições dos Estudos de Género quanto as dos Estudos das Relações Sociais de Sexo, posto que ambas elucidam a análise das dimensões material e simbólica das sexuadas relações de trabalho.

No processo de revisão da literatura sobre essa temática, privilegiamos duas pesquisadoras que além do debate teórico acerca das relações sociais de sexo, realizaram e realizam pesquisas empíricas que muito contribuíram para o presente estudo sobre as relações sociais de sexo e género no setor produtivo do calçado. São elas: a brasileira Helena Hirata (1998; 2002), e a portuguesa Virgínia Ferreira (2002; 2003).

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

De forma complementar, Hirata critica vertentes da Sociologia do Trabalho que, regidas por um paradigma masculino de trabalhador, negligenciam as questões de género e ignoram a especificidade da situação das mulheres trabalhadoras. Ela chama a atenção para a lacuna das teses macroeconómicas sobre a globalização, sobre a reestruturação produtiva, às quais se refere como trabalhos *gender-blinded* que, salvo honrosas exceções, dão pouca importância à diferenciação entre trabalhadoras e trabalhadores, minimizando a dimensão sexuada do trabalho, e fechando os olhos para uma realidade heterogênea e marcada por desigualdades. A autora afirma que [...] a introdução da dimensão género questiona fortemente as ciências sociais, que partem, nas suas elaborações teóricas da figura do trabalhador homem como encarnando o universal” (Hirata, 1998: 7).

Concordamos com Hirata acerca da imprescindibilidade da perspectiva de género para compreender o universo laboral, pois as situações e condições de trabalho e de emprego variam consideravelmente segundo o sexo da mão de obra. Inegavelmente os sujeitos que constituem a classe trabalhadora vivenciam contradições específicas.

Hirata (2002) considera, ainda, que para se entender os novos paradigmas produtivo e societário no cenário globalizado do sistema de acumulação flexível, é imprescindível atentar não só para as divisões social e sexual do trabalho, mas também, para a sua divisão internacional, o que reforça a importância, no campo teórico, de estudos comparativos

internacionais que possibilitam apreender as consequências da globalização para as relações de gênero, posto que:

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

Ou seja: o universo laboral só é compreensível se analisado a partir dessa interseccionalidade, que molda a utilização de métodos e técnicas de gestão do trabalho, adaptando-os às características socioculturais e históricas de cada país, de cada região, e delineando um novo modo de funcionamento sistêmico do capitalismo. De forma não excludente, mas complementar, tais métodos e técnicas ajustam-se para diminuir as porosidades da jornada de trabalho e acelerar o ritmo e o volume da produção, intensificando, assim, a produtividade e a exploração do trabalho.

Em estudos comparativos das realidades laborais brasileira, francesa e japonesa, que vem realizando há décadas, Helena Hirata observa que a despeito das incessantes mudanças no mundo do trabalho, permanece constante o seu caráter sexuado. Kergoat (2009) reforça que mesmo sendo a divisão sexual do trabalho, um construto histórico, com particularidades em cada sociedade, invariavelmente, assenta-se nos pilares da separação e da hierarquização, anteriormente referidos.

Ainda hoje há áreas ocupacionais no mercado de trabalho mundial com predomínio de mulheres, que tendem a ser menos valorizadas e pior remuneradas (Hirata, 1998; 2002 e Ferreira, 2002; 2003). A despeito das mulheres estarem crescentemente adentrando áreas tradicionalmente consideradas masculinas, ou predominantemente masculinas, nelas se defrontam com separações internas - funções consideradas mais “femininas”, mais adequadas a mulheres - bem como inserções subalternizadas na escala hierárquica. O contrário, os homens adentrarem áreas feminizadas, comumente menos valorizadas socialmente e pior remuneradas, raramente acontece.

Género e classes sociais pressupõem tanto categorias analíticas quanto processos relacionais marcados por desigualdades, hierarquia e poder. O recorte de género é transversal; possibilita-nos a leitura das relações estabelecidas em concretos espaços domésticos e extra-domésticos, e dos mecanismos de construção de formas específicas de subjetividade e representação. A totalidade social resulta do imbricamento dessas várias dimensões materiais e simbólicas, objetivas e subjetivas.

Para analisar tais aspetos simbólicos buscamos também Bourdieu (1999) para pensar esquemas de dominação e de subjetivação de estruturas sociais objetivas, uma vez que o género, como uma construção social, vincula-se à elaboração de ideias sobre posições, situações e comportamentos socialmente requeridos ou atribuídos, na forma de *habitus*, estruturas incorporadas que traduzem a relação entre o mundo objetivo e o subjetivo. Para Bourdieu, a estrutura material é o ventre gerador das perceções, dos pensamentos e das ações de todos os membros da sociedade (Bourdieu, 1999).

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

A partir do referencial teórico ora explicitado, trazemos alguns aspetos da divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo/género lusitanas - em suas dimensões materiais e simbólicas - apreendidos em pesquisas bibliográficas e documentais, e detetados na pesquisa empírica realizada no setor da produção de calçados em Portugal, no ano de 2017.

Para tal, realizamos o estudo de caso de uma das maiores e mais importantes fábricas de calçados, de carácter multinacional, que integram o polo produtivo do distrito de Aveiro, valendo-nos do método do estudo de caso ampliado, de Michael Burawoy (2009; 2014). Ele possibilita visualizar os traços do macro, no micro; extrair o universal do particular, desvelando como as macro dimensões refletem-se nas micro realidades, e formatam a sua configuração, o seu funcionamento. Ele permite perceber as conexões nacionais e globais, as marcas do globalizado sistema de acumulação flexível na unidade fabril observada.

Em um estudo sobre o setor da produção de calçados em Portugal, Elísio Estanque sinaliza que “as desigualdades sociais se revestem de características diversificadas e por

vezes obscuras, mas quase todas as análises subscrevem a sua crescente agudização” (Estanque, 2000: 323). Acrescenta que “as clivagens de classe estão bem presentes no mundo laboral, ainda que apareçam por vezes esbatidas na sua expressão política ou submersas entre outros tipos de desigualdades” (ibidem: 324).

Dentre outros tipos de desigualdades que perpassam as relações de classe no mundo do trabalho, consideramos axiais as de sexo/género, que pudemos observar por meio do estudo de caso realizado, e das informações provenientes das entrevistas realizadas.

Inicialmente fizemos uma entrevista não estruturada e gravada, com o diretor geral da fábrica e, logo depois, com um funcionário que nos acompanhou na visita às instalações desta, que não pôde ser gravada, mas cujas informações foram criteriosamente anotadas.

A seguir, no decorrer das atividades de pesquisa, realizámos duas entrevistas semiestruturadas com uma dirigente do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins, que representa a categoria de trabalhadores/as calçadistas, e entrevistámos seis trabalhadores/as da unidade fabril estudada. Todas as entrevistas foram gravadas, após a assinatura de Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, e posteriormente transcritas (exceto o diálogo com funcionário acima referido, que nos apresentou a área da produção da FÁBRICA-P).

Passemos, agora, a tais resultados.

2- Resultados

Os pressupostos da centralidade das classes sociais no espaço laboral, da sua heterogeneidade, e da natureza sexuada do trabalho, levaram-nos, reiteramos, a focalizar, no cenário das divisões social, internacional e sexual do trabalho, as relações sociais de sexo estabelecidas no setor da indústria calçadista, procedendo à uma análise comparativa de centros - luso e brasileiro - produtores de calçados.

Atendo-nos aos dados de Portugal, vale frisar que o calçado português é reconhecido internacionalmente pela sua qualidade, sendo superado apenas pelo produzido na Itália; a sua produção está concentrada preponderantemente em Aveiro, Porto e Braga, tanto em número de empresas quanto no número de trabalhadores/as do setor produtivo.

O nosso campo empírico foi o núcleo produtivo do Distrito de Aveiro, especificamente, a cidade de São João da Madeira, denominada a “capital do calçado” em Portugal, onde se situa a sede do Sindicato Nacional dos/as trabalhadores/as do setor, e a freguesia de São João de Ver, que pertence ao Concelho de Santa Maria da Feira, onde está instalada a fábrica pesquisada por meio de estudo de caso, ora denominada FÁBRICA-P.⁴

O fabrico de calçados em São João da Madeira deriva de remotas práticas artesanais, mas a sua primeira unidade industrial de calçado, voltada à produção de botas foi instalada por volta de 1880 (Estanque, 2000). A princípio, a cidade destacava-se pela produção de chapéus de feltro, datando a sua primeira indústria chapeleira, de 1802 (FEPSA, 2018). Porém, com o declínio do uso de chapéus, a produção destes também decaiu, e *pari passu* cresce a produção de calçados.

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

Desde a sua origem, a firma tem descrito uma trajetória ascendente. A primeira unidade fabril foi instalada na Escandinávia em 1963, quando com um quadro de 74 funcionários/as respondia pela produção de cerca de 200 mil pares/ano. No seu cinquentenário, atinge a marca dos 20 milhões de pares/ano, de coleções diversificadas: masculina, feminina, infantil e esportiva e conta com um quadro de cerca de 20 mil funcionários/as, de 58 nacionalidades diferentes.

A empresa nórdica detém toda a cadeia do processo produtivo e, utilizando tecnologia de ponta, fragmenta e dispersa globalmente a produção por diferentes sítios: cada unidade fabril responde por alguma peça do sapato ou parcela da coleção.

A primeira unidade produtiva do grupo empresarial instalada fora da Escandinávia foi a FÁBRICA-P, em 1984, no distrito de Aveiro, onde havia matéria prima abundante e mão de obra relativamente mais barata. Inicialmente, ela destinava-se apenas à produção de gáspeas - peças dianteiras e superiores do calçado, destinadas a recobrir o pé - porém o sucesso do empreendimento propiciou a expansão de suas atividades, chegando até à montagem do sapato completo, por meio da junção de peças provenientes de várias unidades fabris, produzidas onde houvesse alguma vantagem comparativa.

A contemporânea divisão internacional do trabalho no bojo da competitiva produção globalizada utiliza-se de deslocamentos constantes, de coisas e gentes, inclusive de trabalhadores/as que são remanejados/as para diferentes sítios, com profundos impactos nas relações laborais.

As deslocalizações pressupõem a reimportação dos produtos que são produzidos em países cujo enquadramento normativo em termos de direitos sociais dos/as

trabalhadores/as, regime fiscal e preocupações ambientais não estão ao mesmo nível dos países de destino [...] A globalização, a evolução tecnológica e a internacionalização da produção para países que estão desligados dos quadros regulatórios dos sistemas nacionais de relações laborais, constituem fatores que resultam na perda de emprego e na tendência para a precariedade laboral (FESETE, 2012: 230).

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

Porém, em 2012, a produção em Portugal foi reativada após vultosos prejuízos na unidade produtiva asiática, para onde anteriormente se deslocara, em decorrência de uma inundação nela ocorrida no final de 2011. Desde então, a FÁBRICA-P vem progressivamente crescendo e se consolidando. Em dezembro de 2016, com um quadro de 1300 funcionários/as, sendo 966 trabalhadores/as da produção, esta unidade fabril colocava no mercado três milhões de pares/ano, o equivalente a 15% da totalidade da produção do grupo empresarial, e a 3,8% da produção calçadista lusa, de aproximadamente 79 milhões de pares/ano (APICCAPS, 2016).

Pudemos observar na FÁBRICA-P uma divisão sexual do trabalho, com predomínio de homens nos setores mais mecanizados, sobretudo na montagem, e de mulheres em funções mais manuais, tal como o setor de acabamento. Nas entrevistas essa separação aparece naturalizada, sob a justificativa de maior força física dos homens, e mais paciência e capricho das mulheres.

Imbricado ao processo de separação, observa-se o da hierarquização, posto que as mulheres embora perfaçam aproximadamente 60% do total de trabalhadores/as da produção, ocupam apenas 40% dos postos de chefia, o que evidencia uma assimetria. Assim, se não existe uma desigualdade salarial formalizada entre trabalhadoras e trabalhadores, ela de fato existe na medida em que as mulheres estão sub-representadas em cargos de autoridade, que são maioritariamente ocupados por homens.

Um dos mecanismos discriminatórios do trabalho das mulheres em Portugal, utilizado em muitos setores produtivos são as denominadas tabelas A e B, que se referem a remunerações diferenciadas atribuídas a trabalhadores e trabalhadoras, em desvantagem

destas, no exercício de uma mesma função, contrariando dispositivos legais equalizadores. Muitas empresas preferem pagar multas, a cumprir a lei. ⁵

Entretanto, segundo a dirigente sindical que entrevistamos, o setor calçadista não vem praticando essa forma de discriminação. Ela relata outro mecanismo, mais sutil, que vinha sendo praticado e que poderá, agora, ser extinto em virtude de um dispositivo legal instituído em 2017, que ela considera um grande passo rumo à igualdade salarial no setor.

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

O contrato coletivo de trabalho, firmado entre FESETE, Sindicatos e a APICCAPS ⁶, determinou que a partir de 01.04.2017, as diferenças salariais passassem a estar vinculadas exclusivamente a funções/categorias profissionais de produção, que foram agrupadas, ficando no grau V as profissões de primeira; no Grau VI as de segunda; e no grau VII as de terceira ⁷.

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

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

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

As novas grelhas das categorias - ainda que contenham diferenças irrisórias entre as faixas salariais, praticamente simbólicas - representam um grande avanço rumo à uma divisão sexual do trabalho menos desigual. O/a trabalhador/a passou a ser remunerado com base na função exercida e na categoria na qual se insere, independentemente de ser mulher ou homem, no intuito de eliminar a discriminação de género que era praticada em termos de profissões maioritariamente masculinas, e profissões maioritariamente femininas, e que respondia por uma situação na qual: “em todas as categorias profissionais os homens auferem uma remuneração superior à das mulheres” (FESETE, 2012: 46).

Desta forma, o setor calçadista saiu na frente, sendo a primeira indústria portuguesa a registrar a igualdade de género nas remunerações. Não obstante, tal avanço requer sistemática observância para a sua efetivação.

Nós conseguimos pôr as mulheres de primeira a ganhar igual aos homens de primeira, as mulheres de segunda a ganhar igual aos homens de segunda, estás a perceber? O que no passado não acontecia [...] as mulheres ganhavam sempre pra baixo dos homens. Neste momento, em nível de contrato, nós temos as mulheres e os homens todos ao mesmo nível. Pronto. Mas isto também é só para inglês ver. Mas de qualquer das maneiras, as empresas, no mínimo, têm de cumprir isto, percebes? (sindicalista).

Embora essa igualdade salarial entre trabalhadoras e trabalhadores de uma mesma categoria, já tivesse sido anteriormente implantada na FÁBRICA-P, como conquista de uma greve realizada no final da década de 1990, ainda assim nela estão presentes os referidos princípios da separação e da hierarquização.

As funções predominantemente femininas, às quais já fizemos referência, são naturalizadas por força de estereótipos de fragilidade, paciência e esmero das mulheres, o que ilustra, empiricamente, os processos de subjetivação de estruturas sociais objetivas analisadas por Bourdieu (1999).

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

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

Por que uma mulher chefe não seria tão respeitada quanto um chefe homem?

Porque o lugar do poder e da autoridade é masculino?

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

Também as doenças profissionais ocasionadas pelas condições materiais de trabalho, são representadas simbolicamente, de forma naturalizadora. [...] A operária afirma que “provocam mais tendinite, porque são os trabalhos mais leves, mas sempre a fazer as mesmas coisas [...] mais repetitivos. Os dos homens não, já são trabalhos diferentes [...] (Luciana).

Hirata, com muita propriedade refere-se às diferenciadas “consequências da tecnologia sobre o emprego e sobre o trabalho de acordo com os sexos” (2002: 198), situação que requer uma abordagem sexuada da própria tecnologia.

Estudo da FESET (2012) pontua que os estereótipos e preconceitos acerca das características inerentes a cada um dos sexos, que sustentam uma assimétrica divisão sexual do trabalho com a concentração de mulheres em determinados setores de atividade e empregos (segregação horizontal), tem impactos salariais. Estes saltam aos olhos nos quadros de remuneração por funções/categorias, nos quais é possível observar que as categorias profissionais de predominância feminina - costura, auxiliar de montagem, preparadora/operadora manual de componentes, acabamento - concentram-se nos grupos pertencentes à base da grelha salarial, correspondentes à inferior massa salarial. Relativamente à Remuneração Média Mensal Base (RMMB) e à Remuneração Média Mensal Ganho (RMMG):

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

Além disso, o estudo refere que, no setor produtivo, “é no emprego feminino que há uma maior ocorrência de contratos a termo o que é revelador da maior vulnerabilidade das mulheres no mercado de trabalho” (*ibidem*: 21).

O princípio da hierarquização - segregação vertical -, traduzido no desigual acesso de trabalhadoras e de trabalhadores a cargos de autoridade, também foi possível observar na FÁBRICA - P:

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

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

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

Embora o contingente feminino perfaça 60% do total de trabalhadores/as da produção, as mulheres ocupam 40% dos cargos de autoridade, e ainda assim, são postos intermediários. A sindicalista que entrevistamos observa que na FÁBRICA-P:

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

E a transversalidade das relações de género fica patente na leitura de uma volumosa publicação comemorativa dos 50 anos do grupo empresarial nórdico ⁸ que a FÁBRICA-P integra. Nela, deparamo-nos com a afirmação da própria filha do proprietário, sua sucessora na gestão: “a princípio encarregavam-me de várias responsabilidades, mas não me davam autoridade real para desempenhá-las”.

O desigual acesso de trabalhadoras e trabalhadores a cargos de autoridade não acontece apenas na FÁBRICA-P. O Programa de Ação 2017-2020, apresentado no 13º Congresso da FESETE, ressalta a forte discriminação sexual existente nas indústrias têxteis, de vestuário e de calçados: “num sector onde as mulheres detêm uma significativa importância, desde os quadros superiores até aos altamente qualificados são maioritariamente ocupados por homens” (FESETE, 2017: 24).

Referindo-se à sub-representação das mulheres trabalhadoras em cargos de autoridade, o diretor geral da FÁBRICA-P aventou a possibilidade do desfasamento resultar de uma “escolha” que a própria trabalhadora faria entre a carreira e a família. O termo “escolha” foi grafado entre aspas no intuito de questionar tal caráter de escolha, posto que esta pressuporia liberdade e não coerção. Poder-se-ia perguntar também, até que ponto é livre a adoção da identidade social prioritária de mãe, esposa e dona de casa, pela mulher, e até que ponto, ela deriva da necessidade de aceitação e valorização social. Caberia indagar, ainda, o porquê de tal dilema não ser colocado aos homens.

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

Esse assimétrico acesso sexuado aos cargos de autoridade aparece de forma naturalizada e assentado no padrão masculino de autoridade, isto é, os cargos elevados, seriam mais adequados aos homens, pressupondo, inclusive, que quando ocupados por mulheres, o desempenho seria menos eficiente:

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

Ainda que alguns/mas operários/as entrevistados/as tenham atribuído as promoções à experiência laboral e ao tempo de casa, e outros/as tenham-nas creditado a características individuais, tal como o espírito de liderança, indiferentemente de se ser mulher ou homem, predominaram as concepções acerca do poder e dos cargos de autoridade como um lugar masculino.

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

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

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

Ademais, as suas trajetórias profissionais são muitas vezes descontínuas, com incessantes entradas, saídas e retornos ao mercado de trabalho, em virtude da problemática articulação das esferas doméstica e laboral, da necessidade de cuidar da casa, dos/as filhos/as, de familiares doentes, com inevitáveis prejuízos no campo profissional. A sindicalista ressalta que “quando o pai ou a mãe está doente, é ela que fica em casa, não é o pai. Quando os filhos estão doentes, é a mãe que vai [...]”.

Esta questão é tão evidente que o próprio presidente da APICCAPS, Luís Onofre, em entrevista concedida ao jornal digital Dinheiro Vivo de 09/09/17, quando abordou a relação inversamente proporcional entre absentismo e produtividade, trouxe à tona as relações de género no trabalho: “[...] numa linha produtiva, se falta uma pessoa, a produção pode parar toda, [...] imprevistos acontecem, é certo, mas o absentismo nos homens é quase zero e muito grande nas mulheres.” (Onofre, 2017).

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

Quanto à questão da partilha das tarefas domésticas, a sindicalista, que entrevistamos, apontou um aspeto, referente à interseccionalidade de género, classe social e geração que aqui apenas sinalizo, mas merece ser objeto de reflexão mais aprofundada:

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

Ela observa que a nova geração, por sua vez, vivencia uma maior igualdade de sexo/género, ou no mínimo relações menos desiguais, embora apresente menor nível de consciência de classe e combatividade do que a geração anterior.

Eu acho que os jovens têm a parte positiva, que já partilham mais as tarefas, mas também tem a parte negativa, porque quando chegam ao mundo do trabalho, acham que não foram outras pessoas que conquistaram essas regras, acham que foram dadas ou pela empresa, ou pelo governo, situações que aconteceram normalmente.

Mas, não [...] e, portanto, eles não têm esta percepção, que todas as regras que temos no mundo do trabalho, os salários que temos, os benefícios de férias, Natal, os subsídios que temos, foram coisas que custaram muito a outras pessoas. E, portanto, eles acham que os sindicatos, que até não têm papel muito importante, porque o que existe é porque alguém quer dar. E eu acho que é isso que nós precisamos, é de que os jovens tenham a noção de que o que temos agora foram outras pessoas que tiveram que fazer muita coisa para conseguirmos [...] (sindicalista).

Uma hipótese desse descompasso poderia ser que o maior compartilhamento de tarefas domésticas pelas novas gerações - mesmo que ainda desigual - é um dos frutos das lutas feministas que colocaram em cheque antigos padrões e valores sexistas.

Por outro lado, o arrefecimento das lutas e da consciência de classe, e menor participação sindical pode ser um resultado dos apelos do discurso neoliberal, hoje hegemônico, que contribui para desmobilizar os/as trabalhadores/as. Mas, é interessante observar que a despeito das limitações das trabalhadoras - que respondem por dupla ou múltipla jornada de trabalho - na FÁBRICA-P o percentual de mulheres sindicalizadas é superior ao de homens sindicalizados.

Na FÁBRICA-P 53,21% dos/as trabalhadores/as são sindicalizados/as, sendo que 37,68% são mulheres e 15,53% homens. Não conseguimos informações precisas acerca do percentual nacional de sindicalização no setor produtivo, mas a sindicalista afirmou, durante uma das entrevistas, que no passado havia mais homens sindicalizados, e hoje há mais mulheres no total de sindicalizados/as. Vale ressaltar que mesmo sendo dirigido por uma mulher, e sendo mais elevado o número de mulheres sindicalizadas o Sindicato da categoria não tem uma agenda de gênero e tampouco algum departamento para tratar especificamente das relações sociais de sexo/gênero no trabalho.

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

A falta de tempo pode ser, de fato, um motivo real, posto que as mulheres trabalhadoras assumem duplas ou múltiplas jornadas de trabalho. Mas é questionável essa suposta falta de interesse. Uma das tarefas dos sindicatos não seria justamente a educação política de

sua categoria para estimular o interesse e a participação de sua base sindical, independentemente de serem mulheres ou homens?

Até mesmo as centrais sindicais carecem de dados desagregados por sexo/gênero:

A CGTP – IN, a maior delas, não informa qual é a percentagem de mulheres entre os seus filiados em nenhum dos dois anos [1993 e 1998] e a UGT informou que esta percentagem era de 41% em 1993, mas em 1998 já não fornece esta informação. [...] No Congresso da UGT em 2000, foi anunciado que, nos 16 sindicatos que haviam respondido a um questionário lançado, e que representavam cerca de 30% das organizações sindicais filiadas na central, as mulheres representavam em média 39,3% (Ferreira, 2002: 123).⁹

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

Nenhuma palavra acerca da assimétrica divisão sexual do trabalho no setor produtivo!

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

Restaram sequelas dessa prática sindical discriminatória, especialmente na menor importância atribuída à problemática de gênero no seio da classe trabalhadora e na concepção de um trabalhador universal, personificado no homem trabalhador.

Um debate que vem atualmente ocupando sindicalistas, bem como parlamentares, diz respeito aos casos de assédio, no sentido de seu enquadramento como doenças profissionais, face às marcas indeléveis que podem deixar nas pessoas a ele submetidas.

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

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

Nunca tive esse problema [...] Aqui dentro já se chegou a falar nisso [...] Se calhasse uma pessoa que anda no meio da produção, no meio de tantos homens, que usa uma bata [...] em vez de usar uma bata desapertada, um decote, digamos para uma festa, usasse uma bata apertada, um decote mais fechado ou uma bata aberta, não correria [o risco de ser assediada]. Acho que as pessoas também se sujeitam às situações e por aí [...] (Luciana).

Este trecho da entrevista é revelador do machismo no olhar feminino, e indicativo do processo de introjeção de arraigadas estruturas sociais. Bourdieu (1999) alerta-nos para o risco de pensarmos a dominação masculina imbuídos/as de sua lógica.

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

A lógica da dominação masculina é gerada em instâncias objetivas e reproduz-se através da subjetivação. A própria operária supracitada revela a internalização dos princípios androcêntricos que justificam e legitimam o paradigma de relações hierarquizadas, desiguais e de opressão entre pessoas de diferentes identidades sexuais. Há todo um sistema de estruturas inscritas nos corpos e nas representações.

Considerações finais

Neste artigo que apresenta excertos de um estudo comparativo internacional acerca da divisão sexual do trabalho e das relações sociais de sexo/género na produção industrial de calçados no Brasil e em Portugal, por meio do estudo de caso de unidades fabris desses dois países, ativemo-nos tão somente a Portugal.

As questões de partida da investigação realizada tiveram como eixos básicos as condições materiais de trabalho - em termos da divisão sexual do trabalho e relações sociais nele estabelecidas - e a dimensão simbólica das subjetividades e das representações sociais.

Pudemos constatar empiricamente uma divisão sexual do trabalho assimétrica que combina equipamentos tecnológicos sofisticados com tarefas praticamente artesanais, predominantemente a cargo de mulheres trabalhadoras, que desempenham funções marcadamente manuais e menos valorizadas. Elas também estão sub-representadas em cargos de autoridade, nos quais predominam os homens.

A separação de atividades consideradas mais adequadas a mulheres ou a homens, as desigualdades salariais e de acesso a cargos de autoridade, numa estrutura hierárquica que inferioriza as trabalhadoras são representadas simbolicamente por estereótipos de mulheres e homens, que naturalizam as segregações horizontais e verticais, e desta forma justificam-nas e legitimam-nas. E as representações não se atêm à naturalização de funções e cargos sexoados; estendem-se à responsabilização das mulheres pelos afazeres domésticos, e pelo cuidado dos familiares, e até mesmo à complacência diante da incidência diferenciada das doenças profissionais, e aos casos de assédio moral e sexual, que têm forte viés de género. As mulheres são o seu alvo preferencial!

Neste texto, procuramos demonstrar que por si sós, os dispositivos legais portugueses - a Constituição da República Portuguesa de 1976; o Código do Trabalho; o Decreto-Lei 392/1979 que criou normas para que os princípios constitucionais fossem observados nos espaços laborais; a Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego; a Diretiva Governamental de abril/2017 que determina a igualdade salarial entre mulheres e homens - a despeito de seus princípios equalizadores, apesar de determinarem a igualdade salarial entre mulheres e homens, não têm tido força suficiente para erradicar uma desigual divisão sexual do trabalho, em diversos espaços laborais portugueses, dentre esses, o setor da produção de calçados, objeto desta investigação.

É fundamental que a equidade de género esteja consagrada na letra da lei - inclusive grande parte de tais dispositivos são conquistas de trabalhadores/as e dos movimentos

sociais - mas para que ela saia do papel e de fato seja um eficaz instrumento para a construção de relações sociais mais justas e igualitárias, há que garantir seu cumprimento, há que assegurar a sua efetividade.

¹ Por decisão pessoal, a autora do texto escreve segundo o novo acordo ortográfico.

² A pesquisa em Franca resultou na tese de doutoramento “A mulher na fábrica de sapatos: trabalho e gênero na indústria calçadista de Franca (SP)”, defendida em 2003 no Programa de Pós-Graduação da Unesp de Araraquara - SP, que se encontra disponível para consulta em https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/106299/tomazini_mlv_dr_arafcl.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Consta como autora da tese TOMAZINI, Maria Lúcia Vannuchi, nome que foi alterado após divórcio e subsequente retomada do primitivo nome de registro civil, Maria Lúcia Vannuchi.

³ Na medida em que o gênero pressupõe um sistema relacional - de poder e hierarquia - e no intuito de apreender diferentes olhares, entrevistamos pessoas de diferentes identidades de sexo/gênero. Por ética de pesquisa, elas são nomeadas de forma fictícia, preservando, assim, seu anonimato. A dirigente do Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins de Portugal, que representa a categoria de trabalhadores/as do setor é identificada simplesmente como “sindicalista”, e o *Managing Director* da FÁBRICA-P, como “diretor geral”.

⁴ Por motivos éticos de pesquisa, seu nome real foi substituído pelo termo FÁBRICA, grafado em caixa alta, como substantivo próprio (de forma a distingui-la de outras unidades fabris) tendo sido acrescido da letra maiúscula P, inicial de Portugal, precedida por hífen.

⁵ Em abril de 2017 foi baixada uma diretiva governamental determinando a igualdade salarial entre mulheres e homens, e proibindo a utilização de remunerações diferenciadas no exercício de mesma função ou cargo.

⁶ A FESETE - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçados e Peles de Portugal; a APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e seus sucedâneos; e os Sindicatos são as entidades que participam da concertação responsável pela aprovação do contrato coletivo de trabalho do setor.

⁷ A categoria inicial, de trabalhadores/as recém-admitidos/as, é “praticante”, cuja remuneração equivale ao salário mínimo nacional; ao final de um ano ele/a deve ser enquadrado/a como “trabalhador/a de terceira”. A partir do conhecimento mais abrangente de diversas funções é enquadrado/a como “de segunda”. O/a trabalhador/a de primeira é polivalente, apto/a a atuar nos diferentes setores da produção. As empresas, por força de contrato coletivo de trabalho, devem apresentar um quadro de densidades, de forma que haja, em cada seção, no mínimo 33% de trabalhadores/as de cada categoria.

⁸ Não a inserimos nas referências bibliográficas por questões éticas, uma vez que acabaria por identificar tanto a empresa quanto a fábrica focalizada no estudo de caso.

⁹ A Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - CGTP-IN e a União Geral dos Trabalhadores - UGT são centrais sindicais portuguesas.

Referências

APICCAPS (2016). Monografia Estatística de 2016. Recuperado em 14.08.2017, de <https://www.apiccaps.pt/publications/monografia-estatistica/112.html>.

- Bourdieu, P. (1999). *A dominação masculina*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.
- Bruschini, C., Ricoldi, A., Mercado, C. (2008). Trabalho e género no Brasil até 2005: uma comparação regional, in Costa, A., Sorj, B., Bruschini, C., Hirata, H. (orgs.). *Mercado de trabalho e género - comparações internacionais*. Rio de Janeiro: FGV p. 15 - 33.
- Burawoy, M. (2009). *The Extended Case Method*. California: University of California Press.
- _____. (2014). *Marxismo sociológico: quatro países, quatro décadas, quatro grandes transformações e uma tradição crítica*. São Paulo: Alameda.
- Estanque, E. (2000). *Entre a fábrica e a comunidade - subjetividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Porto: Afrontamento.
- Faria, N. (2017). Patrões vão pagar por doenças que resultem de assédio, *Público*, 11 de julho, p. 10-11.
- FEPSA-Feltros Portugueses, S.A. (2018). Recuperado em 03.07.2018, de <https://www.fepssa.pt/pt/company/historia>
- Ferreira, V. (2002). O efeito Salieri: o sindicalismo perante as desigualdades entre mulheres e homens no emprego, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 121-148. DOI: 10.4000/rccs.1328.
- _____. (2003). *Relações sociais de sexo e segregação do emprego: uma análise da feminização dos escritórios em Portugal*. Tese de doutorado apresentada à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Portugal.
- FESETE (2012). Construção de Sistema de Avaliação de Funções e Remunerações no Calçado CCT – FESETE-APICCAPS. Porto: Transferarte Ltda.
- FESETE (2017). 13º Congresso. Programa de acção 2017-2020. Porto.
- Hirata, H. (2002). *Nova divisão sexual do trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade*. São Paulo: Boitempo.
- _____. (1998). Reestruturação produtiva, trabalho e relações de género. *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo: Género, Tecnologia e Trabalho* ano 4, n. 7, p.5-27.
- _____, et al. (orgs.) (2009). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Ed UNESP.
- Kergoat, D. (1987). *Em defesa de uma Sociologia das relações sociais*. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação”, in Kartchevsky-Bulpor, A. et al. (orgs.). *O sexo do trabalho*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p.79-93.
- _____. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo, in Hirata, H., Laborie, F., Doaré, H., Senotier, D.(orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*.

Paulo: UNESP, 67-75. Onofre, L. Dinheiro Vivo, 09.09.17. Recuperado em 10.10.2017, de <http://www.jornaldenegocios.pt/empresas/detalhe/luis-onofre-patrao-do-calcado-o-absentismo-nos-homens-e-quase-zero-e-muito-grande-nas-mulheres>.

Santos, B. S. (2013). *Pela mão de Alice - o social e o político na pós-modernidade*. Coimbra: Almedina.

Scott, J. (1995). Género: uma categoria útil de análise histórica, *Educação e Realidade*, 20(2), jul./dez, 71-99.

Tomazini, M. L. V. (2003). *A mulher na fábrica de sapatos: trabalho e género na indústria calçadista de Franca (SP)*. Tese de Doutorado apresentada à Universidade Estadual Paulista em Araraquara, Brasil. Disponível em https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/106299/tomazini_mlv_dr_ara_fcl.pdf?sequence=1&isAllowed=y.