



Costurando gênero: processo de trabalho na indústria brasileira do vestuário

Sewing gender: labour process in the Brazilian garment industry

Patrícia Rocha LEMOS*

 <https://orcid.org/0000-0002-1810-3185>

Mariana Pereira de CASTRO**

 <https://orcid.org/0000-0002-2719-6838>

Resumo: A reorganização global da produção tem impactado, de forma significativa, os processos e as condições de trabalho na indústria do vestuário, um dos setores mais tradicionais e expressivos da indústria brasileira. Fundamentado em pesquisa de campo, que incluiu entrevista com trabalhadoras e dirigentes sindicais, o artigo evidencia as formas como o gênero é mobilizado nos processos de trabalho nesta indústria, e seus impactos sobre as trabalhadoras. Composto majoritariamente por mulheres, o sentido destas transformações está fortemente marcado pelo aprofundamento da precarização das condições de trabalho já características do setor, a qual é viabilizada por um conjunto de mecanismos (velhos e novos) de controle e práticas de violência fundado na divisão sexual do trabalho.

Palavras-chave: Processo de trabalho. Indústria do vestuário. Violência de gênero. Divisão sexual do trabalho.

Abstract: The global reorganization of production has significantly impacted the processes and working conditions in the garment industry, one of the most traditional and expressive sectors in the Brazilian industry. Based on extensive field of research and interviews with workers and union leaders, the article highlights the ways in which gender is mobilized in the work processes in this industry and its impacts on women workers. As a labour force composed mostly by women, the meaning of these transformations is strongly marked by the deepening of the precarious working conditions already characteristic of the sector, made possible by a set of mechanisms (old and new) of control and practices of violence based on the sexual division of labor.

Keywords: Labour process. Garment industry. Gender-based violence. Sexual division of labor.

Submetido em: 14/4/2021. Revisado em: 2/3/2022. Aceito em: 23/3/2022.

* Cientista Social. Doutora em Ciências Sociais. Pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT), da Universidade Estadual de Campinas. (Unicamp, Campinas, Brasil). Rua Pitágoras, nº 353, Barão Geraldo, Campinas (SP), CEP.: 13083-857. E-mail: pat.csrp@gmail.com.

** Economista. Mestre em educação pela Universidade de São Paulo. Doutoranda pelo Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Campinas. (Unicamp, Campinas, Brasil). Rua Cora Coralina, nº 100, Cidade Universitária, Campinas (SP), CEP 13083-896. E-mail: marianapereiracastro@gmail.com.



© A(s) Autora(s)/O(s) Autor(es). 2019 Acesso Aberto Esta obra está licenciada sob os termos da Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR), que permite copiar e redistribuir o material em qualquer suporte ou formato, bem como adaptar, transformar e criar a partir deste material para qualquer fim, mesmo que comercial. O licenciante não pode revogar estes direitos desde que você respeite os termos da licença.

Introdução

A reorganização global da produção nas redes globais do vestuário não se traduz necessariamente em melhores condições de trabalho, como tem sido evidenciado por um conjunto de estudos em diferentes países (ANNER, 2019; ROSEN, 2002; MEZZADRI, 2017). Ao contrário, neste setor, composto majoritariamente por mulheres, estas transformações estão fortemente marcadas pela precariedade e pela divisão sexual do trabalho. O objetivo deste artigo é compreender como a categoria gênero tem sido mobilizada nos processos de trabalho na indústria do vestuário no Brasil, e observar seus impactos nas condições de vida e trabalho das trabalhadoras do setor ¹.

O processo de reorganização da produção a partir dos anos 70 impactou todos os setores econômicos. Destaca-se aqui, a fim de que sejam corroborados os objetivos desta pesquisa, a reorganização espacial da produção com a externalização e a deslocalização de parcelas do processo produtivo (ANTUNES, 1999; CHESNAIS, 1996; BOLTANSKY; CHIAPELO, 2009; HARVEY, 1992). Esse movimento de escala global teve a indústria do vestuário como um dos seus setores emblemáticos. A indústria do vestuário compreende quatro segmentos: a) produtos têxteis; b) vestuário e acessórios (indústria da confecção); c) calçados; d) artigos de couro. Nesta divisão e nesta organização da produção no setor, as grandes marcas e varejistas concentram o núcleo das atividades de concepção, design e propaganda dos produtos, enquanto o processo de produção das mercadorias propriamente dito ocorre de forma dispersa em meio a uma ampla rede de empresas subcontratadas. Com isso, permite-se que as empresas líderes desta cadeia concentrem as decisões e as condições de produção, externalizem parte significativa dos custos e garantam uma maior flexibilidade para o ajuste da produção à demanda (GEREFFI, 1994; LEITE; SILVA; GUIMARÃES, 2017; LUPATINI, 2004).

Um conjunto de estudos tem mostrado os efeitos nocivos deste modelo do *Fast Fashion*², especialmente no que diz respeito ao rebaixamento das condições de vida e de trabalho. Nesta dinâmica de integração das redes globais de produção, as grandes corporações não apenas beneficiam-se das condições precárias de países da periferia do capitalismo³, como exercem uma pressão importante no sentido da disseminação da piora destas condições, dado o cenário de crescente concorrência (ABERNATHY *et al.*, 1999; ROSEN, 2002; ROSS, 2004).

Alguns autores têm denominado este fenômeno como uma “[...] corrida para o fundo do poço [...]” (SILVER, 2005, p.21), o que desmantela as proteções sociais construídas nacionalmente e estimula uma concorrência generalizada no interior da força de trabalho no âmbito mundial. Assim, a produção do vestuário move-se de um país para um outro com

¹ Uma versão preliminar deste artigo foi discutida no 44º Encontro Anual da ANPOCS. O presente artigo difere da versão anterior na medida em que apresenta a análise das pesquisas de forma mais orgânica e sintética, e incorpora novas informações sobre o conjunto de violências identificadas pelas trabalhadoras participantes da pesquisa.

² O termo é utilizado para caracterizar o modelo de produção cuja flexibilidade e aceleração constante do processo de fabricação e consumo é imposto pela dinâmica relativa às tendências da indústria da moda.

³ A noção de países da periferia do capitalismo utilizada neste artigo refere-se aos países que historicamente tem uma posição subordinada na divisão internacional do trabalho.

enorme velocidade. Destaque-se o exemplo do leste asiático⁴. Nesse sentido, a forte integração nestas redes impacta não apenas as perspectivas de desenvolvimento econômico e social dos países envolvidos (PHILLIPS, 2011; SELWYN, 2013), mas também as condições de trabalho, que se deterioram de forma generalizada, como observa-se na emblemática difusão das chamadas *sweatshops*⁵ (ROSEN, 2002; ROSS, 1994; MEZZADRI, 2019).

Por um lado, percebe-se que tais transformações foram possibilitadas pela vasta implementação, e pelo aperfeiçoamento, das tecnologias de informação e comunicação, bem como pelas profundas inovações no campo da logística (BONACICH; WILSON, 2008). Quando analisamos o processo de trabalho no local de produção, e as suas transformações nas últimas décadas, percebemos, por outro lado, que a indústria do vestuário indicou uma relação ambivalente com as características gerais dos chamados modelos de produção flexíveis.

Este processo também toma forma no Brasil, onde o vestuário é um dos setores mais tradicionais e expressivos da indústria. Segundo a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT), o país é a maior cadeia integrada do setor no ocidente, a qual é composta por cerca de 30 mil empresas do setor formal. Este fatura cerca de 52 bilhões de reais por ano, constitui-se como o segundo maior empregador da indústria de transformação, e como o segundo maior gerador do primeiro emprego no país (ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO, 2015; 2019).

Ainda que parte significativa da produção brasileira seja voltada para o consumo interno, o processo de concentração no setor, e de organização da cadeia de empresas subcontratadas, evidencia a reprodução do modelo produtivo característico das redes globais de produção e, especialmente, da dinâmica do chamado *Fast Fashion* das cadeias de vestuário, que se generalizou para todo o setor em âmbito global. Em outras palavras, para além da influência da dinâmica econômica mundial, dada a dependência de importações no segmento, observa-se, no Brasil, a integração vertical das empresas que, pautadas em estratégias de agregação de valor focadas na redução dos custos, na flexibilidade e na compressão dos processos produtivos, reproduzem a lógica que orienta as redes globais, independentemente da destinação final do produto (MELONI NASSAR, 2009; PHILLIPS; SAKAMOTO, 2012).

Além disso, o trabalho neste segmento, no Brasil, é marcado, historicamente, por péssimas condições, as quais são definidas por baixíssima remuneração, alta informalidade, predominância da força de trabalho feminina e presença expressiva de trabalho a domicílio (ABREU, 1986; ABREU; SORJ, 1993), bem como pela heterogeneidade de tipos e pelos tamanhos das indústrias. Em 2017, a indústria do vestuário empregava 1,15 milhão de trabalhadoras/es. Dessas/es, cerca de 30% estão na faixa etária entre 30 e 39 anos, e metade possui vínculos de até dois anos, o que indica uma alta rotatividade. O rendimento médio da categoria é de até dois salários-mínimos para mais de 80% das/dos empregadas/os (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS, 2019).

⁴ Dados recentes mostram que os maiores exportadores do setor são China, Índia, Malásia, Taiwan e Vietnã. A exportação desses produtos representa mais de 80% das exportações de Bangladesh e mais de 40% das exportações do Paquistão (TEODORO; RODRIGUEZ, 2020).

⁵ As chamadas “fábricas de suor” são uma referência a locais de trabalho marcados por condições de trabalho extremamente precárias e degradantes.

Considerando-se apenas o mercado de trabalho formal, em 2017, as mulheres eram 58% da categoria, com destaque para o setor de vestuário e acessórios (73,1% de mulheres). Neste ano, o rendimento médio delas foi, no segmento têxtil, 26% menor que o dos homens; no segmento de couro, o rendimento delas foi 25% menor que o deles; no de calçados, 20% menor e, no segmento de vestuário, 16% menor (DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS, 2019). Pesquisas realizadas no Brasil desde a década de 1990 demonstram que a indústria do vestuário é marcada por uma forte divisão sexual do trabalho⁶, o que informa qual é o tipo de trabalho realizado pelas mulheres, qual é o tratamento que elas recebem da gerência e qual é a remuneração praticada no segmento (ABREU, 1994; LEITE; RIZEK, 1998; LEITE; SILVA; GUIMARÃES, 2017; SOUZA-LOBO, 2011).

A informalidade também é uma forte característica do setor, especialmente para as mulheres. Frente à alta concorrência dos mercados, a grande informalidade não só difunde condições precárias dentre as/os trabalhadoras/es que estão sob seu jugo, mas também as/os pressiona por causa do rebaixamento das condições das/dos que possuem vínculos formais. Na indústria do vestuário, cabe ainda destacar a grande ocorrência do trabalho a domicílio e o realizado por imigrantes informais, em oficinas clandestinas, lugares estes onde há inúmeros registros de trabalho análogo ao escravo⁷.

Diante dessa realidade, as/os trabalhadoras/es desta indústria encontram-se em situação de grande vulnerabilidade. Assim, observa-se que há, em operação, mecanismos de controle que extrapolam o local de trabalho. Estes são realizados na própria dinâmica do mercado de trabalho, na medida em que a existência de força de trabalho sobrando e abundante favorece a aceitação de condições rebaixadas de trabalho. Essa situação tem se agravado após a aprovação da reforma trabalhista de 2017 (COLOMBI; LEMOS; CORRÊA, 2019). Esse tipo de coerção econômica, típico de um regime despótico (BURAWOY, 1979; 1990), ainda permanece como constrangimento importante, especialmente em países da periferia do capitalismo.

Dessa forma, entende-se que é fundamental analisar o trabalho nesse setor, considerando-se a relação entre os padrões de controle de trabalho nacionais e a dinâmica internacional das redes globais de trabalho (ANNER, 2015, p. 294). Há uma complementaridade e retroalimentação entre padrões de controle que se estabelecem no nível do Estado, do mercado de trabalho e do local de trabalho⁸. Sem que se perca essa perspectiva de vista,

⁶ O conceito de divisão sexual do trabalho, já bastante consolidado nas ciências sociais, remete a relações de poder fundadas da diferenciação e hierarquização entre o que é considerado trabalho “de mulher” ou trabalho “de homem”, destinando àquelas predominantemente à esfera reprodutiva, enquanto aos homens a esfera produtiva e domínio nas funções sociais mais valorizadas (KERGOAT, 2009).

⁷ O chamado trabalho análogo ao escravo é definido por quatro elementos fundamentais, os quais podem ocorrer de forma isolada ou combinada: cerceamento de liberdade; servidão por dívida; presença de condições degradantes de trabalho e jornadas exaustivas. Para um panorama sobre esta discussão no Brasil, ver Sakamoto (2020).

⁸ Tendo como referência a discussão de Anner (2015), pode-se afirmar que o padrão de controle de trabalho no Brasil deriva de dois aspectos principais. O primeiro é a extensa e fortemente restritiva legislação trabalhista, que, ao mesmo tempo que reconhece direitos individuais e coletivos, o faz apenas para trabalhadores formais urbanos, enquanto exclui e, posteriormente, diferencia, por exemplo, os direitos de trabalhadores rurais e trabalhadoras domésticas. Este fator combina-se com o mercado de trabalho altamente desestruturado e com a grande informalidade, na qual as mulheres são a maioria expressiva. Nesse sentido, pode-se considerar que os mecanismos de controle, seja pela fragmentação dos trabalhadores, decorrente da regulação do trabalho pelo Estado, seja pelo chamado controle via mercado, em que a

ressalte-se que a análise desenvolvida neste artigo tem como foco a conformação do regime de trabalho a partir do chão de fábrica, onde pode-se observar melhor a mobilização da divisão sexual do trabalho e as diferentes formas de violência que decorrem da incorporação dessa divisão no modo de estruturação dos processos de trabalho.

Com isso, pretende-se contribuir com a discussão sobre as transformações contemporâneas no mundo do trabalho. A partir dos casos analisados, foi possível evidenciar, a partir deste artigo, como as mudanças em curso conjugam, por um lado, a modernização tecnológica e organizacional, e, por outro, a produção e a reprodução de desigualdades. Demonstrou-se, portanto, que esta configuração do trabalho, determinada pela divisão sexual dele, resulta em um conjunto múltiplo de dimensões de violência e degradação das condições de trabalho.

O artigo está fundamentado em pesquisas de campo que contaram com a participação das autoras sobre o setor do vestuário, realizadas em 2018 e em 2019. A pesquisa realizada em 2018 voltou-se à análise dos padrões de regulação do trabalho nas empresas que participam da cadeia global do setor e abrangeu a visita a 10 empresas, onde foram aplicados questionários com gerentes, trabalhadores e sindicalistas das cidades de São Paulo, Sorocaba e Monte Sião⁹. A segunda pesquisa foi realizada em 2019.¹⁰ O objetivo, neste segundo momento, foi o de investigar os processos de violência vividos pelas trabalhadoras da indústria do vestuário em seus locais de trabalho. Foram ouvidas, nesta segunda investigação, mais de 200 mulheres, em três regiões do país (Sul, Sudeste e Nordeste)¹¹. As pesquisas e as análises aqui desenvolvidas tiveram como foco a análise do trabalho realizado pelas empregadas formais do setor.

O artigo está desenvolvido em quatro partes. Na primeira, são apresentadas algumas características fundamentais do processo de trabalho e uma visão geral dos tipos de violência identificados. Em seguida, é aprofundada a análise sobre as metas de produção e sua relação com as práticas de assédio moral. Na terceira seção, são sistematizadas algumas das principais consequências deste modelo produtivo e, por fim, na quarta seção, são ressaltados os aspectos nos quais o processo de trabalho e as violências praticadas em seu interior são informados pela divisão sexual do trabalho.

perspectiva de desemprego pressiona para que sejam aceitas as mais rebaixadas condições de trabalho, atinge, de forma mais profunda, as mulheres.

⁹ O material desta pesquisa foi obtido principalmente através de notas de observação do campo e entrevistas qualitativas com as dirigentes sindicais, por meio da participação de uma das autoras, Patrícia Lemos, na equipe de investigação realizada pela Universidade de Lausanne, sob a coordenação do Prof. Jean-Christophe Graz, em parceria com a Unicamp, sob a coordenação da Profa. Dra. Andreia Galvão. Esta pesquisa tinha o objetivo de analisar as certificações privadas, e não a análise do processo de trabalho diretamente, mas possibilitou visitas a locais de produção na maioria das empresas visitadas.

¹⁰ Os resultados aqui apresentados são fruto do projeto “Promover os direitos humanos e fortalecer a ação sindical e a igualdade de gênero no setor vestuário do Brasil”, gerido pelo Solidarity Center, em parceria com a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Vestuário (CNTRV) e o Instituto Observatório Social (IOS), e financiado pela Fundação C&A (CASTRO, [2019]). A coautora deste artigo compôs a equipe do projeto na condição de pesquisadora especialista em relações de gênero. Apesar dos resultados apresentados neste trabalho serem fruto do projeto geral, as análises e as conclusões nele contidas são de nossa inteira responsabilidade.

¹¹ Em razão das diferenças de objeto, metodologia e abrangência entre as duas pesquisas, neste trabalho teremos como eixo central a discussão acerca dos resultados da pesquisa realizada em 2019 sobre violência de gênero nos locais de trabalho, principalmente a partir do depoimento de trabalhadoras (CASTRO, [2019]). Os resultados da pesquisa realizada em 2018 serão apresentados de modo complementar, na medida em que contribuam com informações relevantes, obtidas a partir das entrevistas e da observação de fábricas do setor.

Violências no processo de trabalho

A partir dos relatos da pesquisa, observou-se que, a despeito das grandes transformações advindas da reestruturação produtiva, o trabalho no setor do vestuário no Brasil ainda guarda características bastante taylorizadas. Uma hipótese que esse trabalho considera para explicar essa permanência é a inserção subordinada do Brasil nas redes globais de produção, combinada com o aspecto pouco estruturado da atividade econômica neste setor, e as características do processo de trabalho, que ainda depende fortemente do processo de costura.

Dadas as características tanto dos produtos, quanto das estratégias de negócios dos grandes varejistas deste setor, o uso intensivo da força de trabalho na produção ainda se mostra mais vantajoso que o investimento em novas tecnologias. Assim, predomina um processo de trabalho marcado pela fragmentação das atividades, que exige habilidades que são manuais e socialmente consideradas de baixa qualificação. Dessa forma, cada trabalhador/a faz uma pequena parte do processo, em uma rotina bastante repetitiva e marcada por um rígido controle dos tempos de trabalho e de produção.

No caso da indústria da confecção, ainda que as mulheres sejam contratadas como costureiras, e seja esperado que elas dominem todos os meandros do ofício, na maioria das vezes, elas são alocadas em apenas um tipo de atividade. Assim, elas desempenham funções bastante específicas, como fazer bainha, pregar bolsos, fazer o arremate etc. Em uma empresa, por exemplo, uma trabalhadora nos relatou que sua meta de produção diária era de 7.000 moscas¹², sendo 1.000 peças por dia e sete moscas em cada peça. Esse caso ilustra o quão fragmentado e repetitivo pode ser o trabalho nesta indústria.

Esse ambiente de trabalho tão controlado é marcado por diversas formas de violência. Uma forma de conceituar a violência é entendê-la como a ruptura da integridade individual dos sujeitos. Todavia, Saffioti (2004) argumenta que este é um conceito vago, uma vez que, tratada do ponto de vista individual, a violência mantém limites tênues com a chamada normalidade. Nesse sentido, a autora propõe compreender a violência como todo agenciamento capaz de violar os direitos humanos. Terá sido, portanto, esta a concepção adotada ao longo deste trabalho sempre que a discussão envolver as relações de opressão, sobretudo as que forem atravessadas pelas questões de gênero, nos processos de produção.

Quando as mulheres participantes da pesquisa realizada em 2019 foram perguntadas sobre as principais violências que enfrentam em seu cotidiano de trabalho, identificou-se um conjunto bastante amplo de tipos de violência sofrida no trabalho, os quais: i) as formas de discriminação de mães, ii) a falta de reconhecimento no trabalho e salários menores para as mulheres; iii) o racismo, a homofobia e a transfobia que se expressam no processo de contratação, no preconceito com a aparência, e na destinação dos piores trabalhos para estas pessoas; iv) os obstáculos à participação política e sindical; v) o assédio e a violência sexual praticada por chefes e colegas de trabalho, entre outros.

¹² Moscas ou travetes são pontos em forma de ziz-zag feitos em máquinas próprias e aplicados em partes vulneráveis das roupas para evitar que descosturem.

Neste artigo, optamos por centrar a análise em um caso específico de violência, aquele compreendido na noção de assédio moral¹³, e que surgiu na fala das informantes, segundo as quais esta noção foi expressa nas situações de gritos, humilhações, perseguição, ameaças, violência verbal ao serem ignoradas, no assédio psicológico, no excesso de cobrança e pressão, no estímulo à rivalidade e nos sentimentos de exclusão e de desvalorização do trabalho executado. Adiante, buscou-se investigar de que modo essas diferentes manifestações do assédio moral evidenciam a relação entre a violência de gênero e os mecanismos de controle no processo de trabalho.

Metas de produção, assédio moral e competitividade

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

Nas entrevistas, as principais situações de assédio moral estavam relacionadas à imposição de metas de produção. O cumprimento das metas é exigido de modo incessante, muitas vezes por meio da violência praticada por supervisores imediatos e gerentes. Gritos, xingamentos e humilhações foram relatados pelas trabalhadoras em todos os locais de trabalho. Quando não atingem as metas, são chamadas de burras, incompetentes, incapazes e outros adjetivos semelhantes. Como resumiu bem uma trabalhadora: “Eles querem tirar o sangue da gente”.

A partir destas entrevistas, observa-se que as metas de produção são impostas unilateralmente pela gerência e desconsideram as necessidades e as condições para a sua realização. Na opinião das trabalhadoras ouvidas, a maior parte das metas são inalcançáveis e, ainda assim, o seu volume de exigência aumenta constantemente:

Eles nunca estão satisfeitos. Se tu faz um serviço, eles querem sempre que você faça mais um, e mais um. Ao invés de ser um, eles querem dois; se você faz dois, eles querem três; se puder ser três, eles querem quatro. Quanto mais tu fizer, mais eles vão querer dentro da empresa. [...] E o salário fica lá, parado. Só aumenta a produção.

A pressão para o cumprimento das metas leva à intensificação do trabalho, em que os tempos de trabalho avançam sobre os tempos de não trabalho, de modo que o ritmo da produção força a eliminação dos tempos porosos. Assim, os tempos de intervalo para se fazer refeições, tomar água e usar o banheiro são curtos e bastante controlados. Isso se agrava com a situação precária dos ambientes de trabalho (com poucos sanitários e bebedouros), o que dificulta o atendimento das necessidades das trabalhadoras. As pausas, quando existem, também são controladas por meio de sistemas de monitoramento, com a instituição da “chapinha”¹⁴, luzes indicativas e até câmeras de vigilância.

¹³ É importante ressaltar, todavia, que o assédio sexual atinge quase exclusivamente as mulheres e contribui para a degradação das relações de trabalho.

¹⁴ É comum, nas empresas do vestuário, o uso da “chapinha” como meio de regulação da permissão ao uso do banheiro. Neste sistema, há um número restrito de chapinhas usadas como passes para o uso do sanitário e, em muitas situações, seu controle é feito pelo funcionário encarregado da produção, que é quem controla tanto o número de trabalhadoras momentaneamente ausentes, quanto o tempo de pausas solicitadas por

Em determinadas situações, conforme relatado, gerentes já chegaram a sugerir que as trabalhadoras simplesmente deixassem de ir ao banheiro, que diminuíssem o tempo de almoço e até mesmo que evitassem ir ao médico, para que pudessem cumprir as metas estabelecidas. As conversas e as interações entre as trabalhadoras também são vigiadas. Segundo elas, a produção é observada pela gerência com “olhos de pantera”. Isso cria uma rotina de bastante tensão, como percebe-se neste relato: *“a rotina de trabalho é estressante. Não paramos para beber água, ou para ir ao banheiro. Todo mundo fica com a cabeça fervendo”*.

Para o controle dos tempos e dos ritmos da produção, a tecnologia tem sido uma grande aliada. Em uma das empresas visitadas em Minas Gerais, no ano de 2018, por exemplo, testava-se um sistema de controle de produção por meio de painéis expostos no galpão da produção. Tais painéis contabilizavam, automaticamente, o número de peças produzidas pelos grupos de costureiras.

Além dos mecanismos de eliminação das porosidades da jornada, a intensificação do trabalho também se dá pela extensão das horas de trabalho, por meio da imposição de hora extra, ou “serão”¹⁵, sob a justificativa de que as metas de produção precisam ser atingidas a qualquer custo. Há relatos de casos em que as/os trabalhadoras/es que se recusam a cumprir hora extra são punidas/os com advertências e até mesmo demissões. Desse modo, as entrevistas sugerem que, em um setor cada vez mais pressionado pelas ordens de fornecimento dos grandes varejistas, a flexibilidade da jornada, combinada com o despotismo das gerências, garante o ajustamento da produção e da força de trabalho a prazos cada vez mais curtos, sob custos cada vez mais baixos.

No relato das entrevistadas foi explicitado que o cumprimento das metas de produção é geralmente atrelado ao recebimento de um bônus, na forma de remuneração variável, o que, diante da baixa remuneração da categoria¹⁶, torna-se bastante relevante para as trabalhadoras. Conforme observado nas entrevistas, a assiduidade também é recompensada em algumas empresas, seja por meio da concessão de bônus, seja por meio da cessão de cestas básicas. Apesar de serem vistas como um benefício, estas gratificações também servem como meio de ameaças e chantagens: para recebê-las, as trabalhadoras não podem faltar (mesmo que justifiquem, e apresentem, o atestado médico), e devem estar disponíveis para cumprir horas extras sempre que solicitado.

Do ponto de vista das trabalhadoras, a impossibilidade de cumprir as metas não tem apenas consequências materiais para elas, como a perda do bônus, mas também um sentimento de fracasso e incompetência. É o que podemos observar no relato desta trabalhadora: *“já fica oprimida se não consegue alcançar a produção. [...] Vem o fato de você, no final do mês, não ter conseguido alcançar o seu objetivo, e também você não recebe por aquilo”*.

elas. Quando excedem o tempo estipulado, tais trabalhadoras são advertidas e até punidas com perda de bônus.

¹⁵ Trabalho que se realiza fora do horário do expediente.

¹⁶ De acordo com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), ou seja, considerando-se apenas as/os trabalhadoras/es formais, para o ano de 2019, observa-se que, no setor de confecção de peças de vestuário, cerca de 67% recebem, em média, até 1,5 salários-mínimos. Se considerarmos apenas as/os operadoras/es de costura, para o mesmo ano, este número chega a mais de 73%.

Observou-se, entretanto, que nem todos os mecanismos de pressão pela produção advêm da intervenção direta da administração. Muitas vezes, o controle prescinde da presença de um supervisor no espaço da produção: as próprias trabalhadoras relatam que exercem a vigilância entre si. Trata-se, assim, de um local de trabalho que combina características tayloristas no trabalho fragmentado e repetitivo, com controle rigoroso dos tempos, ao mesmo tempo que são incorporados a todos esses processos novos elementos gerenciais, nos quais há o acirramento da competitividade entre equipes e a instituição do autogerenciamento, características estas próprias dos modelos de organização e gestão flexíveis.

Ou seja, ao contrário de um discurso de integração e democratização dos espaços de trabalho, difundem-se instrumentos que colocam os trabalhadores em competição direta entre si, contexto este em que o controle é exercido pelas/os próprias/os colegas de trabalho. Isto contribui para o enfraquecimento das construções possíveis de solidariedade e de identidade coletiva, como relata esta trabalhadora: *“dentro das empresas, na minha opinião, não tem coleguismo e nem cooperação, é competição uns com os outros. Isso tem demais”*. A competitividade entre trabalhadoras/es e equipes de trabalho é incentivada por líderes e gerentes de produção, para que seja garantido o aumento da produtividade. Assim, a trabalhadora que produz mais é bonificada, e a que produz menos é constrangida, assediada e punida. Cria-se um ambiente em que todas querem mostrar o quanto são capazes individualmente, seja pelo desejo de receberem as recompensas morais e materiais, seja pelo medo de serem constrangidas, ou até mesmo demitidas.

Nunca ouvi um chefe falar: nós somos um grupo, nós somos uma equipe. O que eu vejo é o chefe apontar o dedo e falar: seus números são melhores que os de fulano. Todo mundo quer mostrar serviço para não perder o emprego. Mas entende que mostrar serviço significa fazer mais que o outro, não fazer junto, coletivamente.

Com isso, as atitudes de assédio e humilhação perpetradas pela chefia são, em muitos casos, reproduzidas pelas/os próprias/os colegas de trabalho:

Às vezes, as próprias colegas reproduzem essas falas, atitudes. Se alguém da equipe, por exemplo, não está no mesmo ritmo, chamam de burra. “É burra. Está como costureira. Como que alguém que está como costureira não consegue fazer? O que fulano está fazendo aqui? Fulano não consegue fazer nada direito. Só enrola”.

Assim, as mulheres acabam sendo responsabilizadas individualmente pelos êxitos da produção e da empresa, e culpam-se umas às outras pelo não cumprimento das metas: *“[...] se alguém fica muito doente ou tem que faltar para levar filho ao médico, as próprias companheiras falam que a gente não dá produção”*.

Dessa forma, observa-se que o processo de trabalho nesse ramo da indústria tende a ser permeado pela articulação entre uma variedade de mecanismos de controle. Se, por um lado, as regras são impostas e exigidas, por outro lado, elas são internalizadas e reproduzidas. Portanto, trata-se de um processo (de trabalho) que combina diferentes mecanismos de coerção e violência. Dentre eles, podemos observar, a partir dos relatos, tanto mecanismos perpetrados por tecnologias de controle e vigilância, quanto a própria transformação na relação, efetuada por colegas de trabalho, e a auto responsabilização da trabalhadora pelo seu desempenho individual. Combinam-se, assim, os piores elementos do “velho” e do “novo” modelo de produção.

Enfatizar os mecanismos de controle no local de trabalho não significa dizer que não existam experiências de resistência. No entanto, há pouco espaço para experiências individuais e coletivas diretas no sentido da recusa ou da burla dos controles no próprio processo de trabalho, e isso está relacionado, dentre outras coisas, ao fato de que resistências que diminuam a produção repercutem diretamente nos rendimentos das trabalhadoras. É por esse motivo que, nesse setor, a organização coletiva e a atuação dos sindicatos é tão importante.

Consequências do modelo produtivo

Neste modelo produtivo, principalmente no que diz respeito às intensas e complexas fontes de pressão sobre as trabalhadoras, as consequências são as mais variadas. Acidentes de trabalho e diferentes tipos de adoecimentos são comuns nesse ramo. No cotidiano do trabalho, as principais ocorrências são as de cortes e as de perfurações com as agulhas. Em muitas fábricas, há a recusa, por parte da gerência, de que a trabalhadora seja encaminhada para o atendimento médico. Em geral, espera-se que a funcionária em questão cuide rápido do ferimento na própria fábrica e retorne ao trabalho imediatamente. Também são comuns as lesões por esforço repetitivo, especialmente no pulso e na coluna, consequências de um tipo de trabalho fragmentado e repetitivo (LEITE; RIZEK, 1998)¹⁷.

As trabalhadoras relatam que são desestimuladas a irem ao médico e a cuidarem da própria saúde, para evitar o absenteísmo. Assim, “[...] o pessoal só vai ao médico depois que morre [...]”, pois acaba tendo que escolher entre ir ao médico ou receber o salário de forma integral. Nas palavras de uma trabalhadora, “[...] se você vai ao médico, não sobra no seu pagamento”. Muitas relataram que, mesmo passando mal ou estando feridas, continuam trabalhando. Isso produz danos profundos à saúde física da trabalhadora, uma vez que o seu corpo não consegue manter este ritmo de trabalho por muito tempo.

Os adoecimentos psicológicos também são comuns. Os sindicatos participantes da pesquisa de campo relatam que recebem um número significativo de pedidos de afastamento por doenças como síndrome do pânico e depressão, o que se comprovou nos dados do INSS consultados. O nexos entre tais dados e os fatos registrados pode ser evidenciado no depoimento das mulheres que qualificaram o local de trabalho como um lugar de sofrimento:

A gente não está aguentando mais. Está no extremo. O problema maior é a pressão, são as humilhações que tem que ser resolvidas. E tem gente lá que está gritando por socorro.

Quando a pessoa está bem de saúde, ela é uma coisa. Mas quando fica doente, vem a pressão que não é para ela ir ao médico, não é para cuidar. As pessoas

¹⁷ Os relatos de pesquisa corroboram os dados sobre acidentes de trabalho e dados do perfil de afastamentos pelo INSS. No ano de 2018, no setor de confecção, por exemplo, destacaram-se nas Comunicações de Acidente de Trabalho (CATs) os casos de corte, laceração, ferida contusa e punctura (24%) causados, principalmente, por máquina de costura e de despontar. Também, os afastamentos são causados tanto por acidentes osteomusculares e de tecido conjuntivo (45%), como por fraturas no nível do punho e da mão (25%). Quando analisadas as doenças causadoras de afastamento, chamam a atenção, também, as doenças mentais e as comportamentais, terceiro principal motivo de afastamento (11%). Dentre as principais ocupações atingidas, somam quase 50% “costureiro à máquina de confecção em série” e “costureiro na confecção em série”. Estes dados estão disponíveis na plataforma do smartlab (<https://smartlabbr.org/>) e foram acessados pela última vez em 14 de março de 2021.

acabam sendo afetadas psicologicamente, porque elas têm medo de ir ao médico e, daí, vão me demitir. E eu não posso dizer do que que eu estou sofrendo, porque senão não vão querer ficar comigo no trabalho, e a pessoa acaba sendo duplamente penalizada.

Outra questão que concerne principalmente às mulheres é a necessidade de faltarem ao trabalho para cuidar de filhos e familiares adoentados. De forma geral, as mulheres são indagadas sobre o exercício da maternidade logo no momento da contratação. As entrevistas também sugerem que, em muitos casos, os currículos são descartados só pelo fato de a mulher ser mãe, uma vez que está dada a suposição de que ela se absterá mais do trabalho para cuidar das crianças do que uma mulher que não tem filhos. Uma trabalhadora do setor de RH nos relatou que: “[...] *eles não perguntam para os homens se eles têm filhos. Já às mulheres, eles perguntam qual a idade da criança. Dependendo, eles descartam o currículo*”.

Em uma das fábricas pesquisadas, ao ser perguntado sobre a existência e a discriminação no trabalho, o empresário alegou que, apesar de não considerar isso uma política discriminatória, se ele pudesse escolher, na hora de contratar, entre uma mulher grávida e outra não grávida, ele contrataria a segunda. Trabalhadoras de uma outra fábrica também relataram que o patrão dizia que só desejava contratar mulheres que já tivessem se submetido à laqueadura, para que as questões relacionadas à gravidez e à maternidade não interferissem no trabalho.

Inscrições do gênero e a plasticidade da divisão sexual do trabalho

Ainda que as questões do controle e do estabelecimento das metas de produção afetem todo o conjunto de trabalhadores e trabalhadoras da indústria do vestuário, elas são algo que impacta especialmente as mulheres, dada a forte divisão sexual do trabalho que caracteriza o setor. De acordo com os dados da RAIS para o ano de 2019, a atividade com o maior número de ocupadas no setor de confecção de artigos de vestuário e acessórios é a desempenhada pelas operadoras de máquinas de costura, ou costureiras, a qual corresponde sozinha a mais de 33% do total de empregadas/os no setor. Na medida em que ocupam os níveis mais baixos na hierarquia empresarial e recebem os menores salários, as costureiras acabam expostas, de forma mais intensa, aos mecanismos de controle e às diferentes formas de violência.

O trabalho de costureira é visto como uma habilidade feminina, ainda que muitas delas tenham aprendido a costurar durante o próprio desenvolvimento do ofício nas empresas. Elas são destinadas a trabalhos que exigem atenção, delicadeza e minúcia, como se essas habilidades fossem inerentes ao gênero. Nesse sentido, José Dari Krein e Bárbara Castro (2015), argumentam que “[...] ao naturalizar as habilidades necessárias para desempenhar uma determinada tarefa, acaba-se por desqualificar quem as realiza [...]” (KREIN; CASTRO, 2015, p. 7), fato já historicamente identificado em outras pesquisas sobre o trabalho de mulheres operárias.

Em suas falas, as mulheres queixam-se do tratamento discriminatório que recebem em relação ao dispensado aos homens tanto no que diz respeito ao conteúdo do trabalho, quanto no que diz respeito ao tratamento diferenciado que recebem da gerência. Elas queixam-se, por exemplo, da divisão existente entre as funções de costureiras e as de cortadores, a primeira desempenhada pelas mulheres, e a segunda, pelos homens. Elas questionam: *“quem disse que precisa ser homem para cortar? Eu sou costureira, sei cortar*

também”. Dessa forma, enquanto costureiras, as mulheres acreditam que são capazes de fazer o trabalho dos cortadores e reivindicam, portanto, essa habilidade, pois gostariam de poder desempenhar essa função, a qual confere maior status e melhor remuneração a quem a executa.

Em fábricas maiores, essa distinção também reflete uma relação com a incorporação de novos maquinários. Isso porque, no caso das costureiras, mesmo a máquina de costura mais moderna exige uma habilidade específica para o seu manuseio. Já no caso do corte, foi possível observar, em pelo menos duas das empresas visitadas, a utilização de tecnologias praticamente autônomas, cujo controle e cuja operação são funções executadas pelo computador. Assim, ainda que o trabalho de costureira mostre-se mais complexo e exija uma série de saberes e habilidades para a sua execução, esta é uma das ocupações menos valorizadas nesta indústria.

Apesar da presença de homens e mulheres em cargos de supervisores/as e encarregados/as, quanto maior a hierarquia, menor a presença das mulheres. Leone e Teixeira (2013) confirmam estes dados ao afirmarem que há grandes diferenças de rendimentos por sexo em todos os tipos de postos de trabalho, com predominância masculina nos níveis superiores de hierarquia.

Nesse sentido, a divisão sexual do trabalho no setor é marcada tanto pelo princípio da separação (há trabalhos tidos como femininos e outros, como masculinos), quanto pelo princípio da hierarquia (os trabalhos realizados pelas mulheres são percebidos como habilidades naturais, e por isso, são piores remunerados e valorizados) (HIRATA; KERGOAT, 2007). Estas condições caracterizam historicamente o trabalho nos mais diversos setores da indústria brasileira, como mostram as pesquisas de Elisabeth Souza-Lobo (2011) e Thaís Lapa (2020).

Lembremos ainda que a divisão sexual do trabalho também é dotada de plasticidade, ou seja, que “[...] suas modalidades concretas variam grandemente no tempo e no espaço [...]” (HIRATA; KERGOAT, 2007, p. 600), ainda que a desigualdade entre os gêneros se mantenha. Como discutido anteriormente, um primeiro elemento dessa plasticidade diz respeito à reestruturação dos processos produtivos, o que permite uma reorganização do trabalho e a implementação de novos mecanismos de gestão e controle. São, assim, processos que reforçam e adaptam, sob nova roupagem, os mesmos princípios de diferenciação e hierarquização a partir das relações de gênero. Dessa forma, na segmentação das tarefas e na naturalização de habilidades tidas como femininas, há mais permanências do que mudanças.

Além disso, observa-se uma forte plasticidade quando analisa-se o fato de que a sexualidade é produtora de normas de gênero no espaço de trabalho. Ao longo da pesquisa, percebemos que a indústria do vestuário abriga um grande número de trabalhadoras/es LGBTI+¹⁸, especialmente no segmento da confecção. Observou-se que a forma como essas/es trabalhadoras/es são tratadas/os, bem como o conteúdo de seus trabalhos, têm muito mais a

¹⁸ O termo “LGBTI+” refere-se à população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e intersexuais. O símbolo + diz respeito à inclusão de outras orientações sexuais, outras identidades e outras expressões de gênero.

ver com a performance de gênero esperada para a função, do que com o sexo biológico de cada uma/um que a executa.

Em relação ao conteúdo do trabalho, tanto as mulheres lésbicas e transgênero, quanto os homens gays, são destinadas/os aos trabalhos historicamente associados à feminilidade e ao papel social das mulheres cisgênero e heterossexuais nas sociedades moderno-ocidentais. As mulheres lésbicas, independentemente de terem uma performance mais feminilizada ou uma outra, masculinizada, são vistas, essencialmente, como mulheres no que diz respeito ao tipo de trabalho que devem desempenhar. O mesmo acontece com as mulheres trans, que, a despeito de terem a sua identidade de gênero confrontada o tempo todo no ambiente de trabalho¹⁹, também são destinadas a atividades tipicamente femininas.

Os homens gays, por sua vez, são lidos como sujeitos frágeis e delicados, e, portanto, são tratados como indivíduos cujas habilidades assemelham-se às das mulheres. Em outras palavras, eles são qualificados como trabalhadores aptos a realizar as mesmas atividades que elas. Da mesma forma que as mulheres, os homens gays desempenham os trabalhos mais fragmentados, os quais estão situados na base da hierarquia empresarial. Nestes casos, a sexualidade parece atuar, de forma mais marcante do que o sexo biológico, na definição do conteúdo do trabalho, pois espera-se desse corpo sexualizado uma performance feminina na atividade laboral, como podemos observar nesta fala: *“colocaram um homem gay em um serviço e o supervisor falou: ah, não quero não, porque isso aí é mulher. Tem que ir lá para fazer serviço de mulher. Não quero gente frágil aqui, não”*.

Por outro lado, a sexualidade também atua no contexto adequado ao tratamento que as/os trabalhadoras/es recebem, tanto por parte dos seus superiores hierárquicos, quanto por parte dos seus colegas de trabalho. Os homens gays são tratados de forma muito semelhante à forma como as mulheres são tratadas, sendo constantemente vítimas de assédio e homofobia. No caso das mulheres trans, sua performance de gênero feminilizada é vista de maneira desconfortável, não só em situações específicas, como no uso do banheiro, mas também em todo o espaço de trabalho. Elas são constantemente questionadas por causa de sua aparência, por causa das roupas que vestem e por causa da forma como falam.

Já as mulheres lésbicas são tratadas de forma diferente a depender de sua performance, se mais feminina ou se mais masculina. Quando são mais feminilizadas, elas são constantemente provocadas, e ouvem coisas como: *“só é lésbica, porque não conheceu um homem bom o suficiente”*. As lésbicas masculinizadas, por sua vez, chegam a ser tratadas como mais um homem entre os homens e, de certa forma, são respeitadas:

Trabalho na parte de embalagem e tem vários homens. Tem dois gays que trabalham com a gente e eu, que sou lésbica. Os gays, eles não respeitam, porque são mais feminilizados, e para me respeitar, eles têm que me tratar como um cara. Ficam falando de mulheres, por exemplo. Para me respeitar como ser humano, tem que me tratar como um cara. Já os gays que são feminilizados, eles chamam de bichinha, viadinho. É o que eu escuto constantemente no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, ainda que o senso comum apresente a ideia de gênero como algo binário, diretamente derivado do sexo biológico, esta narrativa se desfaz quando observamos a forma

¹⁹ As mulheres trans que participaram das pesquisas relataram que sofrem muitos constrangimentos no ambiente de trabalho, especialmente no que diz respeito ao uso do banheiro e dos vestiários, por terem a sua identidade de gênero questionada por superiores e colegas.

como as performances de gênero influenciam não só o tratamento dispensado às/aos trabalhadoras/es, como também o conteúdo das atividades a serem desempenhadas. Ainda que os aspectos clássicos da divisão sexual do trabalho se mantenham, como a destinação das mulheres para as atividades consideradas naturalmente femininas, é possível observar que essa divisão sexual do trabalho é também deslocada ao incorporar outros aspectos de gênero e sexualidade como base para a organização do processo de trabalho.

Na medida em que a divisão sexual do trabalho é elemento estruturador da organização do trabalho nesta indústria, é importante compreender que ela impacta as atividades desempenhadas por meio da legitimação de condições mais precárias e da mobilização e reprodução de um conjunto de normas patriarcais e de violências que estão fundadas nas desigualdades de gênero. O olhar para estes processos torna-se, portanto, um elemento constitutivo da dinâmica da exploração do trabalho, da ideia de coerção e de controle no local de trabalho neste setor.

Considerações finais

Apesar da diversidade e das expressivas mudanças observadas nas últimas décadas, a indústria do vestuário ainda é caracterizada pelo uso intensivo da força de trabalho e pela precariedade, e conta, para isso, com altos índices de informalidade e rotatividade. Essa força de trabalho, composta majoritariamente por mulheres, permanece submetida a processos de trabalho fortemente marcados pela divisão sexual do trabalho e por severos mecanismos de controle e coerção.

Assim, a indústria do vestuário é uma expressão significativa da convivência e da retroalimentação existente entre inovações tecnológicas e formas agressivas de exploração do trabalho, as quais são fundadas na divisão sexual do trabalho. Isso ocorre seja pela segmentação e hierarquização de tarefas, seja pela condição mais vulnerável das trabalhadoras desse segmento no mercado de trabalho, seja mesmo pela mobilização de outras violências de gênero. Os sentidos da mudança, portanto, apontam para um processo de degradação das condições de trabalho no setor.

As pesquisas realizadas demonstram que, mesmo em um setor altamente integrado à lógica das redes globais, as transformações tecnológicas e de organização da cadeia produtiva expressam muito mais permanências do que mudanças no processo de trabalho. Sendo assim, as novidades das quais esta indústria lança mão, por meio de mecanismos de controle e vigilância do trabalho mais alinhados a um modelo “flexível”, têm o sentido de reforçar a divisão sexual do trabalho, que, tradicionalmente, caracteriza o processo de trabalho na indústria do vestuário no Brasil. O gênero atua, portanto, na reprodução de antigas e produção de novas desigualdades, ao passo que expõe qualquer sujeito identificado com um ideal de feminilidade à condição de maior vulnerabilidade econômica, social e às mais diversas formas de violência.

Referências

ABERNATHY, Frederick H. *et al.* **A stitch in time: Lean retailing and the transformation of manufacturing - lessons from the apparel and textile industries.** New York: Oxford University Press, 1999.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO. **Quem somos**. São Paulo: ABIT, [2020]. Disponível em: <http://www.abit.org.br/cont/quemsomos>. Acesso em: 8 dez. 2019.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO. **Agenda de Prioridades Têxtil e Confecção: 2015/2018**. São Paulo: ABIT, [2015]. Disponível em: <https://www.abit.org.br/cont/agenda-de-prioridades>. Acesso em: 8 dez. 2019.

ABREU, Alice R. de P. Especialização flexível e gênero: debates atuais. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 1994.

ABREU, Alice R. de P.; SORJ, Bila. **O trabalho invisível**: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

ABREU, Alice R. de P. **O avesso da moda**: trabalho a domicílio na indústria de confecção. São Paulo: Hucitec, 1986.

ANNER, Mark. **Squeezing workers' rights in global supply chains**: purchasing practices in the Bangladesh garment export sector in comparative perspective. **Review of International Political Economy**, 2019. DOI: 10.1080/09692290.2019.1625426. Acesso em: 8 dez. 2019.

ANNER, Mark. Labor control regimes and worker resistance in global supply chains. **Labor History**, v. 56, n. 3, p. 292-307, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Eve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BONACICH, Edna; WILSON, Jake B. **Getting the goods**: ports, labour and the Logistics Revolution. Ithaca; New York: Cornell University Press, 2008.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. **O ABC da violência contra a mulher no Trabalho**. Brasília (DF): MPT, 2019. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/o-abc-da-violencia-contra-a-mulher-no-trabalho/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 20 fev. 2019.

BURAWOY, Michael. A transformação dos regimes fabris no capitalismo avançado. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v.1, n. 13, 1990, p. 29-50.

BURAWOY, Michael. **Manufacturing Consent**: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism. Chicago: Chicago Press, 1979.

CASTRO, Mariana P. **Relatório final**: Projeto “Promover os direitos humanos e fortalecer a ação sindical e a igualdade de gênero no setor vestuário do Brasil”. [S.l.]: Solitary Center, [2019]. Disponível em: <http://www.cntvcut.org.br/system/uploads/ck/files/REVISTA-RELATRIO-FINAL.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2019.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

COLOMBI, Ana Paula F.; LEMOS, Patrícia R.; CORRÊA, Ellen G. O potencial precarizante da reforma trabalhista na indústria de confecção paulista: uma análise a partir do discurso patronal. *In*: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 2019, Salvador. **Anais eletrônicos** [...]. Salvador: ABET, 2019. Disponível em:

<http://www.abet2019.sinteseeventos.com.br/anais/trabalhos/trabalhosgt?simposio=9>.

Acesso em: 8 dez. 2019.

GEREFFI, Gary. The Organization of Buyer-Driven Global Commodity Chains: How U.S. Retailers Shape Overseas Production Networks. *In*: GEREFFI, G.; KORZENIEWICZ, M. (Eds.). **Commodity chains and global capitalism**. Westport: Greenwood Press, 1994. p. 95-122.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

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

KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. *In*: HIRATA *et al.* (org). **Dicionário Crítico do Feminismo**. São Paulo: Editora Unesp, 2009.

KREIN, José Dari; CASTRO, Bárbara. **As formas flexíveis de contratação sexual do trabalho**. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil, 2015. (Análise / Friedrich Ebert Stiftung Brasil; No 6).

LAPA, Thaís de Souza. **O gênero do trabalho operário: condições de trabalho, divisão sexual e práticas sociais em indústrias metalúrgicas dos segmentos automotivo e eletroeletrônico**. Marília: Lutas Anticapital, 2020.

LEITE, Márcia de P.; SILVA, Sandra A.; GUIMARÃES, Pilar C. O trabalho na confecção em São Paulo: as novas formas da precariedade. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 30, n. 79, p. 51-68, 2017.

LEITE, M. P.; RIZEK, C. S. “Dimensões e representações do trabalho fabril feminino”. **Cadernos Pagu**, Campinas, n. 10, p. 281-307, 1998.

LEONE, Eugenia T.; TEIXEIRA, Marilane O. As mulheres no mercado de trabalho e na organização sindical. **Carta Social e do Trabalho**, Campinas: Cesit, n. 21, p. 2-22, 2013.

LUPATINI, Marcio P. **As transformações produtivas na indústria têxtil-vestuário e seus impactos sobre a distribuição territorial da produção e a divisão do trabalho industrial**. 2004. Dissertação (Mestrado Política Científica e Tecnológica)-Instituto de Geociência, Unicamp, Campinas, 2004.

MELONI NASSAR, André. Brazil as an agricultural and agroenergy superpower. *In*: BRAINARD, L.; MARTINEZ-DIAZ, L. (Ed.). **Brazil as an economic superpower?**

Understanding Brazil's changing role in the global economy. Washington: The Brookings Institution, 2009. p. 55–80.

MEZZADRI, Alessandra. **The Sweatshop Regime: Labouring Bodies, Exploitation, and Garments Made in India.** Cambridge: Cambridge University Press, 2017.

PHILLIPS, Nicola. Informality, global production networks and the dynamics of 'adverse incorporation'. **Global Networks**, [S. l.], v. 11, n. 3, p. 380–397, 2011.

PHILLIPS, Nicola; SAKAMOTO, Leonardo. Global Production Networks, Chronic Poverty and 'Slave Labour' in Brazil. **Studies in Comparative International Development**, [S. l.], v. 47, p. 287–315, 2012.

ROSEN, Ellen. **Making sweatshop: the globalization of the U.S. apparel industry.** Berkeley, Los Angeles, Londres, University of California Press, 2002.

ROSS, R. J. S. **Slaves to fashion: poverty and abuse in the new sweatshops.** Ann Arbor: University of Michigan Press, 2004.

SAFFIOTI, Heleieth I. **Gênero, patriarcado e violência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004.

SAKAMOTO, L. (org.). **Escravidão contemporânea.** São Paulo: Contexto, 2020.

SOUZA-LOBO, Elisabeth. **A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência.** São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2011.

SELWYN, Benjamin. Social upgrading and labour in global production networks: A critique and an alternative conception. **Competition and Change**, [S. l.], v. 17, n. 1, p. 75–90, 2013.

TEODORO, Antonella; RODRIGUEZ, Luisa. Textile and garment supply chains in times of COVID-19: challenges for developing countries. **UNCTAD Transport and Trade Facilitation Newsletter**, Geneva, n. 86 Article n. 53, Second Quarter, 2020.

Patrícia Rocha LEMOS Trabalhou na concepção e delineamento, análise e interpretação dos dados, redação do artigo e aprovação da versão a ser publicada.

Doutora em Ciências Sociais pela Unicamp (2019). Mestre em Ciência Política pela Unicamp (2014). Participou do Programa de Doutorado Sanduíche na Universidade da Califórnia - Los Angeles (UCLA). Foi Pesquisadora visitante no Centre on Labour and Global Productions no Queen Mary - Universidade de Londres. Realizou pesquisa de pós doutorado junto ao CESIT acerca dos impactos da Reforma Trabalhista e da pandemia.

Mariana Pereira de CASTRO Trabalhou na concepção e delineamento, análise e interpretação dos dados, redação do artigo.

Graduada em Ciências Econômicas pela UFV (2009). Especialista em Economia Solidária pela Unicamp (2011)., Mestre em Educação pela USP (2014) e especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pela Unicamp (2019). Atualmente é doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Unicamp, na área de estudos de gênero e trabalho. Foi consultora da Diretoria de Políticas para Mulheres Rurais/MDA.
