

Mulheres na Confecção

Estudo sobre gênero
e condições de trabalho
na Indústria da Moda

Realização:



Parceiro técnico:



Realização e Coordenação: Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos (UNOPS).

Diretora e Representante do UNOPS no Brasil:

Claudia Valenzuela.

Gerente de Projetos Responsável: *Carolina Roccon.*

Equipe técnica UNOPS: *Beatriz Marins Corrêa de Sá,*

Carolina Vicentin, Livia Alen e Mariana Castro Downs.

Apoio Técnico: ONU Mulheres Brasil

Representante da ONU Mulheres Brasil: *Anastasia Divinskaya.*

Representante adjunta da ONU Mulheres Brasil:

Ana Carolina Querino.

Equipe técnica ONU Mulheres: *Flávia de Moura Muniz,*

Paola Bello, Vanessa Sampaio e Virgínia Gontijo.

Parceiro Técnico: Tewá 225

Coordenadora Técnica: *Luciana Sonck.*

Coordenadora Executiva: *Fernanda Mallak.*

Equipe técnica Tewá: *Beatriz Amin Miranda Veloso,*

Cibele Oliveira Lima, Gabriela de Oliveira,

Julia Alves Cimionatto e Marina Schkolnick Soares Leite.

Projeto gráfico: *Ricardo Barneschi.*

**Apoio Institucional: Ministério Público do Trabalho (MPT) –
Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (PRT-SP).**

A pesquisa para esta publicação foi realizada entre os meses de abril e julho de 2022. As ideias expressas nesta publicação são das autoras e não representam necessariamente os pontos de vista do UNOPS, da ONU Mulheres ou do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Esta publicação pode ser usada livremente para fins não comerciais e de uso justo. Qualquer uso do conteúdo, no todo ou em parte, em cópia impressa ou eletrônica, incluindo qualquer forma de exibição online, deve incluir a referência e/ou reconhecimento ao UNOPS, à ONU Mulheres e ao Ministério Público do Trabalho (MPT) por sua publicação original.

CONTEXTO

A cadeia produtiva da moda é uma das mais fortes da economia nacional. O Brasil possui a quinta maior indústria têxtil do mundo, que, somada ao setor de confecção, responde por 16,7% dos empregos da indústria de transformação no país. A cadeia utiliza fortemente a mão de obra de mulheres, que participam de todas as etapas do processo de produção, mas principalmente do cultivo e colheita de matéria-prima, da confecção e das atividades de varejo.

No caso da confecção, as pressões mercadológicas dos últimos anos – com exigência de resultados cada vez mais rápidos, flexibilidade e produção acelerada – têm levado profissionais a uma precarização cada vez mais profunda das condições de trabalho. No caso das trabalhadoras mulheres, isso é agravado pelas já inerentes desigualdades de gênero presentes na sociedade brasileira.

O país acumula, ainda, outro fator de aumento de vulnerabilidade para essas trabalhadoras: muitas delas são também imigrantes e refugiadas, que enfrentam outras violações de direitos associadas aos desafios da imigração.

Esse complexo cenário mobilizou o projeto “Empoderamento econômico para mulheres da cadeia da moda”, realizado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (PRT-SP), pelo Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos (UNOPS) e pela ONU Mulheres.

A iniciativa resultou na elaboração de um amplo diagnóstico acerca das condições de vida e de trabalho de mulheres costureiras na região metropolitana de São Paulo. Os principais achados deste levantamento estão reunidos neste documento.

Os dados estatísticos e analíticos aqui apresentados se configuram em um retrato importante das dificuldades vivenciadas por essas trabalhadoras. Servirão de base para a estruturação de um plano estratégico voltado ao empoderamento econômico e promoção de condições dignas de trabalho a essas mulheres e também como um guia para autoridades e instituições que buscam a proteção de direitos e garantias fundamentais.

Sobre o MPT

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é o ramo do Ministério Público da União cuja atribuição é assegurar o cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse coletivo, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores. O MPT promove ações civis públicas na Justiça do Trabalho para defesa de interesses coletivos e pode ser árbitro ou mediador em conflitos e negociações entre empresas e empregados.

Grande parte das investigações realizadas pelo órgão têm como origem denúncias trabalhistas que qualquer pessoa pode realizar por meio do site mpt.mp.br. O MPT tem como foco o combate ao trabalho escravo, ao trabalho infantil e às fraudes trabalhistas, bem como a promoção da igualdade de oportunidades nas relações de trabalho, saúde e segurança do trabalhador, além de atuar junto à administração pública e portos.

Sobre o UNOPS

O UNOPS é o organismo das Nações Unidas especializado em infraestrutura, compras e gestão de projetos. O escritório atua em parceria com o MPT desde 2018 e já apoiou 11 Procuradorias Regionais do Trabalho e Procuradorias nos Municípios, além de 2 coordenadorias nacionais. Entre os projetos realizados, estão o fomento ao empreendedorismo para mulheres vítimas de escarpelamento, no norte do Brasil; o apoio à realização do maior evento de promoção do trabalho para pessoas com deficiência em Santa Catarina; e a reforma do Centro de Pastoral do Migrante de Cuiabá.

O trabalho conjunto também permitiu ampliar a resposta à COVID-19 em vários estados, fortalecendo a atuação do MPT no território e impulsionando a concretização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. O modelo de negócios do UNOPS

permite que recursos oriundos da aplicação da legislação trabalhista sejam destinados às comunidades de maneira célere, transparente e com grande confiabilidade.

Sobre a ONU Mulheres

A Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres) foi criada para acelerar o progresso no atendimento das necessidades de mulheres e meninas em todo o mundo. Como defensora mundial de mulheres e meninas, a ONU Mulheres apoia os Estados Membros da ONU, à medida que estabelecem padrões globais para alcançar a igualdade de gênero, e trabalha com governos e sociedade civil para elaborar leis, políticas, programas e serviços necessários para garantir que esses padrões sejam efetivamente implementados e beneficiem verdadeiramente mulheres e meninas em todo o mundo.

A ONU Mulheres trabalha globalmente para tornar que os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável sejam realidade na vida de meninas e mulheres. Também defende a participação igualitária das mulheres em todos os aspectos da vida, com foco em quatro prioridades estratégicas: as mulheres lideram, participam e se beneficiam igualmente dos sistemas de governança; as mulheres têm segurança de renda, trabalho decente e autonomia econômica; todas as mulheres e meninas vivem uma vida livre de todas as formas de violência; mulheres e meninas contribuem e têm maior influência na construção de paz e resiliência sustentáveis e se beneficiam igualmente da prevenção de desastres naturais e conflitos e ação humanitária. A ONU Mulheres também coordena e promove o trabalho do sistema das Nações Unidas no avanço da igualdade de gênero e em todas as deliberações e acordos vinculados à Agenda 2030.

Um olhar necessário para as trabalhadoras da cadeia da moda

A igualdade nas relações de trabalho é uma meta prioritária a ser atingida pelo Ministério Público do Trabalho, de modo que ações em nome do empoderamento de mulheres são essenciais na visão do órgão. Essa perspectiva se torna ainda mais relevante no contexto da cadeia produtiva da moda, considerando-se a importância dessa atividade para o desenvolvimento social e econômico da população.

Também é notório o fato da especial vulnerabilidade de trabalhadoras do setor, sendo certo que, com frequência, são vítimas da superexploração do trabalho, com o descumprimento de normas basilares do direito laboral, como jornadas de trabalho extenuantes e condições de trabalho inseguras. Por vezes, ainda, diante do quadro fático, algumas condições laborais chegam a ser consideradas como condições análogas à de escravo.

A vulnerabilidade das trabalhadoras é sabidamente um dos principais motivos que permitem a superexploração do trabalho, de modo que medidas positivas na direção do empoderamento das mulheres se tornam fundamentais para a mudança desse quadro, contexto no qual é substancial e relevante a parceria entre Ministério Público do Trabalho (MPT), Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos (UNOPS), e ONU Mulheres.

João Filipe Moreira Lacerda Sabino
Procurador do Trabalho lotado na PRT da 2ª Região

Parceria para transformar a realidade

Vivemos um período pós-pandemia, em que a recuperação social, econômica e do sistema público de saúde, para citar apenas algumas das áreas, segue exigindo respostas contundentes de autoridades, do setor privado e da sociedade. Nesse contexto, as mulheres são um dos grupos mais afetados, especialmente mulheres negras e que vivem em condições de extrema pobreza no Brasil.

Dados de março de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) revelam que a taxa de desocupação entre elas é quase cinco pontos percentuais maior do que entre os homens: enquanto 9% da população masculina economicamente ativa permanece desempregada, o índice chega a 13,9% entre as mulheres. Menos da metade das que estão em idade de trabalhar tem um emprego no país. São elas também as que mais comumente ganham a vida na informalidade e que acumulam tarefas domésticas e profissionais, em uma espiral de sobrecarga e invisibilidade.

Muitas dessas mulheres trabalham atualmente em algum dos elos da cadeia produtiva da moda. De acordo com a Associação Brasileira do Vestuário (Abravest), 87% dos 1,3 milhão de profissionais que atuam com costura no Brasil são do sexo feminino. Elas são a maioria nas indústrias e também no mercado informal de serviços atrelado ao setor.

A importância dessa atividade e a preocupação quanto à vulnerabilidade de muitas dessas trabalhadoras uniu o Ministério Público do Trabalho (MPT) ao Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos (UNOPS) e à Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres (ONU Mulheres), para a elaboração do diagnóstico apresentado neste documento.

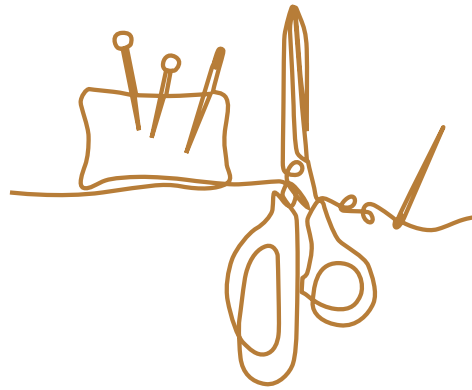
Os resultados apontam para os inúmeros desafios atrelados ao cotidiano das mulheres costureiras, considerando as especificidades do setor e as exigências de um mundo cada vez mais dominado pela urgência de produção e consumo. Ao lançar luz sobre os vários aspectos que afetam a vida laboral dessas profissionais, surgem as evidências necessárias para pavimentar caminhos e estratégias capazes de trazer mais dignidade e qualidade de vida para elas.

A parceria entre MPT, UNOPS e ONU Mulheres, por fim, também fortalece a atuação institucional das três instituições, comprometidas com o avanço dos objetivos pactuados na Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, em especial a redução das desigualdades e a promoção da igualdade de gênero.

Anastasia Divinskaya
Representante da ONU Mulheres Brasil

Claudia Valenzuela
Diretora e representante do UNOPS Brasil

AGRADECIMENTOS



Esta pesquisa contou com o apoio de diferentes organizações da Região Metropolitana de São Paulo (RMSP), que contribuíram com a divulgação e abriram seus espaços para aplicação do questionário, tanto em sua versão presencial, como online, de modo a viabilizar uma escuta junto às mulheres, especialmente as migrantes, do setor da confecção.

Agradecemos ao **Sindicato das Costureiras de São Paulo e Osasco**, ao **Sindicato dos Trabalhadores em Confeções do ABC** e às iniciativas abaixo:

Casa do Povo

Centro cultural que revisita e reinventa as noções de cultura, comunidade e memória. Habitada por uma dezena de grupos, movimentos e coletivos, alguns há décadas e outros mais recentes, a Casa do Povo atua no campo expandido da cultura. Sua programação transdisciplinar, processual e engajada entende a arte como ferramenta crítica dentro de um processo de transformação social. 🖱️ www.casadopovo.org.br

Centro de Apoio e Pastoral ao Migrante (CAMI)

Organização sem fins lucrativos que atua na promoção e proteção dos direitos humanos fundamentais, igualdade de gênero, integração social, prevenção do trabalho escravo e tráfico de pessoas. Visando a inclusão social, econômica, política e cultural das pessoas refugiadas e migrantes, suas ações são orientadas para: acolher e mobilizar pessoas refugiadas e migrantes na luta por seus direitos, cidadania e empoderamento social, cultural e político; combater o trabalho escravo, a violência contra as mulheres, a xenofobia e o tráfico de seres humanos; promover o trabalho decente e o reconhecimento e fortalecimento da identidade a diversidade cultural. 🖱️ www.cami.org.br

Costurando o Futuro

Iniciativa criada pela Fundação Grupo Volkswagen em 2009, que contribui para o desenvolvimento de comunidades por meio do empreendedorismo em costura. Hoje, envolve participantes da Grande São Paulo. Os empreendedores passam por qualificação técnica e forma-

ções voltadas ao planejamento de negócios, vendas, marketing, atuação em rede, entre outras. Grande parte dos produtos é feita com tecidos automotivos doados pelo Grupo Volkswagen e fornecedores, como revestimentos de bancos e cintos de segurança. Pela técnica do upcycling, que transforma resíduos em novas peças, o ciclo de vida dos materiais é ampliado, beneficiando o planeta. Além disso, o projeto incentiva a mobilidade social dos participantes. 🖱️ www.fundacaogrupovw.org.br/projetos/costurando-o-futuro

Cooperativa Empreendedoras Sin Fronteras

Formada por mulheres imigrantes que se uniram durante a pandemia para formar seu próprio negócio, buscando autonomia e o fortalecimento dos laços de solidariedade e coletividade. Aceitam pedidos em média e larga escala, também desenvolvendo produtos próprios inspirados na cultura andina, explorando diversas técnicas desde o bordado até o upcycling. 🖱️ www.instagram.com/emprendedorassinfronteras

Ecotece

Instituto do terceiro setor que atua desde 2005 na promoção da cultura de sustentabilidade na moda e um vestir consciente. Tem como missão modificar as lógicas de produção e consumo, para que a moda possa se tornar mais ética, limpa e inclusiva. Atua no desenvolvimento de projetos em três frentes de ação: social (capacitação, inclusão e geração de renda para grupos produtivos em situação de vulnerabilidade), educação (formação de jovens e consumidores, exposições e guias de conteúdo) e produtos (consultorias em moda sustentável e gestão produtiva responsável para marcas de moda). 🖱️ www.ecotece.org.br

Programa Mãos e Mentes Paulistanas

Possui como objetivo a melhoria da atividade econômica e social de empreendedores artesanais e manualistas paulistanos. O programa promove diversas atividades que fortalecem o ecossistema, além de estimular a inclusão produtiva, o acesso ao mercado e o desenvolvimento econômico local. 🖱️ www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/organizacao/index.php?p=273371&

Rede Asta

Organização sem fins lucrativos fundada em 2015, foca o seu trabalho em ações que possam melhorar a vida das pessoas e das comunidades. Suas áreas de atuação são os nano e pequenos negócios, a geração de renda e fortalecimento da economia dos territórios. Também atua pela sustentabilidade do planeta por meio do reaproveitamento de resíduos, como matérias primas dos produtos feitos por nano empreendedores, especialmente mulheres. 🖱️ www.redeasta.com.br

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

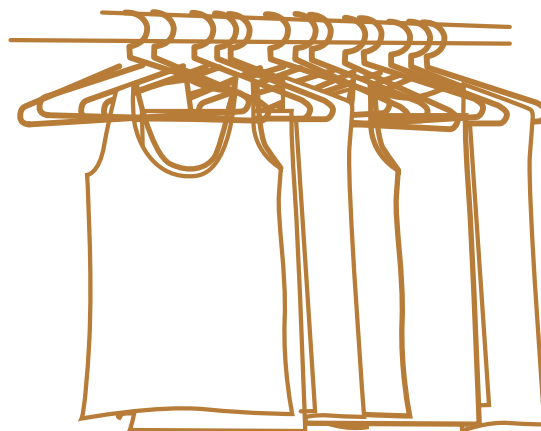
- ABVTEX** – Associação Brasileira do Varejo Têxtil
- CAGED** – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
- CAMI** – Centro de Apoio e Pastoral do Migrante
- CAPS** – Centro de Atenção Psicossocial
- CLT** – Consolidação das Leis de Trabalho
- CNAE** – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
- CNPJ** – Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
- COMTRAE** – Comissão Municipal para a Erradicação do Trabalho Escravo
- CRAS** – Centro de Referência de Assistência Social
- CRAI** – Centro de Referência e Atendimento para Imigrantes
- CREAS** – Centro de Referência Especializado de Assistência Social
- CPI** – Comissão Parlamentar de Inquérito
- EPP** – Empresa de Pequeno Porte
- FGV** – Fundação Getúlio Vargas
- FGV CeDHE** – Centro de Direitos Humanos e Empresas da Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas
- IBGE** – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- ME** – Microempresa
- MEI** – Microempreendedor Individual
- MPT** – Ministério Público do Trabalho
- MSP** – Município de São Paulo
- UBS** – Unidade Básica de Saúde
- UNOPS** – Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos
- ONG** – Organização Não Governamental
- ONU Mulheres** – Organização das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres
- PCD** – Pessoa com Deficiência
- PJ** – Pessoa Jurídica
- PMSP** – Prefeitura Municipal de São Paulo
- PNR** – “Prefiro Não Responder”
- RAIS** – Relação Anual de Informações Sociais
- RMSP** – Região Metropolitana de São Paulo
- SEADE** – Sistema Estadual de Análise de Dados
- SEBRAE** – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
- SM** – Salário Mínimo

SUMÁRIO



14	Nota metodológica
16	Resumo executivo
24	Introdução
28	1. Como se organiza a cadeia produtiva da moda no Brasil?
32	Distribuição do emprego formal na confecção
40	A dimensão do trabalho informal
44	2. Quem são e o que pensam as trabalhadoras da confecção?
54	A realidade do trabalho
62	A vulnerabilidade do gênero
68	Os impactos da pandemia de COVID-19
70	Fatores agentes de mudança
77	Visão de futuro das trabalhadoras
83	3. Quais as lacunas institucionais e as oportunidades para o empoderamento de mulheres na confecção?
94	Considerações finais
98	Referências bibliográficas

NOTA METODOLÓGICA



O presente estudo se propõe a compreender a situação das mulheres na cadeia produtiva da moda, focando nas trabalhadoras do ramo da confecção de artigos do vestuário na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP). Para isso, o estudo parte da integração de métodos qualitativos e quantitativos, com o objetivo de compreender as dinâmicas desse setor, com foco na perspectiva de gênero, raça e etnia, em intersecção com o tema da migração, sob suas diversas dimensões e particularidades.

A pesquisa quantitativa foi realizada a partir de um questionário (*survey*) com questões fechadas, elaboradas para as trabalhadoras do setor, em suas mais variadas modalidades de contratação. A divulgação e aplicação foi feita por meio de um modelo híbrido, online e presencial, contando com o apoio de entidades de base que atendem a essas trabalhadoras, como sindicatos, cooperativas e centros de acolhimento às pessoas refugiadas e migrantes.

A amostra quantitativa foi construída considerando um universo de 31.299 mulheres que trabalham no setor de confecção de artigos do vestuário no município de São Paulo, de um universo total de 46.234 trabalhadoras e trabalhadores, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2020). A amostra coletada, de 140 questionários válidos, atingiu 80% de grau de confiança e 5% de margem de erro. A mobilização e os instrumentais de pesquisa em português e em espanhol possibilitaram uma maior diversidade e representatividade de diferentes grupos de trabalhadoras do setor, com ênfase para as mulheres refugiadas e migrantes, mais vulneráveis a condições de trabalho precárias. O esforço em garantir uma ampla participação dessas trabalhadoras **fez com que 30,7% das respondentes da pesquisa fossem mulheres refugiadas e migrantes.**

As perguntas do questionário buscaram entender o perfil das trabalhadoras e suas condições de trabalho, considerando também as especificidades das mulheres, como a maternidade, o trabalho precário, suas vulnerabilidades, além de suas aspirações pessoais e profissionais. No que diz respeito às mulheres refugiadas e migrantes, optou-se por não perguntar sobre status migratório, de modo a não gerar constrangimentos às entrevistadas. Dessa forma, o diagnóstico faz menção ao grupo mais amplo de refugiadas e migrantes, uma vez que não foi possível fazer uma distinção entre as duas categorias a partir dos dados coletados no questionário.

Já a pesquisa qualitativa consistiu na realização de entrevistas semiestruturadas com atores chave do ecossistema do setor da confecção na RMSP, por meio de uma amostra setorial de representatividade. Foi construído primeiramente um mapeamento de instituições e atores, resultando em uma amostra de representantes de organizações que atuam junto ao setor e às trabalhadoras da confecção, incluindo sindicatos, instituições acadêmicas, órgãos públicos com competência administrativa e fiscal, entidades empresariais, organizações sociais sem fins lucrativos, além de especialistas do setor. A fim de garantir o anonimato das entrevistadas e entrevistados, optou-se por não mencionar nominalmente as/os participantes da pesquisa nas citações selecionadas, fazendo apenas referência ao campo de atuação da instituição a qual representa. Da mesma forma, as falas das entrevistas concedidas foram transcritas na íntegra, portanto, as citações apresentam linguagem informal, não atendendo necessariamente às normas ortográficas.

Os dados coletados foram analisados dentro do contexto territorial da RMSP, especialmente da capital, sendo comparados com dados secundários disponíveis acerca do universo de trabalhadoras e trabalhadores do setor da confecção, utilizando bases como a RAIS/CAGED e SEADE (2020). É essencial pontuar, contudo, que há uma grande taxa de informalidade na indústria da confecção, fazendo com que os dados oficiais sejam subestimados, uma vez que só levam em conta a parcela formalizada dentro desse grupo (São Paulo, 2015), o que justificou uma coleta primária e de dados qualitativos para complementar o estudo.

RESUMO EXECUTIVO



Com uma expansão considerável no país nos últimos 15 anos, a indústria da moda é responsável por milhões de oportunidades de trabalho. No entanto, a tendência da *fast fashion* vem pautando importantes transformações na indústria em escala global, marcada por uma produção de elevado volume e velocidade (Leite et al., 2017). Esse fenômeno tem provocado graves sintomas ao longo da sua cadeia produtiva, como a terceirização e quarteirização¹ da produção, baixos salários para a categoria e práticas trabalhistas irregulares e precárias, em especial no setor têxtil e de confecção, que concentra o maior número de oportunidades de trabalho da indústria da moda.

No Brasil, o estado de São Paulo detém

23,6% do total dos empregos
do setor no país, com



12% somente na Região Metropolitana
de São Paulo (RMSP).

As mulheres compõem a maior parte da força de trabalho
na confecção de vestuário, com um contingente de

39.467 trabalhadoras
somente na RMSP, estando

79,3% delas concentradas
no município de São Paulo.



¹ A quarteirização consiste na subcontratação de serviços, atividades e fornecimentos por parte de empresas prestadoras de serviço (empresa terceirizada).

As mulheres são também as que mais sofrem com a precariedade e informalidade do setor:

além de receberem, em média,

12% a menos do que os homens
na mesma função (RAIS, 2020),



enfrentam a falta de acesso a políticas e serviços de saúde e de cuidado, a submissão à dupla ou tripla jornada de trabalho, a obstrução ao pleno exercício da maternidade e práticas de violência de gênero e assédio sexual, tanto no âmbito doméstico quanto nas oficinas de costura.

Por conta desse contexto, o Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio da Procuradoria Regional do Trabalho em São Paulo (PRT-SP), o Escritório das Nações Unidas de Serviços para Projetos (UNOPS) e a ONU Mulheres celebraram o subprojeto “Empoderamento econômico para mulheres da cadeia da moda”, que apresenta o presente relatório “Cadeia produtiva da moda no segmento da confecção na Região Metropolitana de São Paulo (SP)”.

Este diagnóstico, este diagnóstico produz e reúne dados estatísticos e analíticos sobre a situação de trabalho das mulheres que atuam no segmento de confecção, especialmente aquelas em situação de maior vulnerabilidade, dentre elas, as mulheres refugiadas e migrantes. A pesquisa orientou sua coleta no sentido de garantir uma amostra com participação considerável da população refugiada e migrante da RMSP, de modo a capturar as particularidades das vulnerabilidades e das condições de trabalho desse perfil dentro do setor da confecção.

Como o diagnóstico está organizado?

O **Capítulo 1** analisa a cadeia produtiva da moda no Brasil, com enfoque nas diferentes categorias de empresas que compõem o setor, apontando que 98% de toda a produção nacional da indústria é produzida por micro e pequenas empresas, incluindo oficinas de pequeno porte ou trabalho em domicílio. Avalia-se, também, os efeitos desta fragmentação na distribuição de empregos, nos vínculos trabalhistas e nas condições de trabalho na confecção, com atenção especial às desigualdades salariais entre homens e mulheres.

O **Capítulo 2** apresenta os resultados de dados inéditos coletados a partir da escuta de mulheres do setor da confecção na RMSP, considerando também a realidade específica de mulheres refugiadas e migrantes. Os dados contribuem para uma caracterização das mulheres do setor e uma análise sobre a sua realidade de trabalho, considerando a carga horária de trabalho, o vínculo trabalhista e a participação no processo produtivo, assim como as vulnerabilidades relacionadas ao gênero, como o acesso a serviços de cuidado e a canais de denúncia de violências. Avalia-se, ainda, os efeitos de associações trabalhistas como os sindicatos e as cooperativas em suas vidas pessoais e profissionais, assim como o desejo de futuro das trabalhadoras do setor.

O **Capítulo 3**, por fim, visa identificar as lacunas institucionais e as oportunidades para o empoderamento de mulheres na confecção. Observa-se a atuação do poder público na oferta de políticas e equipamentos voltados à população refugiada e migrante e no combate ao trabalho escravo no município de São Paulo, além dos esforços e limites de outras entidades na construção de mecanismos e incentivos para a promoção de condições dignas de trabalho, como processos de fiscalização e certificação por parte das associações empresariais. Também são analisadas as possibilidades e desafios do cooperativismo e do empreendedorismo, assim como as barreiras ao empoderamento das mulheres do setor, tendo em vista a própria estrutura da cadeia produtiva da indústria da moda.

Quais são os principais dados produzidos pela pesquisa?

- Os dados coletados pela presente pesquisa revelam diversas vivências em comum entre brasileiras, refugiadas e migrantes, como a experiência da maternidade, tendo em vista que

80% das entrevistadas
são mães.

Ao mesmo tempo, identificam-se obstáculos que a indústria impõe àquelas que precisam cuidar das crianças em meio ao expediente, como a falta de infraestrutura de suporte no espaço das oficinas de costura e impossibilidade de interromper a produção.

- A renda familiar das trabalhadoras gira em torno de meio e dois salários mínimos, enquanto a remuneração média geral da indústria é de

1,9 salários
mínimos.

O trabalho de costura é exercido pela maioria das trabalhadoras entrevistadas, sendo a atividade com maior presença de mulheres e **com uma das menores remunerações dentro da cadeia produtiva da confecção**, de acordo com pesquisas anteriores.

- Há uma falta de acesso das refugiadas e migrantes à regularização do trabalho: enquanto o vínculo trabalhista mais comum relatado entre as brasileiras foi a CLT (carteira assinada – trabalho formal), as primeiras têm menor acesso à formalização.

30,9% das brasileiras
tem carteira
assinada

51,2% das refugiadas
e migrantes
são autônomas
(fazem “bicos” e outros
trabalhos informais)

- Outras dinâmicas características da precariedade advinda do modelo de produção *fast fashion* também são relatadas mais comumente pelas refugiadas e migrantes.

É o caso da **moradia no local de trabalho**, apontada por

5% das refugiadas e migrantes

contra

2% das brasileiras

Outro fato apontado é a **falta de remuneração pelo trabalho**, relatada por

4,7% das refugiadas e migrantes;

contra

1% das brasileiras, indicando um nível preocupante de vulnerabilidade.

Qual a visão das trabalhadoras sobre o trabalho da costura?

- Brasileiras, refugiadas e migrantes afirmam que a informalidade é um dos fatores principais para a falta de melhores condições de trabalho.
- A falta de políticas públicas de cuidado e de suporte às mulheres também aparece como barreira a melhores condições de trabalho no setor, afirmado por

81,4% das brasileiras e

60,5% das refugiadas e migrantes.

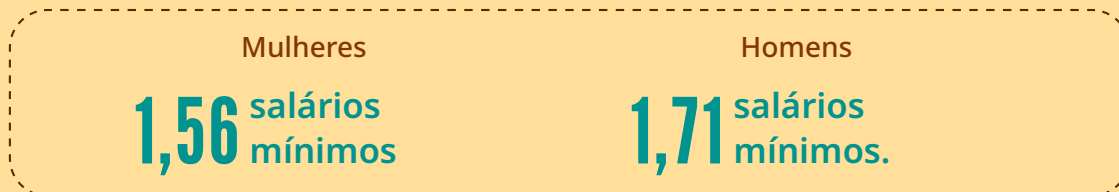
- Os desafios advindos da pandemia de COVID-19 também foram similares, como a falta de possibilidades de trabalho e a angústia sentida no período.
- Nesse cenário, os desejos de ambos os grupos em relação ao futuro pessoal e profissional são semelhantes, destacando especialmente a necessidade de aumento de renda e de estabilidade financeira para a família.
- Ao considerar os obstáculos encontrados pelas trabalhadoras e seus desejos, a pesquisa também observou fatores potenciais que podem influenciar e trazer possíveis melhorias para a qualidade da vida profissional das mulheres na confecção, como a participação em cursos e em organizações sociais trabalhistas, como associações, sindicatos e cooperativas.

- Entre as respondentes que participaram de cursos na sua área profissional, houve relatos de melhorias nas habilidades técnicas, como corte e costura, aumento de renda e compreensão do mercado de trabalho, essencial para explorar outras oportunidades no setor. Estes benefícios foram comuns entre ambos os perfis das mulheres respondentes, porém menos citados pelas refugiadas e migrantes.
- A maioria das mulheres entrevistadas nunca fez parte de nenhuma organização trabalhista, como associações, cooperativas ou sindicatos, principalmente devido à falta de conhecimento sobre esses grupos. Entre as refugiadas e migrantes, a barreira do idioma e burocracia existente também são razões para a não participação.
- Apesar da baixa presença das mulheres nesses grupos, aquelas que participaram ou participam destas organizações relataram melhorias na renda, na relação com outras trabalhadoras, e um aumento dos conhecimentos sobre seus direitos trabalhistas. As organizações também foram apontadas pelas trabalhadoras como importantes pontos de suporte para denúncias de situações de violência e apoio no cuidado com as crianças, especialmente cooperativas e sindicatos.

Principais considerações

- Atendendo às demandas e pressões do *fast fashion*, o setor da confecção é composto majoritariamente por micro e pequenas empresas, resultando na proliferação de Microempreendedores Individuais (MEIs) e Microempresas (MEs) com baixa profissionalização, pouca capacidade de crescimento e baixas condições de investimento em melhores condições de trabalho e renda para as trabalhadoras.
- A própria cadeia produtiva da indústria da moda vem se estruturando em direção à terceirização e quarteirização do seu processo produtivo, resultando em maior dificuldade de fiscalização das peças produzidas e das empresas e oficinas envolvidas na confecção.
- Diversas organizações da sociedade civil e do poder público pedem maior transparência dentro da cadeia da moda varejista (da produção ao consumidor), de modo a garantir condições dignas de trabalho, em concordância com leis e regulamentos (*compliance*) por parte das empresas, em especial das grandes marcas.

- Em atenção à interseccionalidade, conceito que pode ser definido brevemente como os diferentes marcadores sociais que influenciam a vida das pessoas, esta pesquisa observou vulnerabilidades associadas à interligação de gênero, raça/cor e migração. No que diz respeito ao gênero, pesquisas recentes revelam que **as mulheres do setor de confecção de artigos de vestuário são pior remuneradas em relação aos homens**, recebendo em média



(RAIS, 2020).

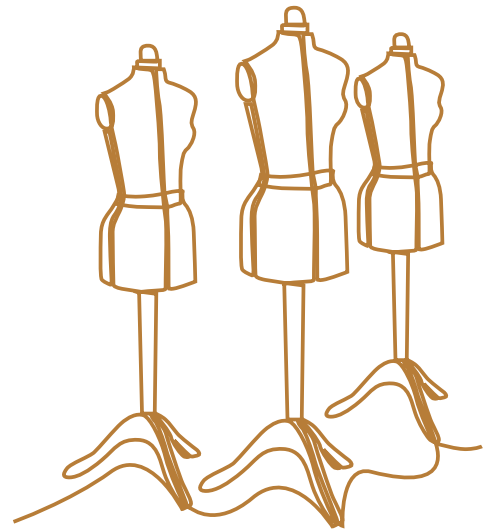
- Há também uma disparidade salarial entre pessoas de diferentes raças, sendo pessoas indígenas e negras pior remuneradas quando comparadas às pessoas brancas. Dentre as refugiadas e migrantes, que atestam por uma parcela significativa das trabalhadoras indígenas, identificou-se vulnerabilidades específicas que dificultam o acesso delas a condições dignas de trabalho, como: não regularização da situação migratória no país, medo de deportação e/ou punições, falta de moradia, não validação do diploma e barreiras para acessar serviços bancários e crédito.
- Nesse sentido, ressalta-se a importância da capacitação dos equipamentos públicos no devido atendimento a pessoas refugiadas e migrantes, bem como o fortalecimento e o apoio às ações realizadas pelos equipamentos que atuam junto a essa população. Há consenso entre especialistas de que deve haver o esforço institucional para a construção de uma governança compartilhada entre os diversos atores envolvidos na cadeia produtiva da moda, a fim de garantir melhores oportunidades e condições dignas de trabalho, bem como a formulação de políticas públicas intersetoriais, incluindo um olhar especializado para o setor e para pessoas refugiadas e migrantes.
- Há necessidade de maiores investimentos na fiscalização de toda a cadeia da moda varejista para que as condições de reprodução da precariedade, que podem chegar a condições análogas à escravidão, não atinjam a vida de outras mulheres, o que tem recaído principalmente sobre as mulheres refugiadas e migrantes.
- As políticas de cuidado, como o acesso das crianças à creche e à escola, licença-maternidade, ou mesmo o acesso a equipamentos públicos qualificados para denúncias em situações de violências e abusos, ainda apresentam lacunas que impactam as mulheres,

especialmente aquelas que são mães. Em um setor em que a maior parte da força de trabalho é feminina, há necessidade de um olhar para as especificidades e necessidades das mulheres, bem como para as múltiplas vulnerabilidades que estão acometidas.

- Diante das dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras do setor da confecção, especialistas apontam modelos alternativos de associação e produção que viabilizem formas mais autônomas de produção, principalmente às trabalhadoras em situação de maior vulnerabilidade. O acesso ao crédito e à bancarização são compreendidos como instrumentos necessários para melhoria nas condições de trabalho e renda.
- Cursos técnicos e profissionalizantes são percebidos pelas mulheres como forma de contribuir para o desenvolvimento de habilidades profissionais, de gestão financeira e de empreendedorismo, além de uma melhor compreensão sobre o mercado e seus direitos trabalhistas.
- Organizações da sociedade civil de apoio a pessoas refugiadas e migrantes possuem uma atuação essencial para a formação de redes de apoio, capacitação e conscientização das trabalhadoras acerca dos seus direitos. Em articulação com políticas públicas especializadas e equipamentos capacitados para atender a população refugiada e migrante, essas organizações se apresentam como importantes interlocutoras para a devida inserção dessas mulheres à sociedade brasileira.



INTRODUÇÃO



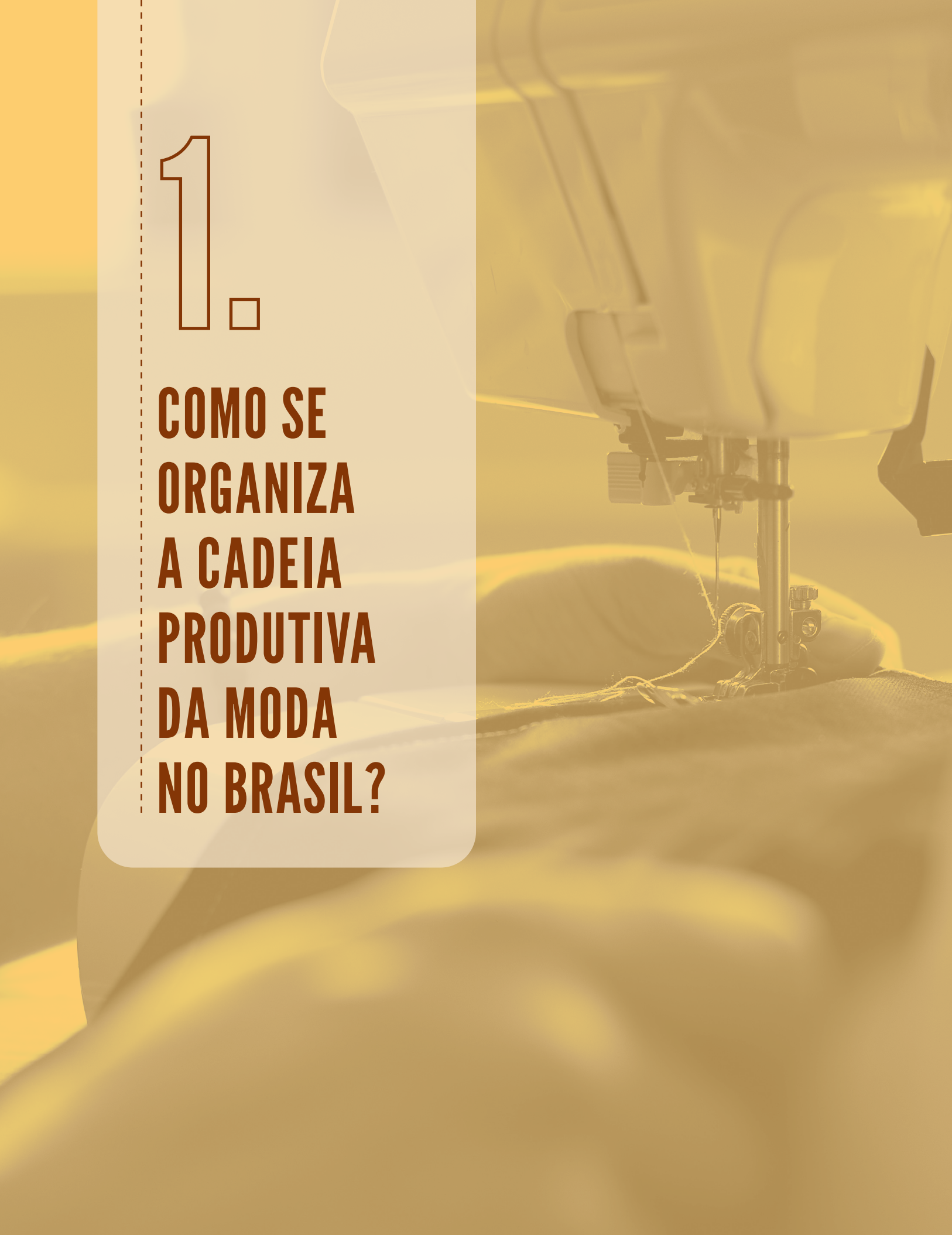
No início do século XX, a maior parte das peças de vestuário vendidas em lojas brasileiras era produzida no exterior. As peças eram importadas por lojas de departamento, especialmente de países europeus, como França e Inglaterra (Callil, 2014). Ao longo dos anos, com a popularização do varejo, o surgimento de marcas brasileiras e mudanças na dinâmica de produção, esse cenário se transformou drasticamente.

Estas transformações são marcadas por um conjunto de mudanças globais na indústria da confecção, resultando na criação de mercados baseados na divisão internacional do trabalho, fortemente dependente de indústrias que, mesmo de outras nacionalidades, restringem suas produções a países do Sul Global, especialmente na América Latina e no Sul da Ásia, devido aos menores custos da mão-de-obra. Este modelo de produção, realizado em oficinas e domicílios, é conhecido como ***fast fashion*** e é caracterizado por demandas diversificadas e mudanças rápidas, a depender das novas tendências ditadas pela moda, exigindo das trabalhadoras e trabalhadores da indústria uma produção com grande volume e velocidade (Leite et al., 2017).

Especialmente nos últimos 15 anos, o comércio varejista de vestuário cresceu significativamente no Brasil, em especial no estado de São Paulo, sendo possível observar essa tendência a partir do surgimento de novos estabelecimentos de comércio do gênero entre 2000 e 2010, e de planos de expansão de grandes lojas de departamento de origem nacional ou internacional. O processo produtivo destes grandes estabelecimentos varejistas é, muitas vezes, baseado em uma dinâmica horizontal, ou seja, sem uma organização tradicional de linha de produção. Isso quer dizer que a empresa foca apenas no desenvolvimento dos desenhos e esboços (croquis) das roupas e terceiriza a produção propriamente dita (Callil, 2014), o que, para além do fenômeno da *fast fashion*, colabora para uma realidade de precarização do trabalho.

Com essa tendência, é observado um esvaziamento das grandes fábricas de confecção no país, que são substituídas pelo trabalho em pequenas oficinas ou em domicílio. Esse cenário de precariedade na cadeia de produção da moda conta muitas vezes com condições inadequadas de remuneração e salubridade (Leite et al., 2017), expondo especialmente as mulheres e crianças.

Diversos recortes são importantes na análise dessa cadeia, entre eles, a predominância de mulheres trabalhadoras e a presença significativa de refugiadas e migrantes, este último muito analisado em estudos acadêmicos (Callil, 2014; Leite et al., 2017; FGV, 2022; entre outros). O presente estudo tem como recorte as mulheres, buscando compreender desafios e oportunidades da cadeia produtiva, com ênfase na RMSP. No contexto das publicações existentes sobre o tema, este diagnóstico vem somar a escuta às mulheres em sua diversidade, sejam elas trabalhadoras de fábricas, empreendedoras, refugiadas e migrantes em condições vulneráveis ou costureiras autônomas.



1.

**COMO SE
ORGANIZA
A CADEIA
PRODUTIVA
DA MODA
NO BRASIL?**



A cadeia produtiva da moda é hoje um mosaico de modelos produtivos que visam atender à velocidade com que a necessidade é reproduzida. Se hoje a indústria têxtil e de confecção movimenta no Brasil quase R\$200 bilhões de reais anualmente (Fashion Network, 2022) – cerca de 23% do total de faturamento de toda a Indústria de Transformação (IBGE, 2021) – a produção dos seus itens requer uma alteração dos modelos produtivos, fenômeno que vem sendo observado especialmente nos últimos 15 anos.

A reestruturação da indústria de confecção de artigos de vestuário trouxe ganhos econômicos, mas também problemas. Alguns deles são: a questão da terceirização ou quarteirização da produção, os baixos salários para a categoria, as condições de trabalho precárias, e, considerando o contingente de mulheres que trabalham no setor, uma enorme reprodução da violência de gênero na categoria.

De acordo com entrevistado(a) de associação empresarial do setor têxtil e de confecções, estima-se que existiam cerca de 27.000 Cadastros Nacionais de Pessoa Jurídica (CNPJs) ligados ao setor têxtil registrados no Brasil atualmente, sem considerar os Microempreendedores Individuais (MEIs). Apenas 110 empresas grandes do setor de varejo, certificadas pela ABVTEX, concentram 26% de todo o mercado da moda. Segundo entrevistado/a, *“os outros 74% são o mercado informal ou o mercado de micro e pequenas empresas. Comércio individuais, vestuário, calçados ou redes pequenas e médias, regionais”*.

A maior concentração de empresas de vestuário está no estado de São Paulo. O cenário paulista da confecção conta com uma variedade de categorias, com empresas de diversos portes, porém com um número significativamente maior de micro e pequenas empresas.

“É uma transformação que a gente vem observando nas últimas décadas (20, 30 anos). A mudança no contexto de produção nacional, onde eram grandes empresas produzindo, como Hering, Marisol, Grupo Guaraúpes, e em função da complexidade fiscal e trabalhista, as empresas acabam buscando formas de redução de custo e competitividade, utilizando serviços de terceirização, a ponto de 98% de toda a produção nacional hoje ser produzida por micro e pequenas empresas.”

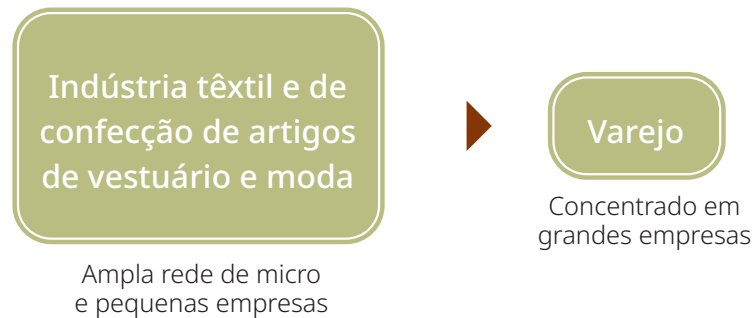
- Entrevistado/a de associação empresarial do setor têxtil e de confecções.

Os tamanhos das empresas na produção variam entre grandes redes de produção, como *fast fashion*, e indústrias/produtoras menores, classificadas como MEI (Microempreendedor Individual), ME (Microempresa) e EPP (Empresa de Pequeno Porte). De acordo com o SEBRAE (2016)¹, o nível de profissionalismo de grande parte das empresas do segmento é iniciante, uma vez que muitas proprietárias e proprietários não possuem entendimento de gestão de negócios, especialmente relacionado a análises de custo e precificação. Mais de 50% das empresas ouvidas pelo SEBRAE declaram não fazer controle de fluxo de caixa; 75% das pessoas proprietárias apontam não saber os valores referentes aos custos totais do faturamento e 82% das pessoas proprietárias ainda atuam em funções relacionadas à costura propriamente dita, especialmente nas empresas de porte MEI. Mesmo com diferentes modelos produtivos, a categoria é intensiva em mão de obra, representando de maneira significativa o emprego formal e informal no país. De acordo com especialista do setor, *“são setores que fazem uso intensivo desta mão de obra e que não requerem muita qualificação”*.

¹ O SEBRAE (2016) promoveu uma pesquisa com empresas MEI, ME e EPP no estado de São Paulo, sendo mais de 50% dessas na capital. Foi possível identificar que a grande maioria é dedicada ao setor há mais de 12 anos, sendo já consolidadas. As empresas foram apontadas como primeiro negócio próprio da maior parte dos representantes, e 46% já trabalhavam no ramo. A maior parte das empresas abarcadas pela pesquisa do SEBRAE tem a produção voltada para o consumidor final e mais de 70% não se enquadram nas características da produção *fast fashion*. 40% das empresas fazem comércio online por redes sociais, enquanto 27% possuem lojas próprias e 85% estão na categoria MEI, com faturamento anual de até R\$ 60.000,00.

Cadeia produtiva e de consumo na indústria da moda

A indústria têxtil e de confecção é formada por uma ampla rede de micro e pequenas empresas, que atendem as grandes empresas do varejo:



No *fast fashion*, a demanda do varejo pressiona a cadeia, de modo a atender às tendências de consumo, e pressiona a produção dos fornecedores da confecção. Quanto maiores os níveis de subcontratação (terceirização e quarteirização), maiores são também a informalidade, a dificuldade de fiscalização e o controle do processo produtivo:



Fonte: UNIETHOS, BID FUMIN, 2015. Elaboradora por Tewá 225, 2022.

1.1 Distribuição do emprego formal na confecção

Segundo o SEADE-Trabalho² (2020), a confecção de artigos do vestuário e acessórios foi a quarta divisão da CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) a empregar formalmente o maior número de pessoas na seção da indústria de transformação, representando 7,8% da distribuição do emprego dessa seção, atrás apenas dos serviços especializados para construção (17,1%), da construção de edifícios (13,3%) e das obras de infraestrutura (12,4%).

De acordo com os dados do painel de informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério do Trabalho e Previdência, estima-se que 477.239 pessoas trabalhavam na confecção de artigos do vestuário no Brasil em 2020. Do ponto de vista da localização espacial dessa atividade, a indústria têxtil vem passando por um processo de desconcentração regional, iniciado na década de 1990, e que se manteve nos últimos anos, embora com menor intensidade. Esse cenário é reforçado pela pessoa da associação empresarial do setor têxtil e de confecções entrevistada para a pesquisa:

“A cadeia produtiva nacional é uma produção fragmentada e pulverizada. É uma indústria que se concentra no Sudeste e no Sul do país, mas é quase como se ela acompanhasse a faixa litorânea do país. Ela é formada por micro e pequenas empresas de produção de vestuário, com toda a dificuldade desse micro empresário de conhecer e aplicar a legislação nos seus negócios.”

- Entrevistado/a de associação empresarial do setor têxtil e de confecções.

Existe uma tendência de descentralização em que tanto os empregos localizados na RMSP quanto os do município de São Paulo passam a se deslocar em direção a dois eixos principais. O primeiro deles é de dentro do estado de São Paulo em direção ao interior; e o segundo, para outros estados na região Sul (especialmente Santa Catarina) e para a região Nordeste (SEADE, 2021). Dados do SEADE (2021) confirmam que a atividade da indústria têxtil e de confecções reduziu, em termos médios anuais, em 1,1% no Estado de São Paulo, enquanto cresceu 3,4% nos demais estados, entre 2007 e 2018.

2 O SEADE-Trabalho analisa a evolução do mercado de trabalho no Estado de São Paulo, em suas regiões e municípios.

Apesar dessa tendência de descentralização do setor têxtil e de confecção, o estado de São Paulo ainda detém 23,6% do total dos empregos do setor no Brasil, sendo que a RMSP e o município de São Paulo concentram 12% e 9,7% do total de empregos do país, respectivamente.

Quando olhamos para essas dinâmicas da produção em São Paulo, especialmente em se tratando da moda varejista, é possível perceber mudanças na trajetória territorial desse setor. Apesar de as regiões centrais da cidade, que cresceram com a indústria têxtil, ainda serem polos significativos, atualmente identifica-se que tecidos e produções são comumente enviados para confecções em outros locais, especialmente na Zona Leste, retornando posteriormente à região central para a venda (Callil, 2014). Essa separação entre as etapas do processo de confecção ocorre também entre marcas e sua produção, em que é possível observar o crescimento do trabalho feito em oficinas de pequeno porte ou em domicílio, e a diminuição das grandes fábricas de confecção no município. Esse novo modelo pode também ser visto nas dinâmicas de *fast fashion*, que demandam modificações constantes de modelos, agilidade na produção e grandes volumes de trabalho, priorizando a força de trabalho periférica (Leite et al., 2017).

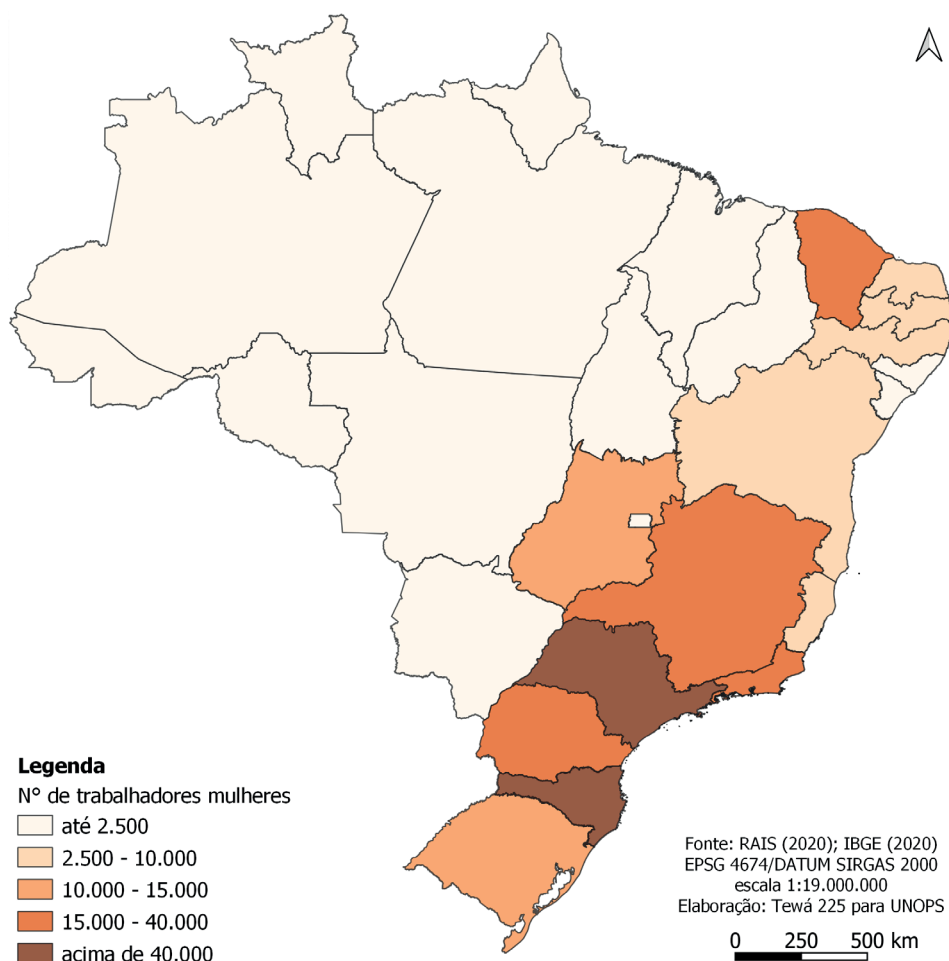
“A gente tem estudos que falam que, para produzir uma calça jeans, essa calça percorre 300 km, passando por diversos prestadores de serviços. Ele recebe a matéria prima. Ele corta e distribui para as confecções. Depois de costurada, ela é lavada em outra empresa, tem o acabamento em outra empresa. [Esse processo] tem uma ineficiência natural.”

- Entrevistado/a de associação empresarial do setor têxtil e de confecções.

Quanto ao perfil da mão de obra, percebe-se que **as mulheres são maioria no setor, ocupando 72% do total de empregos formais**, concentrados principalmente nos estados de São Paulo (81.294 trabalhadoras) e de Santa Catarina (71.734 trabalhadoras), conforme pode ser observado no Mapa 1. Considerando o trabalho informal, esse número certamente é maior na cadeia como um todo, segundo especialistas.

Mapa 1

Mulheres que trabalham na divisão da CNAE da confecção de artigos do vestuário por Unidade de Federação do Brasil

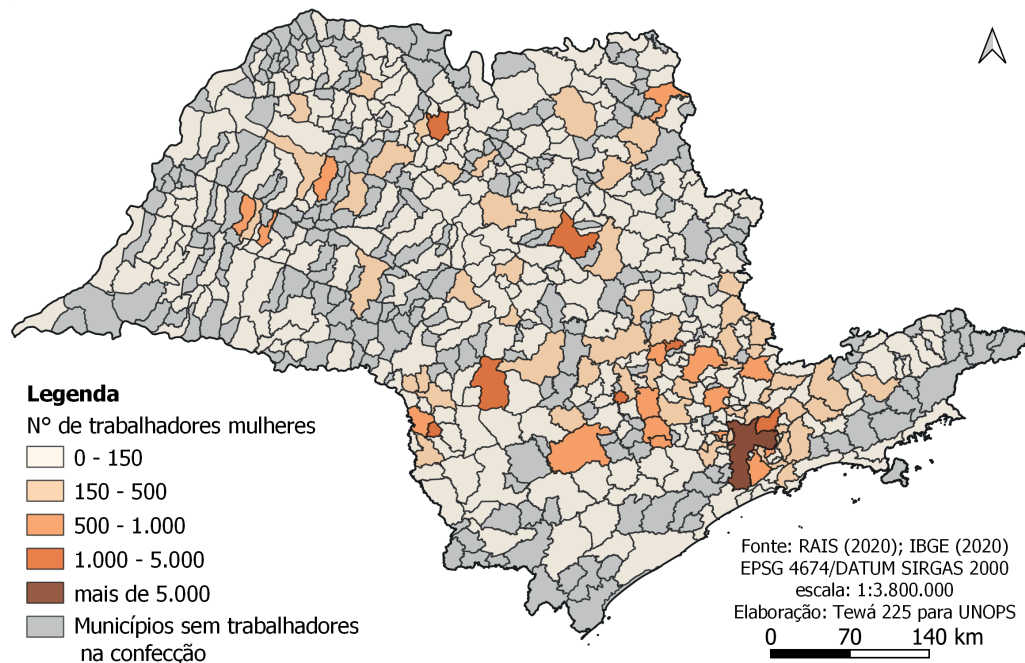


Fonte: RAIS, 2020. Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Somente a RMSP concentra 39.467 mulheres empregadas na confecção de vestuário, o que representa 11,5% do total trabalhando no ramo no Brasil. Já o município de São Paulo possui 31.299 mulheres costureiras, o que representa 9,1% do total do país e 79,3% da RMSP.

Mapa 2-

Mulheres que trabalham na divisão da CNAE da confecção de artigos de vestuário por município do estado de São Paulo.



Fonte: RAIS, 2020. Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Duas regiões do município de São Paulo concentram a maior parte dos empregos na indústria da confecção, sendo elas Leste 1 e Centro. Os estabelecimentos da indústria seguem um padrão similar na cidade, com 41,6% deles presentes na região Leste 1 e 20,2%, no Centro. Dentro das regiões, o Brás (Leste 1) reúne 20,7% dos estabelecimentos e 17,6% dos empregos, enquanto o Bom Retiro (Centro) reúne 17,4% dos estabelecimentos e 19,5% dos empregos. Os distritos do Brás, Bom Retiro, Belém e Pari concentram quase metade dos estabelecimentos e empregos formais na confecção (São Paulo, 2015). Esse fenômeno também reflete a concentração de pessoas refugiadas e migrantes nas duas regiões da cidade.

A presença de mulheres é notável no setor, possivelmente pelo fato desse tipo de função ser socialmente associado ao gênero feminino. Porém, apesar de ocuparem a maior parte dos trabalhos formais nesse setor na RMSP (68,9%) e no município de São Paulo (67,7%), o salário das mulheres é em média 12% menor do que o dos homens na

mesma função (RAIS, 2020). Esses dados evidenciam a reprodução de uma estrutura de desigualdade de gênero que se estende também em outras dimensões, como o fato de as mulheres não alcançarem os cargos de liderança nas empresas (e nem nas confecções) e também ficarem segmentadas a algumas etapas da cadeia de produção, onde dificilmente ficam à frente do contato com clientes, negociação de preços, gestão financeira, entre outras atividades.

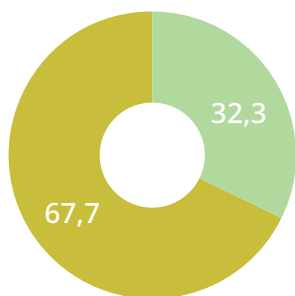
“O que a gente observa dentro do mercado de trabalho é que há uma divisão hierárquica dentro da empresa conforme o gênero. Você vê mulheres em funções de apoio, pior remuneradas ou mais precárias. Muitas vezes, a gente vê que a chefia é masculina e você acaba tendo um reforço dessa hierarquia e dos papéis de gênero dentro das organizações.”

- Entrevistado/a da Procuradoria do Trabalho.

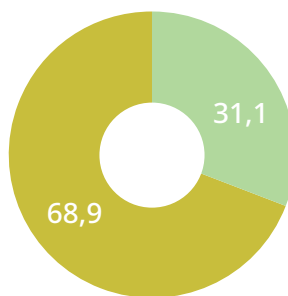
Gráfico 1

Gênero (%) e trabalho formal na confecção de artigos do vestuário

Município de São Paulo



Região Metropolitana de São Paulo



Mulher

Homem

Fonte: RAIS, 2020. Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Com relação ao gênero 94,8% das brasileiras e 81,4% das refugiadas e migrantes se consideram cisgênero, as demais preferiram não responder à pergunta. Sobre a orientação sexual foi maior a porcentagem que preferiu não responder: 9,3% das brasileiras e 27,9% das refugiadas e migrantes. Nas mulheres que responderam à esta pergunta predominou a orientação heterossexual, sendo 88,7% das brasileiras e 72,1% das refugiadas e migrantes. Dentre as brasileiras houve ainda 1,0% que se declararam assexuais e 1,0% bissexuais.

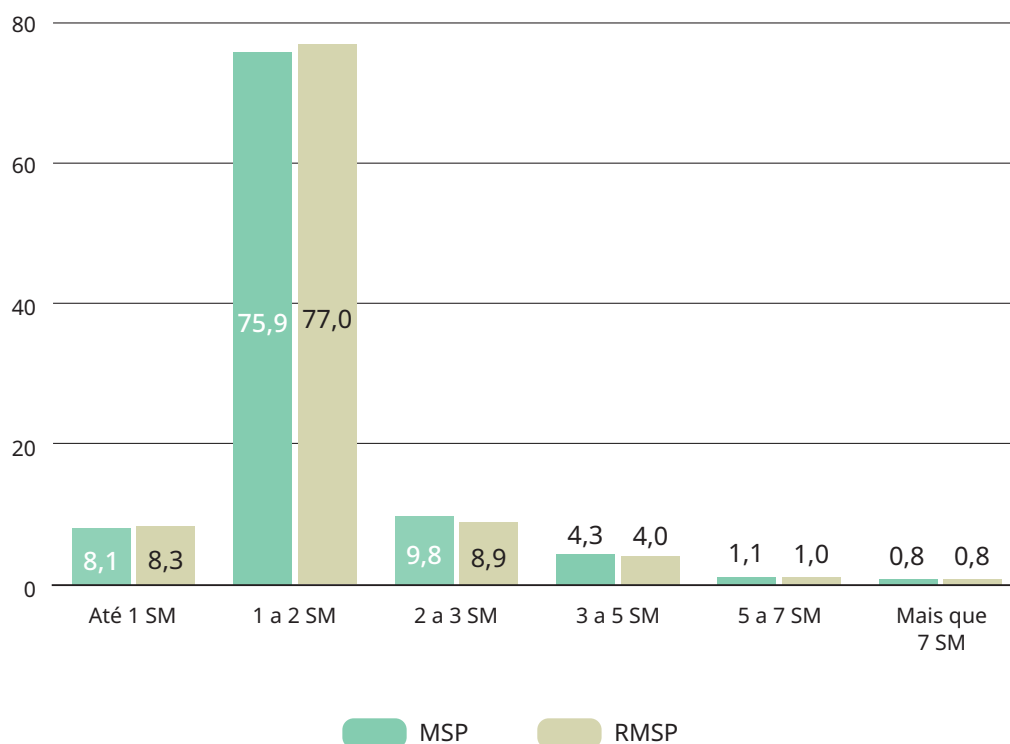
Apesar de ser uma das divisões da indústria de transformação que mais emprega no país, a confecção de artigos do vestuário e acessórios representa a divisão da CNAE que pior remunera trabalhadoras e trabalhadores, com uma média salarial mensal de R\$1.757,21, enquanto a média salarial da indústria de transformação é de R\$3.126,03 (RAIS, 2020). Percebe-se, ainda, uma desigualdade entre os salários dos trabalhadores de diferentes raças: os que se autodeclararam brancos possuem uma média salarial de R\$1.902,04 (a maior média dentre todas raças), seguida dos amarelos (R\$1.744,07), indígenas (R\$1.632,37), pardos (R\$1.564,18) e, por fim, os pretos (R\$1.579,94). Nesse sentido, os trabalhadores pretos são remunerados com salários, em média, 18,5% menores do que os brancos.

Partindo para uma análise de disparidade de gênero, percebe-se que as mulheres são pior remuneradas em relação aos homens, recebendo em média 1,56 salário mínimo, enquanto os homens recebem 1,71 salário mínimo (RAIS, 2020). Ou seja, além da redução do salário real e do poder de compra no setor, a desigualdade salarial entre mulheres e homens se mantém, colocando a trabalhadora do segmento em maior vulnerabilidade econômica.

No ano de 2020, devido aos efeitos da pandemia de Covid-19, os dados indicam uma queda brusca no número de pessoas ocupadas no setor. Em 2021, houve um aumento da ocupação, mas com uma redução da renda e aumento da informalidade. O cenário de crise sanitária reforçou a vulnerabilidade desse público, trazendo novos desafios.

Gráfico 2

Remuneração das mulheres (em %) que trabalham na confecção de artigos do vestuário e acessórios no município (MSP) e na Região Metropolitana de São Paulo (RMSP).



Fonte: RAIS, 2020. Elaborado por: Tewá 225, 2022.

A ocupação das pessoas trabalhadoras dentro da indústria também é um fator influente na renda, sendo que os dados de 2013 apontam que pessoas trabalhando com tingimento são melhor remuneradas (5,8 salários mínimos). É notável também que o setor de tingimento possui a maior disparidade de remuneração entre homens e mulheres: enquanto a média da indústria da confecção tem um hiato em que as mulheres são pagas com aproximadamente 84% dos salários dos homens, as mulheres trabalhando nesse setor são remuneradas, em média, com 67,7% do valor pago aos homens pelo mesmo serviço.

Outro fator relevante são os vínculos empregatícios: 77% das pessoas que entraram na indústria em 2013 foram admitidas por *reemprego*, ou seja, já possuíam algum vínculo formal anterior, enquanto 15,7% estavam em seu primeiro emprego formal (São Paulo, 2015). O tempo médio de permanência de um vínculo formal nessa divisão da indústria se

mostrou menor do que a média da indústria de transformação. Na confecção, 35,9% dos vínculos tiveram permanência menor do que um ano, enquanto na indústria de transformação este número foi de 28,5%. No que tange à remuneração, no ano de 2013, as pessoas trabalhadoras da indústria da confecção recebiam, em média, o equivalente a 47,2% da remuneração das pessoas que trabalhavam na indústria da Transformação como um todo (São Paulo, 2015).

Pode-se afirmar, portanto, que apesar da dimensão formal do trabalho na indústria de confecção ser mais controlada do ponto de vista da observância de direitos trabalhistas e do desenvolvimento da cadeia produtiva, esse controle ainda é insuficiente, pois ela remunera de forma extremamente baixa suas trabalhadoras e trabalhadores, fator que leva muitas e muitos à informalidade e à precariedade:

“Nenhuma dessas vagas formais oferece moradia. São vagas que presumem que pessoas moram já por conta, que têm a casa delas em São Paulo, sendo que a mulher migrante não tem essa casa. Ela só mora no sweatshop³ porque ele oferece tudo para ela. Na vaga formal, ela vai receber o piso da categoria, o que o sindicato conseguiu a duras penas negociar com o patronal, que é uma miséria. Coloque-se no lugar da costureira: olhe o valor do piso e veja se você consegue pagar o aluguel, comprar comida, vestir seus filhos... veja se com este salário do mercado formal de costura de São Paulo alguém consegue viver bem. Não consegue.”

- Entrevistado/a especialista do setor.

3 De acordo com o dicionário Cambridge (2022), sweatshop consiste em: “uma pequena confecção, onde os trabalhadores são mal remunerados, trabalham por muitas horas em péssimas condições” (tradução livre).

1.2 A Dimensão do trabalho informal

A indústria da confecção apresenta um contingente significativo de trabalhadoras e trabalhadores informais, o que pode ser evidenciado pela comparação entre as taxas de proporção de pessoas trabalhadoras sem carteira assinada nesse setor e no mercado geral do município. A cidade de São Paulo apresentava em torno de 8,9% de trabalhadoras e trabalhadores sem carteira assinada em 2014, enquanto, na divisão da confecção de artigos do vestuário e acessórios, essa taxa era de 17% (São Paulo, 2015).

“É um segmento que tem uma parcela significativa trabalhando de maneira informal. Consequentemente, aproximadamente 30% do que se comercializa de produtos de moda no país são irregulares ou informais: camelôs, sacoleiros, grandes centros urbanos com um comércio popular.”

- Entrevistado/a de associação empresarial do setor têxtil e de confecções.

“A gente vê nessa cadeia produtiva a presença de condições de trabalho degradantes em níveis equiparáveis à escravidão.”

- Entrevistado/a da Procuradoria do Trabalho.

“Os formatos de diferentes empresas, entidades ou das diferentes iniciativas, como oficinas de costura, não tem mudado muito. Continua havendo as condições de não formalização.”

- Entrevistado/a da gestão pública com foco na população migrante.

As atuais práticas de terceirização da produção podem diminuir os custos trabalhistas e tributários, porém, elevam os riscos da adoção de formatos irregulares de trabalho. De acordo com associação empresarial do setor, a facilidade de ingresso no modelo de negócio é um fator que aumenta a formalização das empresas, porém limita seu desenvolvimento. “Quando uma empresa chega no limite do Simples, ao invés de mudar o regime tributário, ele [o proprietário] acaba abrindo uma outra empresa e paga menos tributo”, afirma pessoa de associação empresarial do setor têxtil e de confecções entrevistada. No contexto da terceirização, as empresas comumente alegam não serem responsáveis pelas trabalhadoras e trabalhadores, uma vez que não as e os empregam diretamente. De acordo com o relatório final da Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) do Trabalho Escravo da Assembleia Legislativa de São Paulo, realizada no ano de 2014, estima-se que

existam de 12.000 a 14.000 oficinas de pequeno porte no estado de São Paulo que operam em condições precárias (São Paulo, 2014).

Os casos de empresas que possuíam práticas de trabalho análogo à escravidão, segundo a CPI, envolviam oficinas têxteis que se organizavam majoritariamente com um misto de formalização e ilegalidade, sendo capazes de emitir notas fiscais e outros documentos que garantem seu funcionamento, por exemplo, ao passo que utilizavam práticas ilegais com suas trabalhadoras e seus trabalhadores (São Paulo, 2014). Nesse sentido, é difícil aferir a linha tênue que separa a formalidade da informalidade no setor.

Diversas práticas consideradas ilegais, inseguras e antiéticas são relatadas nestes ambientes, especialmente entre pessoas vindas de países vizinhos ao Brasil. Entre as práticas exploratórias relatadas, é possível citar as jornadas de trabalho de mais de 18 horas diárias, assédio moral e sexual e falta de higiene dos recursos disponibilizados, como alimentação. Trabalhadoras e trabalhadores relatam suportar essas condições, muitas vezes por conta da relação com a pessoa empregadora, que pode fazer o papel de conexão com sua família no país de origem. Relatam, também, que muitas pessoas refugiadas e migrantes têm conhecimento de que essas práticas não são adequadas, mas que as donas e donos das empresas demonstram resistência em mudar (Leite et al., 2017).

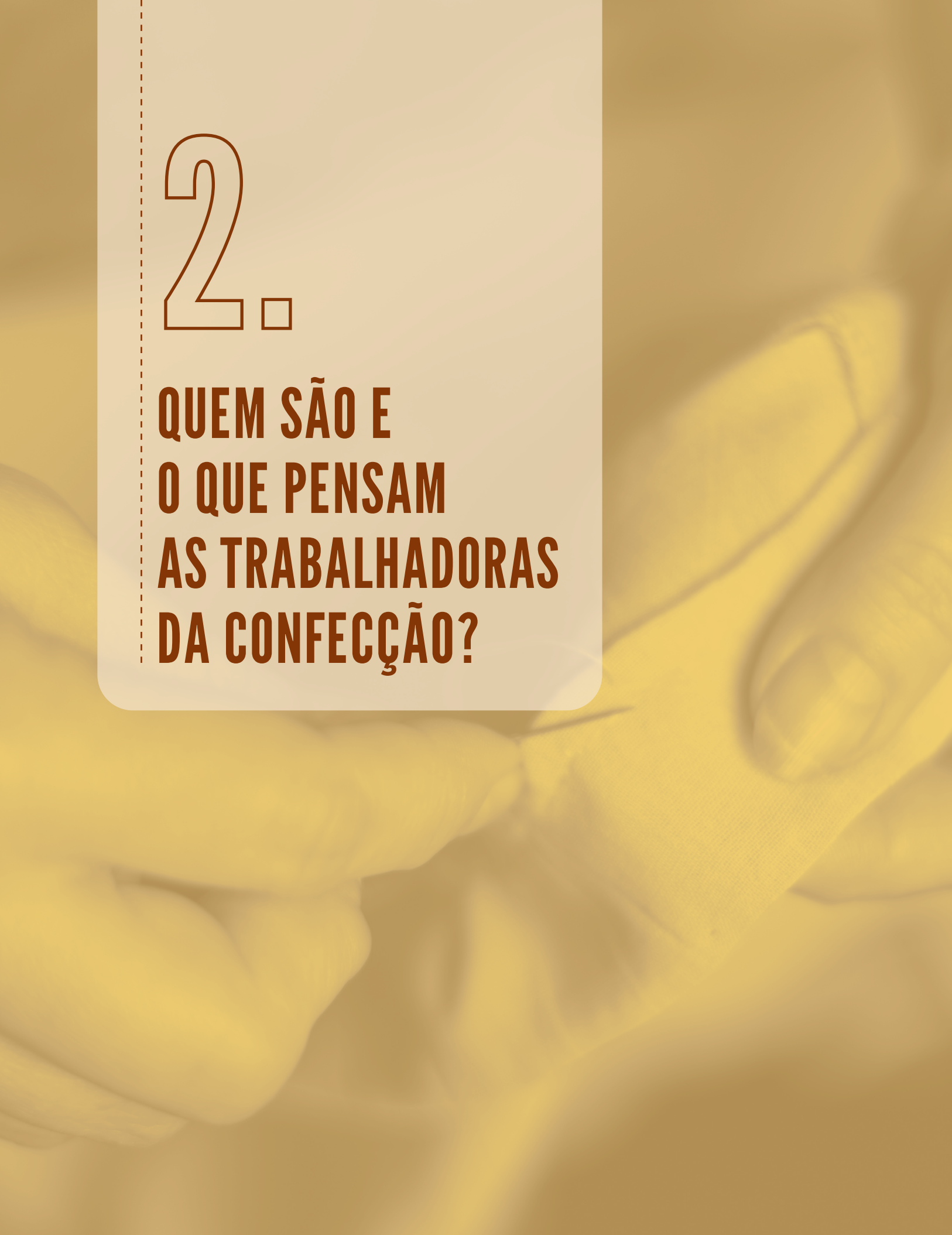
“O que a gente percebe é que tem um ambiente complexo de negócios no país, incluindo o ambiente regulatório para que micro e pequenas empresas consigam cumprir com essa legislação. Às vezes, é por desconhecimento, não por má fé. A gente vê a situação de que, para eles se sentirem competitivos, há um não registro de trabalhadores e situações insalubres de segurança.”
- Entrevistado/a de associação empresarial do setor têxtil e de confecções.

“As mulheres imigrantes e refugiadas apresentam a maior vulnerabilidade. Um dos fatores é em relação ao idioma. Sabemos que está aumentando cada vez mais a imigração feminina por diversos motivos e circunstâncias. E vemos a feminização da pobreza: mulheres enganadas, trabalho escravo, trabalho por dívidas. Que esbarram por questões de idiomas e por empecilhos da regularização migratória. Muitas vezes as trabalhadoras entram num contrato em que estão desconhecidos todos os direitos trabalhistas.”
- Representante de organização social sem fins lucrativos, em evento da FGV⁴.

⁴ Webinar “O papel das costureiras migrantes na indústria da moda”, transmitido em 23 de junho de 2022, pelo Youtube da FGV.

A maior parte das oficinas dessas empresas têm instalações limitadas, uma vez que as donas e donos das confecções costumam não possuir a propriedade do espaço, resultando em ambientes insalubres de trabalho. As máquinas de costura utilizadas nessas produções comumente têm uma qualidade inferior, mas com valores acessíveis, de primeira ou segunda mão, enquanto as máquinas mais avançadas possuem valores inviáveis para empresas pequenas (SEBRAE, 2016).

Os fatores relacionados à segurança das oficinas são agravados pela falta de fiscalização: mais de 50% das proprietárias e proprietários relataram nunca ter passado por uma fiscalização de órgão regulador em suas empresas, a mesma quantidade tem conhecimento insuficiente das normas necessárias para adequação dos ambientes de trabalho. Ao mesmo tempo em que as confecções relatam não buscar se adequar às normas, elas também apontam que não há apoio de nenhuma instituição para a adaptação em concordância com as normas exigidas (SEBRAE, 2016). Esse fato evidencia que os esforços de políticas públicas e mesmo de associações como a ABVTEX ainda possuem um longo caminho pela frente se quiserem atingir as confecções e empresas menores do segmento, especialmente as oficinas de refugiadas e migrantes. *“Você vai ver pouquíssimas oficinas imigrantes no circuito da ABVTEX. Ela está certificando oficinas de brasileiros, que não têm problema de moradia”*, reforça entrevistado/a especialista do setor ouvido para esta pesquisa.

The background of the entire page is a close-up, slightly blurred image of a pair of yellow work gloves. The gloves are positioned as if they are about to grasp something, with the fingers slightly curled. The lighting is warm, highlighting the texture of the fabric.

2.

**QUEM SÃO E
O QUE PENSAM
AS TRABALHADORAS
DA CONFECÇÃO?**

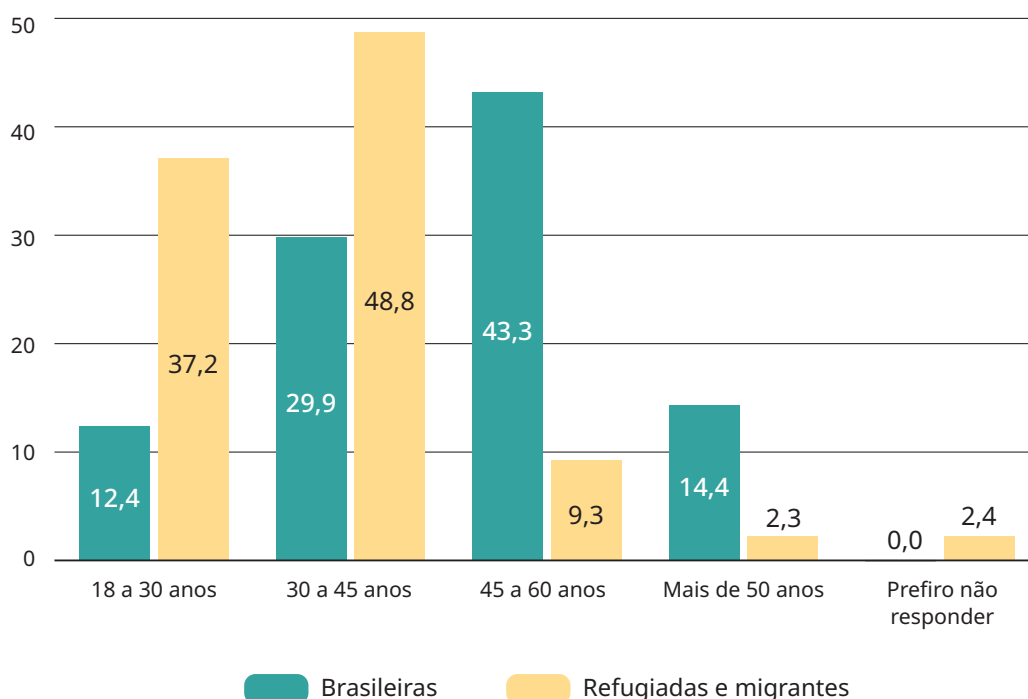


Aescuta às mulheres trabalhadoras da cadeia produtiva de confecção de itens do vestuário, estejam elas em regime formal ou informal de trabalho, é um dos pontos-chave do presente estudo. Enquanto, nos dados da RAIS (2020), 98% das trabalhadoras do setor são brasileiras, na amostra coletada de 140 entrevistadas para este estudo, 69,3% são brasileiras e 30,7% refugiadas e migrantes, delineando uma possibilidade de comparação entre os dois marcadores, capaz de explicar alguns dos fenômenos de precarização abordados no capítulo anterior e lançando luz para vulnerabilidades específicas que acometem as mulheres refugiadas e migrantes.

Entre as entrevistadas refugiadas e migrantes, mais de 90% são bolivianas, havendo também respondentes originárias do Chile, Haiti, Peru, Venezuela e Iêmen. Esse dado segue a tendência da RAIS (2020), em que 68,6% das refugiadas e migrantes são bolivianas (seguidas das paraguaias, com 9,9%). Mais da metade das refugiadas e migrantes respondentes residem no Brasil há mais de 10 anos, e mais de 25% residem no país entre um e cinco anos; apenas 2,3% delas estão no Brasil há menos de 12 meses.

A pesquisa abordou mulheres maiores de idade, sendo que 68,7% delas tinham entre 30 e 60 anos, o que reflete o quadro amplo da indústria, caracterizado por prevalência de trabalhadoras acima dos 30 anos. A maior parte das refugiadas e migrantes respondentes têm entre 30 e 45 anos, enquanto a maioria das brasileiras respondentes têm entre 45 e 60. Entre as mais jovens, é expressiva a presença de refugiadas e migrantes com idades entre 18 e 30 anos (37,2%). E, entre as mais velhas, predominam as brasileiras com mais de 60 anos (14,4%). Esses dados evidenciam que hoje a porta de entrada do setor está menos atrativa para as jovens mulheres brasileiras, relegando as oportunidades às refugiadas e migrantes – em situação de maior vulnerabilidade e com menor escolha.

Gráfico 3

Faixa etária das respondentes (em %)

Elaborado por: Tewá 225, 2022.

“A gente tem muito claro que o acesso à educação, à língua e à regularização migratória coloca as mulheres migrantes como alvos de dificuldade para os trabalhos formais e seus direitos trabalhistas.”

- Entrevistado/a da gestão pública com foco na população migrante.

Observa-se que hoje o setor é pouco atrativo para as jovens mulheres brasileiras, tanto pelos baixos salários quanto pelas condições oferecidas (mesmo nas grandes empresas do segmento):

“Apesar de formalizadas, as condições de trabalho não são negociadas com as trabalhadoras (exemplo: quatro banheiros para 600 pessoas, bebedouro, refeitório ruim, marmiteiro). O sindicato tem que tentar brigar por isso. Aumentar o vale alimentação. Meu salário é de R\$1.480,00. O vale é de R\$150,00. Eu pago R\$700,00 de aluguel, R\$500,00 da creche privada e comida. Falta o dinheiro do aluguel às vezes. Tem gente que tem medo de falar e brigar por melhores condições. Para trabalhar bem a gente tem que estar satisfeitas.”

- Trabalhadora da indústria.

“A demanda é um salário melhor. O ano passado o piso subiu 9%. Elas têm um sonho de ter um piso salarial melhor. Pedem uma cesta básica, convênio médico. O setor, no geral, não tem. A gente tem a cesta básica, mas é só de R\$80. Um plano de carreira, que não tem. Uma costureira fica numa empresa por 20 anos ganhando um piso.”

- Entrevistado/a de sindicato do setor de confecção.

“Hoje em dia, as jovens não querem ir pro setor. Tanto é que as empresas estão tendo dificuldade para ter profissionais na nossa área. Elas não querem. Eu digo pelas minhas netas: nunca nenhuma delas quiseram entrar no setor. Elas trabalham em telemarketing, em venda, em corretagem, mas não querem saber de trabalhar na fábrica. Aí você vai perguntar “por quê?”. Eu vou te dar um exemplo: eu sou cortadeira, então só para você entender: eu pego um corte de jeans ou de veludo, ele solta aquela química, eu chegava na minha casa, tomava banho, parecia que fazia um ano que eu não tomava banho. Do pó do tecido, da química do tecido. A jovem de hoje não quer saber disso. (...) E aí os empresários falam “não tem profissional”. Não tem porque tem que ter um investimento maior. E também, na hora de negociar, é uma choradeira.”

- Entrevistado/a de sindicato do setor de confecção.

De acordo com o SEBRAE (2016), as pessoas proprietárias das empresas, especialmente aquelas que estão há mais tempo no mercado, relatam falta de interesse pela profissão por parte das trabalhadoras e trabalhadores e falta de compromisso com o trabalho. Porém, 62% das empresas participantes da pesquisa não ofereciam benefícios e 80% delas não dispunham de subsídios para que elas pudessem se especializar em cursos técnicos (SEBRAE, 2016). *“Hoje tá em falta a mão de obra qualificada no setor. Então as empresas estão todas atrás de costureiras e não tem. E as empresas também não querem se envolver em qualificar as meninas”*, comenta liderança sindical do setor de confecção. Além da falta de incentivo à melhoria das condições de trabalho, também são relatadas demissões como prática mais comum após denúncias de situações irregulares (Leite et al., 2017).

No que diz respeito à raça/etnia, a maioria das respondentes se autodeclararam negras, sendo 44,9% pardas e 15,2% pretas, ao mesmo tempo em que há uma expressiva quantidade de mulheres brancas, que correspondem por 31,9% do total das respondentes. O componente de raça também tem diferenças expressivas entre o perfil das brasileiras e das refugiadas e migrantes. Entre as brasileiras, grande parte se autodeclararam pardas (44,9%), seguido de brancas (42,3%) e pretas (15,2%). Ao mesmo tempo, apenas refugiadas

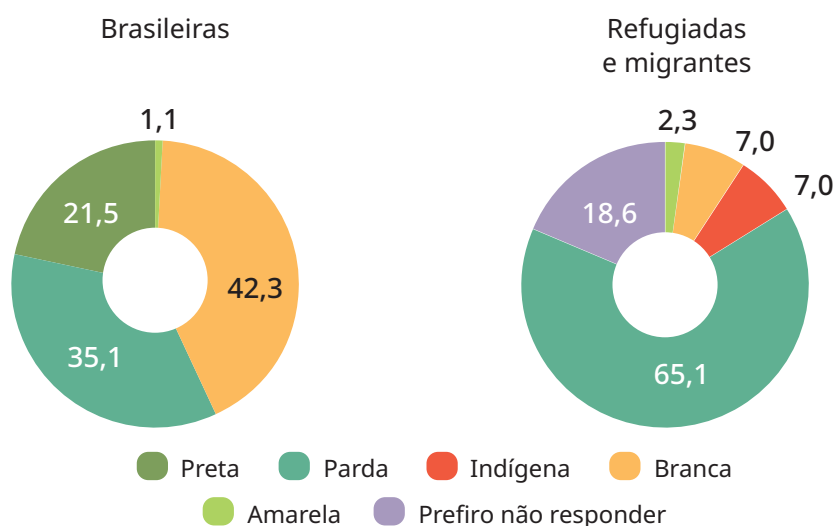
e migrantes se autodeclararam indígenas (que representam 7% das refugiadas e migrantes e 2% do total de entrevistadas na pesquisa), enquanto uma porção maior se identifica como parda (mais de 65% das refugiadas e migrantes). Todas as respondentes que preferiram não responder à pergunta relacionada à raça/etnia são migrantes (18,6%, que correspondem a 5,8% do total das entrevistadas).

“Os desafios do trabalho e as questões de desigualdade precisam ser trabalhados juntos. A importância de olhar para esses desafios de forma interseccional: raça, território e gênero se relacionam com o acesso ao trabalho digno. Teve um levantamento mais recente no Estado de São Paulo que apontava que a média salarial das pessoas negras em cargos de liderança na moda é 26% menor do que a de pessoas brancas.”

- Representante de organização social sem fins lucrativos, em evento da FGV¹.

Gráfico 4

Raça das respondentes (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Quanto ao local de moradia, quase metade das respondentes relatou morar em casa alugada, sendo 79% das refugiadas e migrantes e 31,9% das brasileiras. **Do total das brasileiras entrevistadas, 47,4% residem em casa própria, enquanto apenas 2,3% das refugiadas e migrantes relataram residir nessas condições.** Há mais dificuldades entre

¹ Webinar “O papel das costureiras migrantes na indústria da moda”, transmitido em 23 de junho de 2022, pelo Youtube da FGV.

as refugiadas e migrantes no que diz respeito às burocracias envolvidas no mercado imobiliário, incluindo não apenas a regularização da situação migratória, mas também o idioma e a compreensão das cláusulas de contratos:

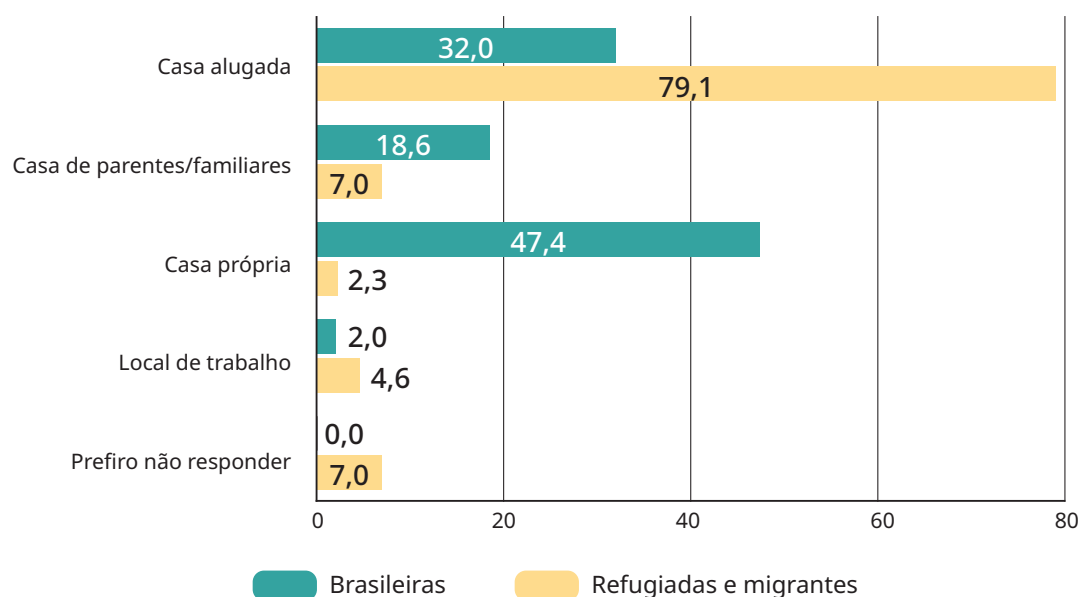
“A língua é uma das grandes barreiras porque influencia em diferentes aspectos do cotidiano de trabalho. Tanto em negociações comerciais (compras e revenda) como em relações de aluguel de espaços de trabalho e moradia. Ou o que acontece na maioria das vezes, as duas coisas. Essa é uma das grandes barreiras. Uma das coisas que as costureiras colocaram foi sobre os contratos de aluguéis: elas não sabiam o que estava acontecendo, porque era aplicada determinada cláusula, porque funcionava da forma que funcionava um desconhecimento de aspectos negociais e imobiliários por conta da língua.”

- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

Quantidade expressiva de entrevistadas brasileiras respondeu que residia em casas de parentes ou familiares. Entre as entrevistadas migrantes, este percentual é menor e pode indicar falta de uma rede de apoio no Brasil – além do fato de que, tanto elas quanto parentes e familiares apresentam dificuldades para adquirir a casa própria. **Ademais, quase 5% das migrantes relataram residir no local de trabalho, versus 2% das brasileiras, indicando possíveis vulnerabilidades e precariedades nas condições de trabalho.**

Gráfico 5

Local de moradia das respondentes (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

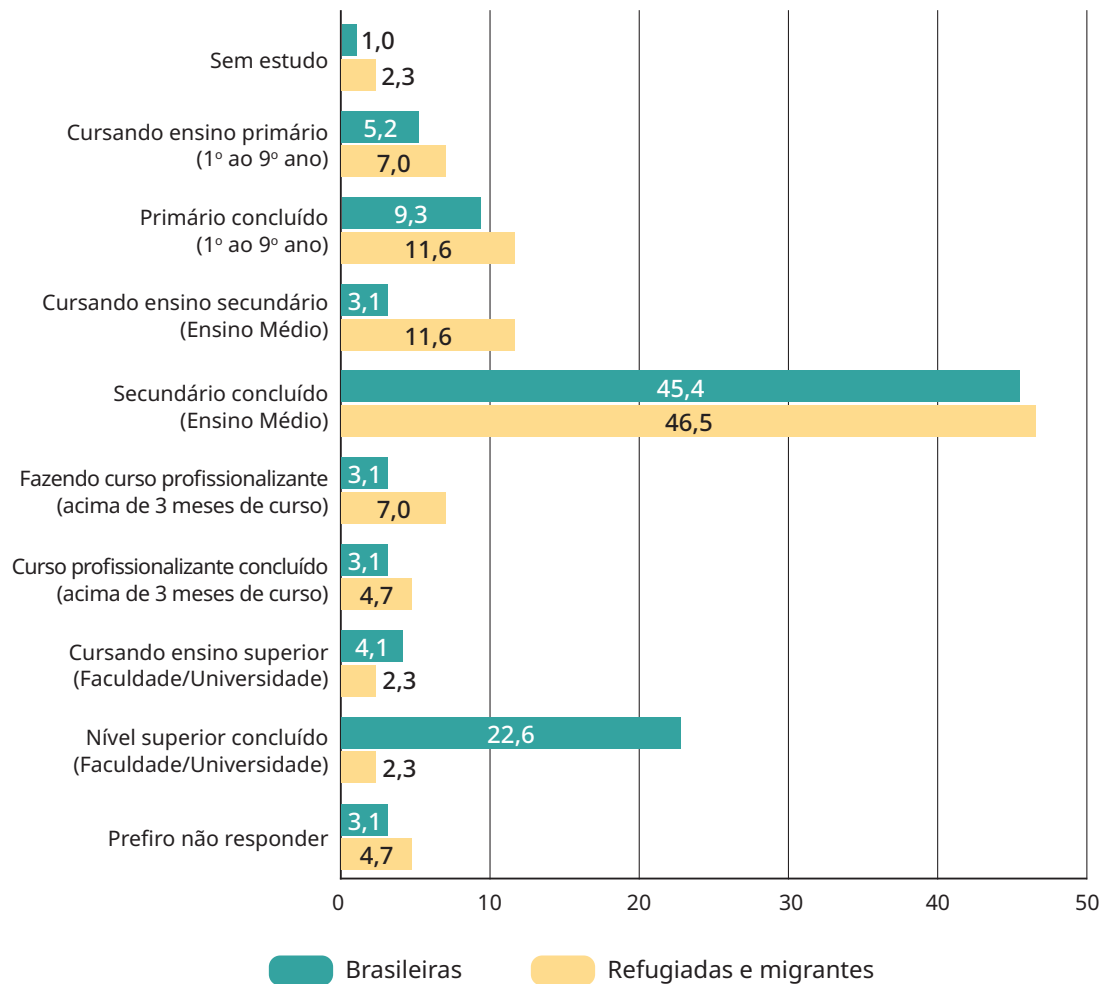
Quanto à escolaridade, a pesquisa aponta que a parcela significativa das respondentes possui Ensino Médio completo (45%), ao passo que os dados da RAIS (2020) mostram que 65% das trabalhadoras formais possuem o mesmo grau de instrução. **É expressiva, no entanto, a parcela de brasileiras com Ensino Superior completo (22,7%) – dado significativamente maior do que o identificado na RAIS (2020), de apenas 6,7%, evidenciando que a amostra da presente pesquisa atingiu um perfil de trabalhadoras com maior escolaridade.** A parcela de refugiadas e migrantes que está cursando ou já concluiu cursos profissionalizantes é maior do que a de brasileiras, porém, há um **número alto de mulheres refugiadas e migrantes que não terminaram o ciclo de ensino básico, passando de 30%.**

A revalidação de diplomas das trabalhadoras migrantes também é um item importante da pesquisa. Dentre as entrevistadas refugiadas e migrantes, 45,4% concluíram o Ensino Médio. **Em relação ao Ensino Superior, mais da metade das que possuem esse grau de formação relatou não ter seu diploma validado no Brasil.** Apenas 11,6% apontaram ter diplomas válidos e **uma parcela significativa (30,2%) não soube informar o status atual de seu diploma no Brasil.** Segundo organizações do terceiro setor, muitas mulheres refugiadas e migrantes têm diplomas do Ensino Superior, mas não conseguem revalidar seus títulos no país, por se tratar de um trâmite burocrático, longo e de alto custo, que envolve a necessidade da emissão de uma extensa lista de documentos. Isso faz com que refugiadas e migrantes encontrem na costura uma alternativa de subsistência:

“A grande maioria não é costureira. Tem muitas costureiras que são médicas, enfermeiras, dentistas, advogadas... temos profissionais que, por falta de revalidar títulos, acabam ficando na costura, muitas mesmo relatam que não sabiam o que era uma máquina de costurar.”

- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

Gráfico 6

Escolaridade das respondentes (em %)

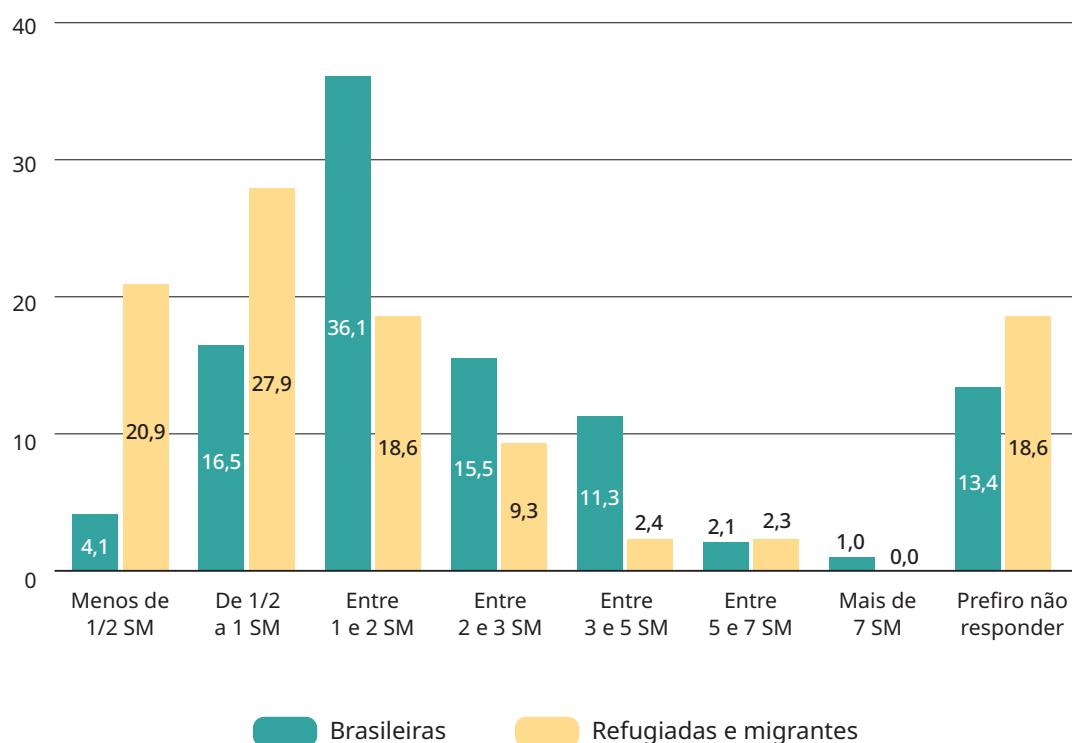
Elaborado por: Tewá 225, 2022.

A amostra da pesquisa aponta para um cenário no qual a maior parte das trabalhadoras respondentes (52,7% das brasileiras e 67,4% das refugiadas e migrantes) têm uma renda familiar de até dois salários mínimos. Dentre as brasileiras, **36,1% têm renda familiar mensal entre um e dois salários mínimos, enquanto 27,9% das refugiadas e migrantes têm renda entre meio e um salário mínimo.** Há, ainda, uma parte significativa de trabalhadoras refugiadas e migrantes com renda familiar menor do que meio salário mínimo (20,9%). **A remuneração das mulheres da amostra é mais baixa que a remuneração média de trabalhadoras e trabalhadores formais da indústria da confecção em São Paulo (1,9 SM)** presente na RAIS (2020), característica que reitera a vulnerabilidade das trabalhadoras informais abordadas pela pesquisa. Uma parte sig-

nificativa das mulheres preferiu não responder a esta questão (13,4% das brasileiras e 18,6% das refugiadas e migrantes).

Gráfico 7

Renda mensal familiar das respondentes (em %)

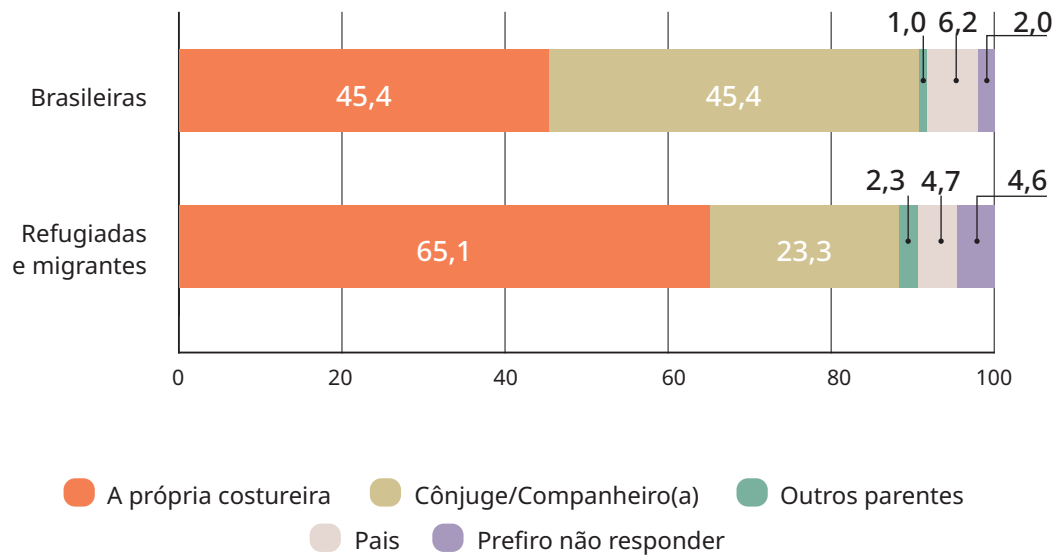


Elaborado por: Tewá 225, 2022.

As mulheres participantes da pesquisa são as principais responsáveis financeiras de suas famílias, especialmente as refugiadas e migrantes (65,1%). Para 45% das mulheres brasileiras, há uma divisão da responsabilidade com seus (suas) cônjuges/companheiros(as). Do total de mulheres respondentes, 5,7% apontou os pais como principais responsáveis financeiros da família. **No que se refere à renda, a maioria das respondentes refugiadas e migrantes (69,8%) depende exclusivamente da confecção para sua subsistência, enquanto essa dependência é de apenas 27,8% entre as respondentes brasileiras.**

Gráfico 8

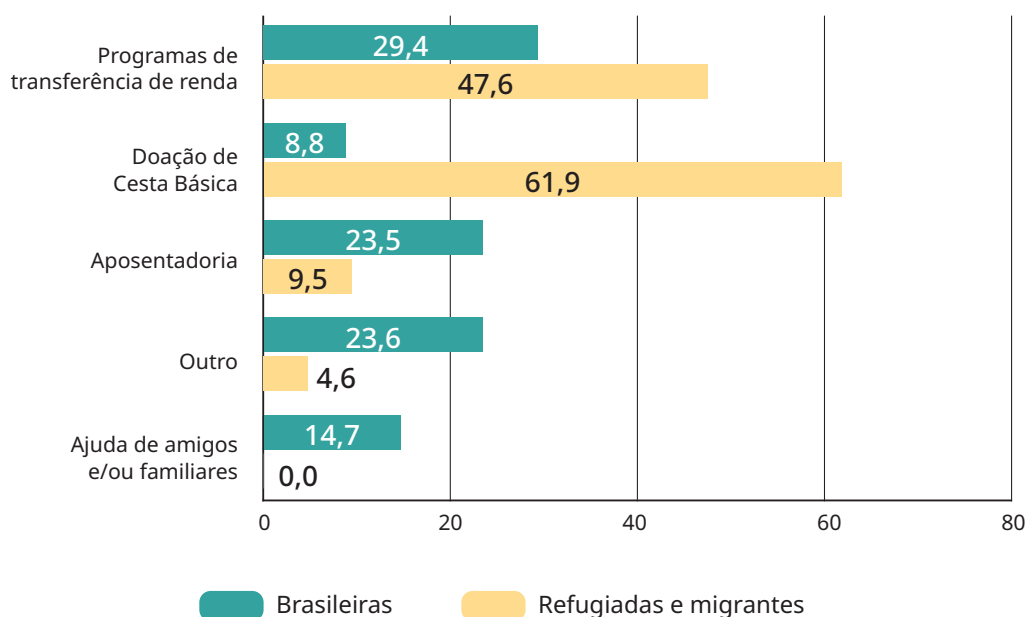
Principal responsável financeiro da família (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Diante deste cenário, que aponta potenciais vulnerabilidades econômicas entre as famílias das trabalhadoras, muitas delas contam com apoio financeiro ou benefícios externos: entre as brasileiras, 29,4% são beneficiárias de programas de transferência de renda constante, como o Bolsa Família ou Auxílio Brasil, contando também com aposentadorias (23,5%) e ajuda de familiares e pessoas próximas (14,7%). Já entre as refugiadas e migrantes, o apoio mais significativo relatado foi o recebimento de cestas básicas doadas, apontado por 61,9% dessas respondentes, seguido dos programas de transferência de renda constante (47,6%), o que está relacionado especialmente com a atuação das entidades de base durante o período da pandemia.

Gráfico 9

Benefícios ou apoios financeiros das respondentes (em %)

Elaborado

por:

Tewá

225,

2022.

2.1 A realidade do trabalho

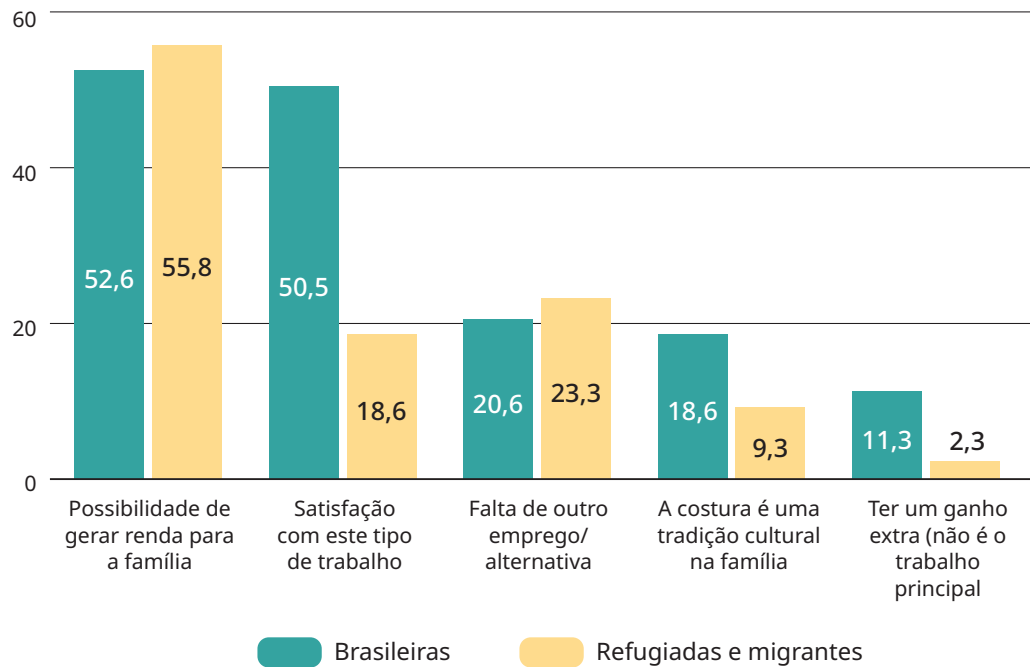
Grande parte das trabalhadoras está na indústria da confecção há mais de 10 anos, tanto entre as brasileiras (44,3%) quanto entre as refugiadas e migrantes (46,5%), representando essas últimas uma parcela mais expressiva de mulheres que ingressaram na confecção há menos de cinco anos (32,6%), em comparação com as brasileiras (25,8%).

Mais da metade das mulheres participantes relatou ter entrado no ramo da confecção principalmente pela possibilidade de gerar renda para a família (52,6% das brasileiras e 55,8% das refugiadas e migrantes). A satisfação com o trabalho na confecção desponta em segundo lugar para mais da metade das brasileiras (50,5%), versus menos de 20% das refugiadas e migrantes, que adentram o setor mais por falta de outros empregos/alternativas do que por satisfação com a atividade produtiva. Ao todo, 18,6% das brasileiras e 9,3% das refugiadas e migrantes comentaram fazer parte de uma “família

de costureiras”, em que o ofício é passado de mãe para filha. Nota-se, ainda, que **18,6% das refugiadas e migrantes apontaram a possibilidade de migrar para o Brasil como uma das motivações para o trabalho.**

Gráfico 10

Motivação das respondentes (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

A maioria das trabalhadoras (62,1% das entrevistadas) exerce a profissão na própria residência, dado que está de acordo com as dinâmicas atuais da indústria têxtil identificadas em São Paulo. O trabalho em confecções também é significativo na amostra, representado por 32,1% das mulheres. Esta tendência se mostra a mesma entre brasileiras e refugiadas e migrantes. De acordo com liderança sindical do setor de confecção, trata-se de um fator importante de restrição da fiscalização do trabalho: *“eu não posso adentrar uma casa, é invasão de domicílio”*.

Mais da metade das mulheres respondentes (55%) trabalha mais de nove horas por dia, acima da jornada diária estipulada pelos marcos legais brasileiros, que é de até oito horas diárias. Este fator evidencia uma diferença significativa entre brasileiras e refugiadas e migrantes: enquanto grande parte das trabalhadoras brasileiras (45,4%) relatou traba-

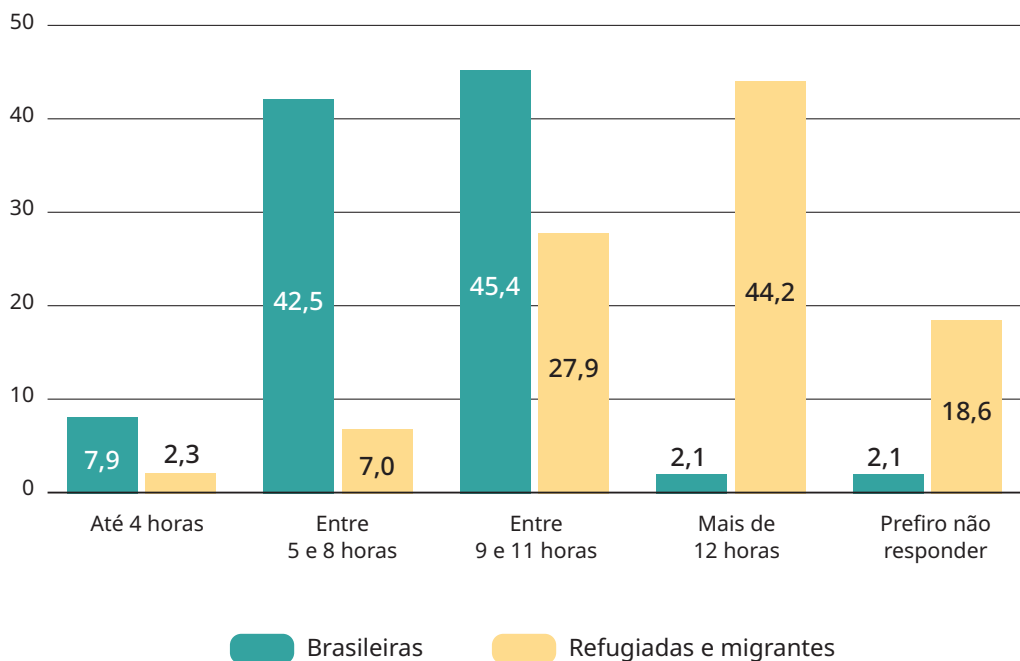
lhar entre nove e 11 horas por dia, **a maior parte das refugiadas e migrantes (44,2%) relatou trabalhar mais de 12 horas por dia.** Entre as brasileiras, apenas 2,1% afirmaram ter esse extenso expediente. **É significativo que quase 20% das refugiadas e migrantes preferiram não responder a esta pergunta.** Para além das horas oficiais trabalhadas, as participantes relataram que é comum que o expediente se estender.

“Durante esse processo de auditoria, a gente realiza entrevistas com as trabalhadoras para indicar qualquer questão que não está visível ao auditor. São realizadas de forma individual e coletiva, sempre num ambiente protegido e nelas a gente busca ter acesso a informações como abuso, assédio, liberdade de associação, jornadas de trabalho. Já nos deparamos com jornadas de trabalho que começam às 5h e ela só bate o ponto às 8h. E quando o auditor chega na fábrica, ele vê o cartão de ponto preenchido corretamente, porém esse trabalhador é submetido a jornadas além.”

- Entrevistado/a de associação empresarial do setor têxtil e de confecções.

Gráfico 11

Horas de trabalho por dia (em %)

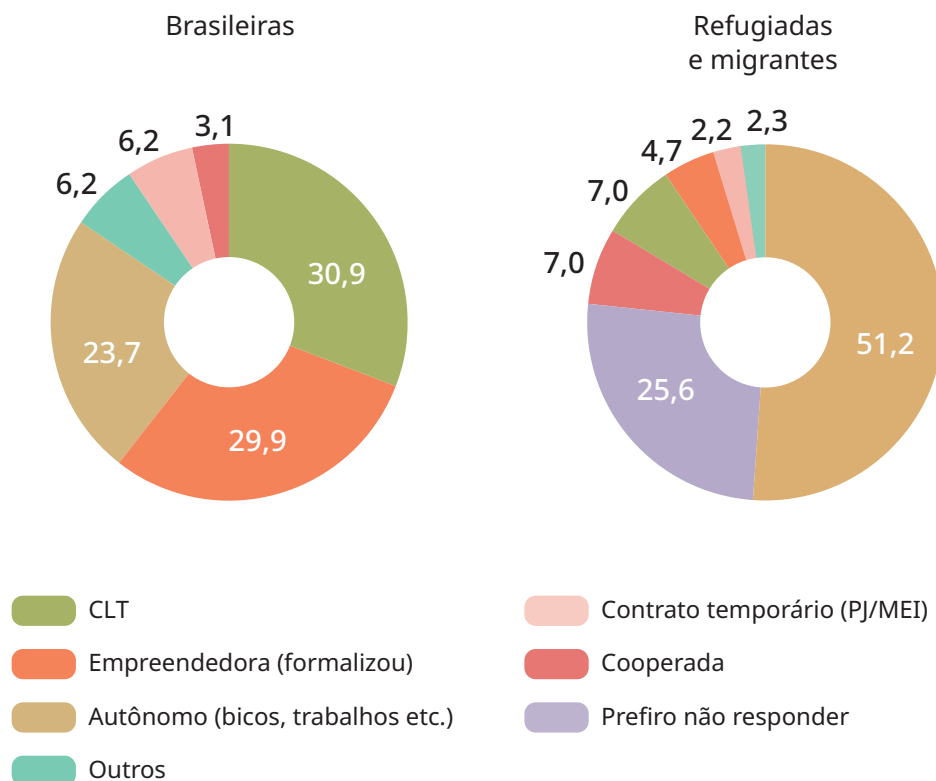


Elaborado por: Tewá 225, 2022.

A forma com que as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho é importante para aferir as dinâmicas da produção, mas também potenciais vulnerabilidades, uma vez que certos tipos de vínculo apresentam menos segurança em termos de direitos trabalhistas, abrindo espaço para práticas irregulares. Essa informação apresenta uma diferença extremamente significativa entre as brasileiras, refugiadas e migrantes. **O vínculo trabalhista mais comum relatado entre as brasileiras foi com carteira assinada, apontado por 30,9% das trabalhadoras. Já entre as refugiadas e migrantes, mais da metade (51,2%) são autônomas.** Parte considerável das brasileiras relataram ser empreendedoras (29,9%) e autônomas (23,7%). O empreendedorismo não ocupa um grande espaço entre as refugiadas e migrantes, assim como a carteira de trabalho assinada (vínculo por CLT), e mais de 25% delas preferiram não responder a essa pergunta, sugerindo que algumas podem não saber responder. O vínculo a partir de cooperativas e contratos temporários (PJ/MEI) foi pouco significativo em ambos os perfis da amostra, o que também reflete o mosaico da cadeia produtiva como um todo.

Gráfico 12-

Vínculo de trabalho das respondentes (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Além das formas de vínculos empregatícios, os caminhos que as mulheres percorreram para se inserir no mercado da indústria têxtil também revelam uma grande disparidade entre as trajetórias das brasileiras e das refugiadas e migrantes. **Grande parte das trabalhadoras brasileiras (40,2%) relatou ter iniciado no mercado fazendo pequenos trabalhos, como reparos de roupas, enquanto as refugiadas e migrantes (30,2%) relatam ter adentrado na indústria a partir de indicações** de pessoas conhecidas que já trabalhavam na área.

A prática de disseminação de vagas a partir de indicações, sendo de empresas ou de outras costureiras, é corriqueira na indústria da confecção, fazendo com que esses contatos se mostrem estratégicos em relação aos processos de seleção formais. **Essa dinâmica é facilitada pela concentração de pessoas trabalhadoras do setor nas mesmas regiões, promovendo a reunião de profissionais quando um trabalho fica disponível** (Callil, 2014).

Os relatos frequentes dessa prática se dão especialmente entre as trabalhadoras refugiadas e migrantes (30,2%), uma vez que a informalidade entre esse perfil é maior. Porém, a inserção no mercado a partir de indicações também é recorrente entre as brasileiras (27,8%), mostrando que **essa é uma dinâmica significativa para o fluxo de trabalho na indústria têxtil brasileira**.

Grande parte das trabalhadoras relatou ser remunerada por peça confeccionada (40,2% das brasileiras e 58,1% das refugiadas e migrantes), indicando um modelo de produção baseado no **volume e agilidade** do trabalho executado, em moldes que podem ser similares aos identificados nas cadeias de *fast fashion*. Também é significativa a parcela de mulheres, especialmente brasileiras (32%), que são pagas por hora trabalhada, modelo mais comum no trabalho regularizado com carteira assinada.

“O segundo grande problema é o pagamento por peça. Você não tem como acabar com o pagamento por peça, este é da essência do sistema do suor. Se o trabalhador ganha por peça, ele virou sócio do empresário. Porque se ele produz e dá certo, ele ganha. Se ele produz e não dá certo, ele não ganha. Então ele está assumindo o risco da empresa, sem ganhar os benefícios de ser empresário. E como é que você tira o pagamento por peça? Não tira, é impossível quase. Isso aí já se tenta há mais de 100 anos no mundo inteiro e não se consegue [tirar].”

- Entrevistado/a especialista do setor.

A predominância do modelo de pagamento por peça entre as respondentes evidencia potenciais situações de precariedade das condições de trabalho, apontando para possíveis contextos de vulnerabilidade: **1% das brasileiras e 4,7% das refugiadas e migrantes entrevistadas relataram não serem remuneradas pelo seu trabalho, expressando novamente a tendência do mercado.**

“Se você tem que entregar x peças, se você tem que virar a noite, você vira. Você está na sua casa. Na fábrica, não. Você tem horários. Até porque se a empresa não cumpre horário, tem várias coisas que ela cumpre sanções. Em casa, não. A menos que o vizinho reclame do barulho da máquina. E a mulher fica ali e acaba ficando doente. A questão psicológica... Você sabe que hoje tem um estudo do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador em que os maiores números de problemas de depressão e tudo, é nesse setor.”

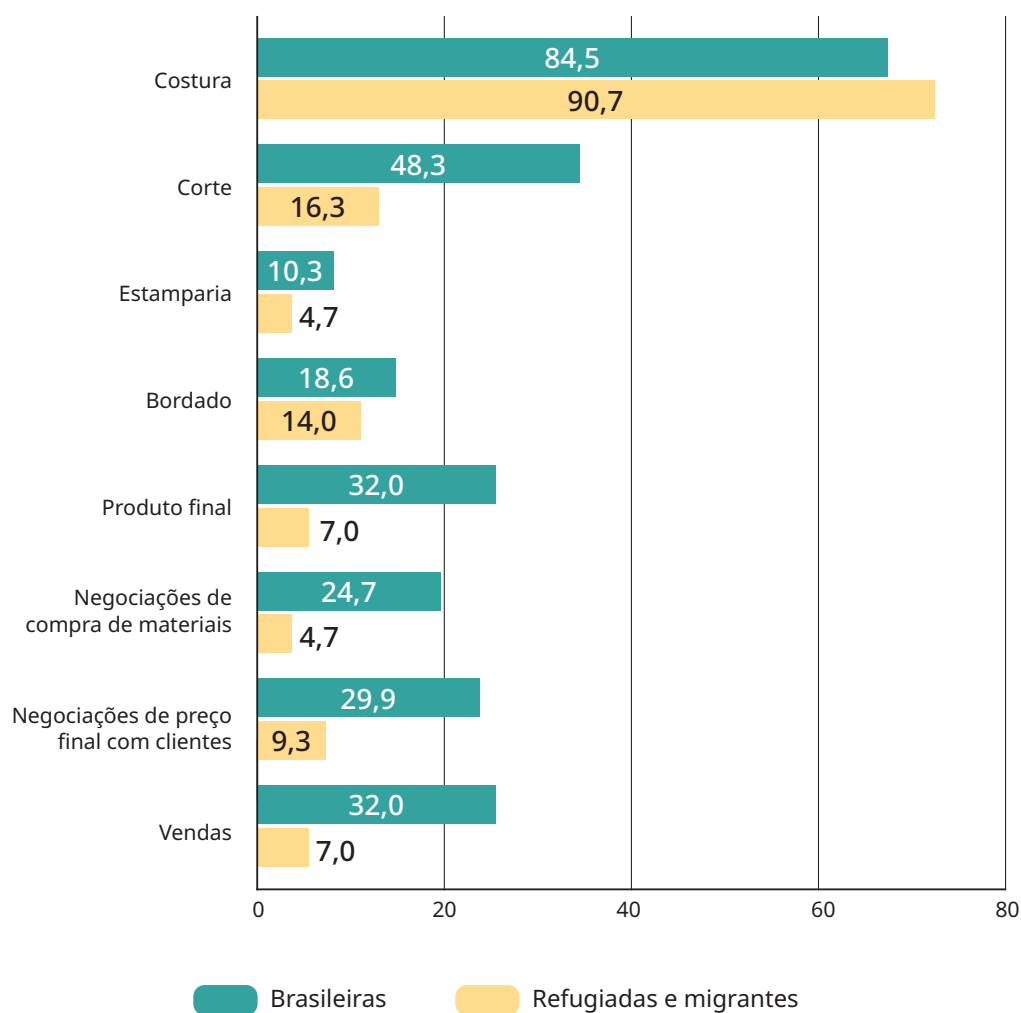
- Entrevistado/a de sindicato do setor de confecção.

Dentre as diferentes funções existentes na cadeia de produção têxtil, **86,4% das mulheres respondentes trabalham na etapa da costura**, sendo também significativa a parcela de trabalhadores na etapa de corte (35% do total de respondentes). Dentre as brasileiras, o trabalho com o produto final (32%), negociação com clientes (29,9%) e venda (32%) também são comuns. **Os produtos confeccionados por essas mulheres, de ambos os grupos ouvidos, são destinados, em sua maioria, à venda para lojas e marcas no Brasil (42,1%) e para feiras (33,6%),** havendo também uma parcela significativa de brasileiras que trabalham com clientes próprios (28,9%).

“Uma coisa que a gente pode perceber é que as mulheres, a despeito de estarem mobilizadas, não têm noção do alcance do produto delas. Elas vão vender na Feira da Madrugada ou a um terceiro, sem saber que este terceiro vai revender o que elas produzem. Esse desconhecimento sobre a cadeia produtiva implica num desconhecimento do preço do produto final.”

- Entrevistado/a de instituição acadêmica.

Gráfico 13

Participação nas etapas da produção (em %)

Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Uma parcela expressiva de trabalhadoras que escoam sua produção em feiras, como a Feira da Madrugada², ou para varejistas, fica suscetível à desvalorização de seu trabalho devido à precificação inadequada de seus produtos. Isso mostra a importância da comunicação entre as trabalhadoras, mas também de um entendimento mais profundo do funcionamento da cadeia de produção, alcance dos produtos e gerenciamento de preços, para que seja possível adquirir mais autonomia e valorização dentro do mercado.

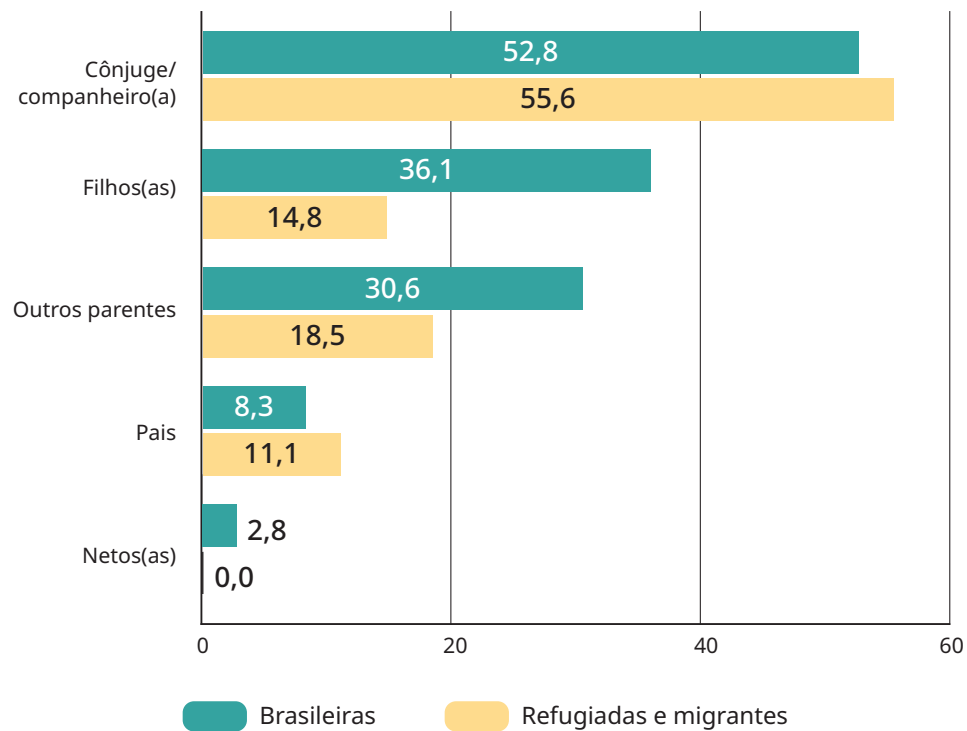
Ao considerar as volumosas demandas do trabalho na confecção e o modelo atual que

² Feira de comércio popular, localizada no bairro do Brás, na cidade de São Paulo. Devido ao seu horário de funcionamento, foi denominada como “Feira da Madrugada”

prioriza a produção em domicílio, quase metade das mulheres respondentes (45%) relatou ter algum apoio no trabalho – mais da metade dessas (54%) recebe apoio de seus (suas) cônjuges/companheiros(as). Entre as brasileiras, 36,1% apontam também receber ajuda de filhas, filhos³ ou de outros parentes (30,6%).

Gráfico 14

Pessoas que ajudam no trabalho em domicílio (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

³ Nesta pesquisa, não perguntou-se a idade das filhas e filhos, impossibilitando a aferição sobre trabalho infantil. No entanto, compreende-se que este é um tema de relevância para estudos futuros.

2.2 A vulnerabilidade de gênero

Os papéis de gênero instaurados na sociedade são reproduzidos também na cadeia de produção da moda, onde se interseccionam com outros fatores de vulnerabilidade, como a imigração, raça/cor e a renda. Além da predominância das mulheres na indústria da confecção e das disparidades de salário em relação aos homens nos mesmos empregos, é comum que as mulheres trabalhadoras também fiquem responsáveis pelo trabalho doméstico e cuidado das crianças, gerando uma carga de trabalho dobrada ou triplicada, e que muitas vezes não é reconhecida.

“O que a gente pode ver é que existe uma dupla jornada de trabalho. A mulher [refugiada e migrante] é sobrecarregada de costura e cuidado do lar.”
- Entrevistado/a de instituição acadêmica.

“A mulher levanta primeiro, faz o café da manhã, leva os filhos para a escola, vai pra máquina, faz o almoço, volta para a máquina, lava louça, vai para a máquina, pega os filhos da escola, volta, faz a janta, volta para a máquina, lava a louça, arruma a casa e começa tudo de novo.”
- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

A maternidade é um fator importante ao se pensar nas vulnerabilidades advindas dos papéis de gênero, uma vez que a carga relacionada ao cuidado com as crianças é comumente direcionada às mulheres. Na situação de mães trabalhadoras, diversas questões devem ser consideradas, especialmente quando se encontram com outros fatores como condições precárias de trabalho e moradia.

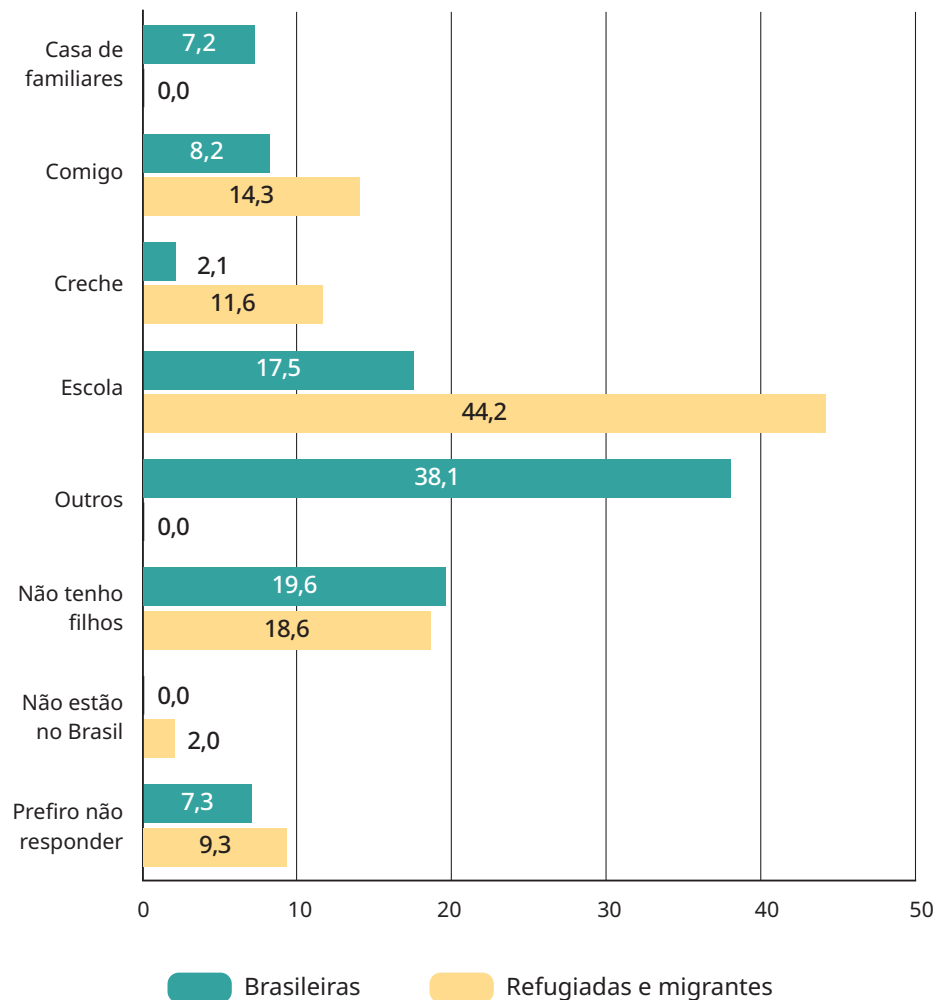
Dentre as respondentes da pesquisa, **80,7% têm filhas e/ou filhos, com proporção similar entre brasileiras, refugiadas e migrantes**; 44,2% das mães refugiadas e migrantes relataram que filhas e filhos ficam na escola durante o expediente do trabalho, enquanto 14% apontaram que as filhas e filhos ficam com elas.

A creche foi apontada como local de apoio por 11,6% das mães refugiadas e migrantes, contra apenas 2,1% das brasileiras. Enquanto 17,5% das brasileiras deixam suas filhas e filhos na escola, 8,2% ficam com as crianças durante o trabalho, e 7,2% contam com o apoio de casas de familiares. **A maioria das mulheres (88,2% das refugiadas e migrantes**

e 91,1% das brasileiras) relataram que suas filhas e filhos têm acesso à escola ou creche. Dentre quem não tem acesso, o motivo mais frequentemente apontado foi a falta de locais próximos de suas casas.

Gráfico 15

Onde ficam as crianças durante o trabalho (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

A presença de filhas e filhos no local de trabalho é a realidade de 10% do total das mães entrevistadas. Esse contexto pode gerar outras situações de vulnerabilidade, uma vez que os locais podem não conter a segurança ou infraestrutura adequadas para o cuidado de crianças. Isso se agrava quando tratamos de confecções ou oficinas em que o bem-estar das mães, das crianças e das mulheres gestantes não é priorizado, realidade que afeta não somente as trabalhadoras informais, mas também as formalizadas:

“Tem as perguntas e dúvidas de saúde que elas precisam ter resposta: “por quanto tempo eu posso deixar de amamentar para trabalhar na máquina?” ou “quantas vezes eu preciso parar para amamentar?”. Eles não permitem fazer pré-natal, exames, beber água (para não fazer xixi e perder tempo). Tem o problema de agendamento para os exames, que a pessoa chega pra marcar e é pro ano que vem. Consulta para o ano que vem, exame dois a três anos depois. Então elas só vão ao pronto socorro quando é emergência. Elas não têm saúde.”

- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

“A legislação fala que acima de 30 trabalhadoras precisa ter um local de vigilância e que permita a amamentação dos seus bebês. (...) Outro problema é a dispensa das trabalhadoras quando elas retornam da licença maternidade. Tem estudos da FGV que apontam que, 12 meses após a licença, as mulheres são demitidas ou saem do ambiente de trabalho por não aguentarem a pressão. Estou falando das questões da maternidade porque elas são um termômetro para questões de violência de gênero no trabalho.”

- Entrevistado/a da Procuradoria do Trabalho.

As condições precárias de trabalho evidenciam violências de gênero constantes com as trabalhadoras. Dentro de oficinas e confecções em São Paulo, foram identificados **casos de mulheres grávidas impedidas de interromper o expediente de trabalho para fazer acompanhamentos e exames médicos**. Quando já são mães, essa violência se impõe também a recém-nascidos – muitas vezes, sendo amamentados sobre máquinas de costura enquanto as mães não podem cessar a produção – e crianças, trancadas em cômodos para não sofrerem acidentes ou interromper o expediente de trabalho (Repórter Brasil, 2020). Uma grande parte das refugiadas e migrantes trabalha com crianças em casa ou levando-as para oficinas, colocando mais uma camada de vulnerabilidade sobre as trabalhadoras que possuem filhas ou filhos:

“As mulheres [refugiadas e migrantes], em específico, não vêm sozinhas. E aí começa uma grande diferença. A maioria delas vem com os filhos. E se é para confecção, por exemplo, os filhos menores não trabalham, então não comem. Se elas têm crianças, elas têm que dividir o próprio prato delas com a criança, porque ela não trabalha e por isso não come. Isso sempre aconteceu e vem sendo mais forte, com a crise agravou.”

- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

As situações de precariedade das condições de trabalho e violência são significativas dentro da cadeia de produção da moda, especialmente entre mulheres, uma vez que as costureiras são a terceira ocupação com maior número de trabalhadoras resgatadas de situações análogas à escravidão (Repórter Brasil, 2020). Essas violências se manifestam de forma transversal em relação a outros fatores de vulnerabilidade, especialmente se tratando de trabalhadoras refugiadas e migrantes:

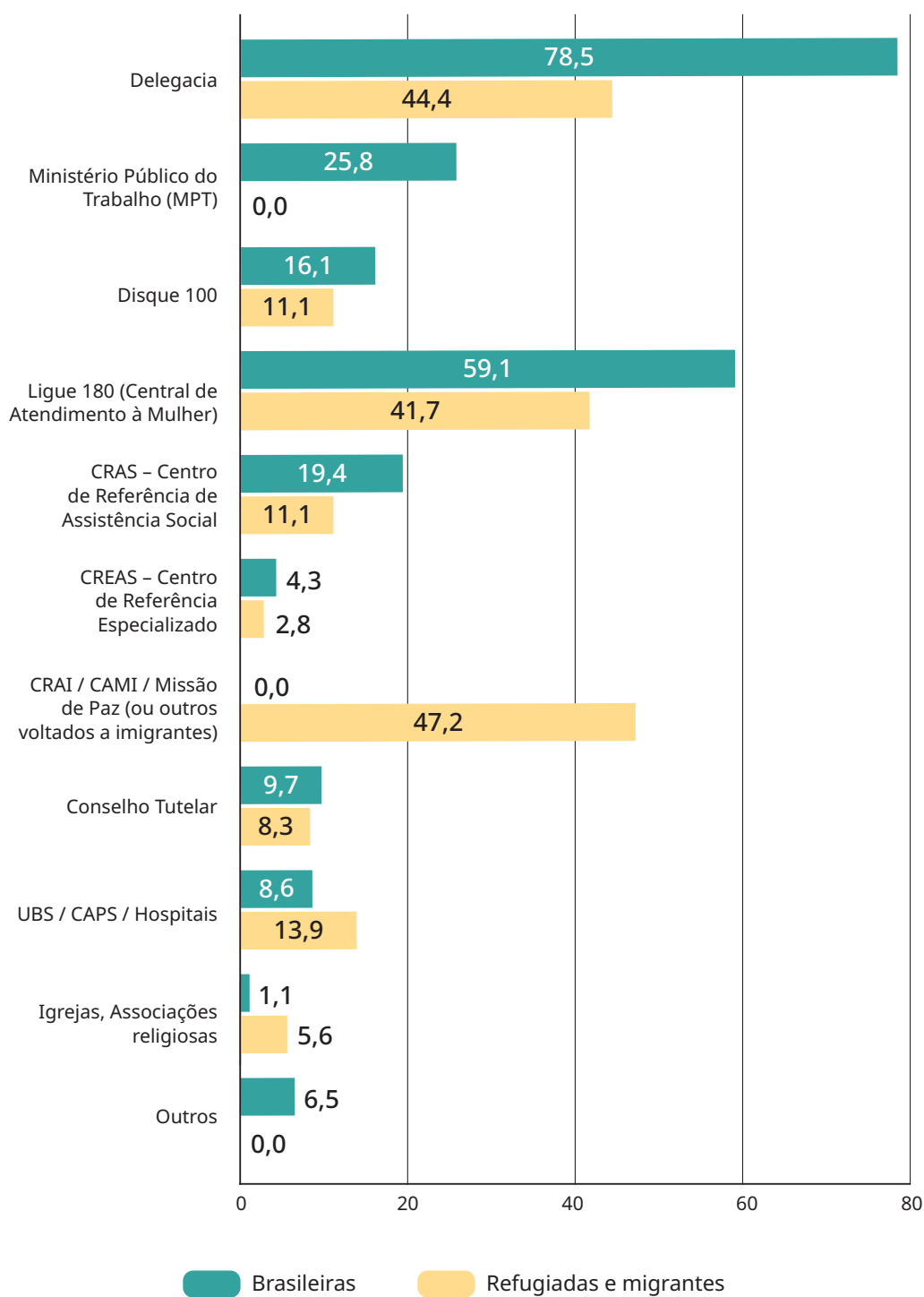
“A violência patrimonial da mulher imigrante é muito visível em casos de mulheres que trabalham com a costura. Casos em que as máquinas são retidas pelos empregadores, por conta de diferentes circunstâncias. Isso é uma violência patrimonial contra a mulher.”
- Entrevistado/a da gestão pública com foco na população migrante.

“Essas relações comerciais eram tratadas com o homem da família e não diretamente com elas. E fez com que elas perdessem o controle, pois não sabiam o que havia sido combinado com o marido delas.”
- Entrevistado/a de instituição acadêmica.

Em casos de violência (incluindo violências de gênero) no ambiente do trabalho, **a maior parcela das trabalhadoras relatou saber onde poderia recorrer para pedir ajuda**, sendo 95,9% das brasileiras e 83,7% das refugiadas e migrantes. **A delegacia aparece como o serviço que seria contatado pela maioria das brasileiras (78,5%)**, com uma parcela significativa apontando também a Central de Atendimento à Mulher (59,1%) e o Ministério Público do Trabalho (25,8%). **Entre as refugiadas e migrantes, serviços específicos voltados à imigração foram apontados pela maioria (47,2%)**, com uma parcela significativa (44,4%) relatando também que recorreriam à Delegacia. A diferença de confiança na delegacia entre brasileiras e refugiadas e migrantes pode estar relacionada ao medo que as últimas possuem por estarem muitas vezes sem documentos no país, receando a deportação.

Gráfico 16

Serviços que seriam procurados em caso de violência (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Apesar do conhecimento de serviços aos quais se pode recorrer em casos de violência, ainda há uma subnotificação das denúncias, causada por diferentes motivos, como o desconhecimento da possibilidade de denunciar violências que não sejam físicas, descrença nos processos de justiça e medo:

“A violência contra a mulher é muito forte. A física é a que mais denunciam, mas a psicológica é enorme. São sempre humilhadas, xingadas, obrigadas a fazer tudo e depois quem recebe é sempre o homem, não a mulher. Se são adolescentes, elas chegam e são violentadas pelos homens da oficina ou pelo próprio marido da mulher que trouxe elas. Elas têm muito medo. Se mesmo a mulher brasileira demora a denunciar, imagina a mulher imigrante que está irregular.”

- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

Além das violências sofridas no próprio ambiente de trabalho, situações que envolvem violência doméstica também foram relatadas nas entrevistas:

“Fizemos algumas turmas só de mulheres e foi realizada a identificação de violência muito alta: quase todas sofriam violência doméstica, quase 100% da turma.”

- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

“Aquele conceito verdadeiro de que não vai dar em nada. Todo tipo de violência que elas sofrem, a maioria não faz nem um boletim de ocorrência. Muitas vezes, o delegado fala “machucou muito?”, “mas tá doendo?”, “deixa eu ver se tem marca”. Porque além de apanhar em casa, ela ainda vai sofrer o preconceito na delegacia.”

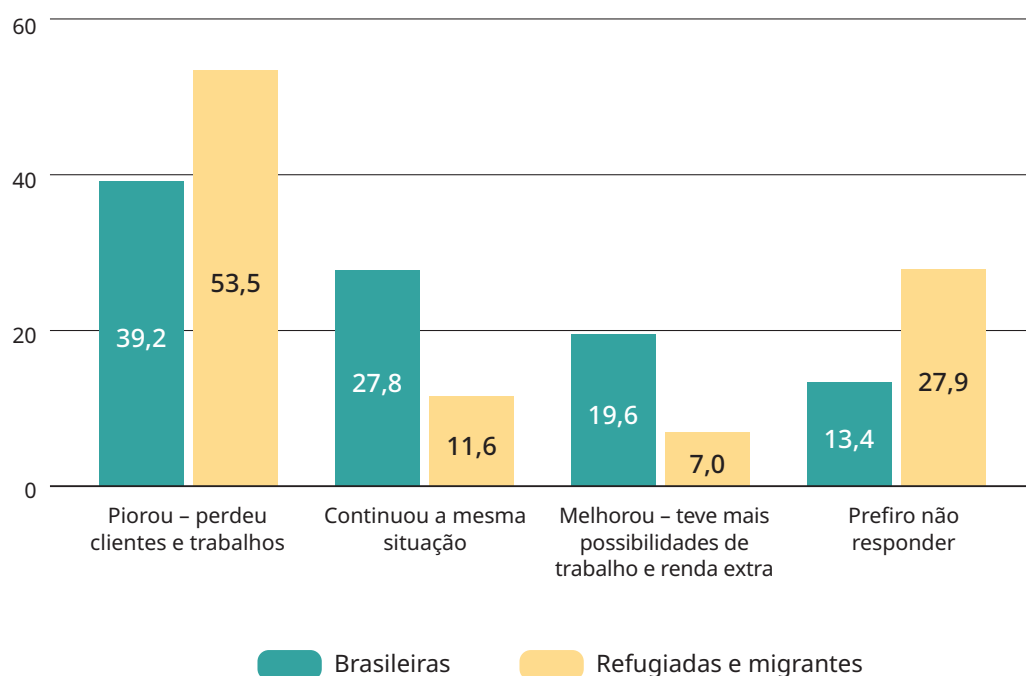
- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

2.3 Os impactos da pandemia de COVID-19

Com a compreensão de que a pandemia de COVID-19 trouxe um agravamento nas condições de vulnerabilidade de certos grupos sociais, buscou-se na presente pesquisa compreender este cenário na vida das costureiras. Verificou-se que **43,6% do total de mulheres respondentes relataram notar uma piora em seu trabalho**, com a perda de clientes e trabalhos – situação apontada por 53,5% das refugiadas e migrantes e 39,2% das brasileiras.

Gráfico 17

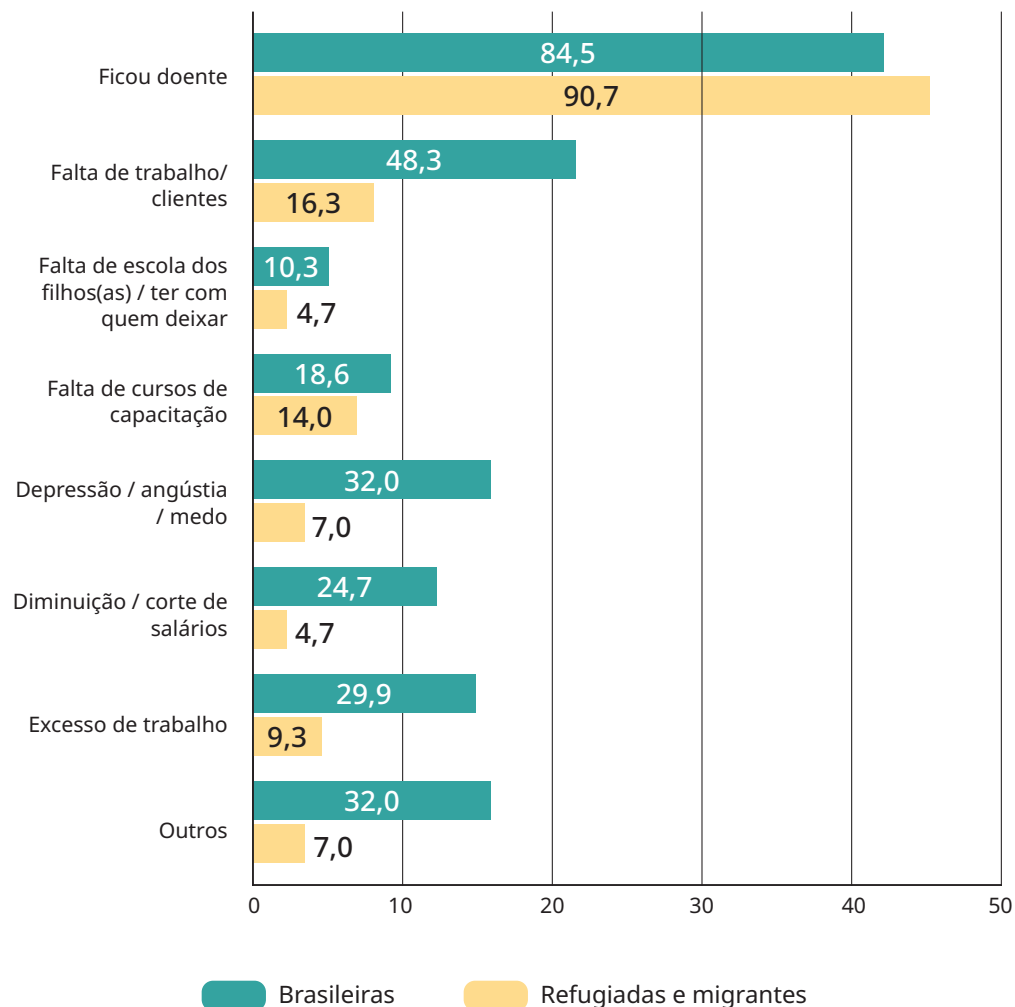
Impactos da pandemia no trabalho (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

As principais dificuldades relatadas foram as mesmas entre refugiadas e migrantes e brasileiras. **As mulheres se queixam da falta de possibilidades de trabalho (45%) e relatam ter angústia, medo ou depressão (39,3%).** Também é expressiva a parcela de refugiadas e migrantes que apontou diminuição ou corte de salários em decorrência da pandemia (37,2%).

Gráfico 18

Principais dificuldades durante a pandemia (em %)

Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Os impactos da pandemia de COVID-19 na indústria, todavia, não são facilmente identificados: apenas 10% das grandes marcas e varejistas presentes no Brasil divulgaram compromisso para garantir salário suficiente para cobrir os custos de vida básicos às trabalhadoras e trabalhadores desta cadeia produtiva. Ainda assim, a maior parte das marcas não divulgou dados de como estas pessoas foram afetadas pela pandemia, principalmente no que diz respeito a remuneração e renda (Fashion Revolution, 2021).

2.4 Fatores agentes de mudança

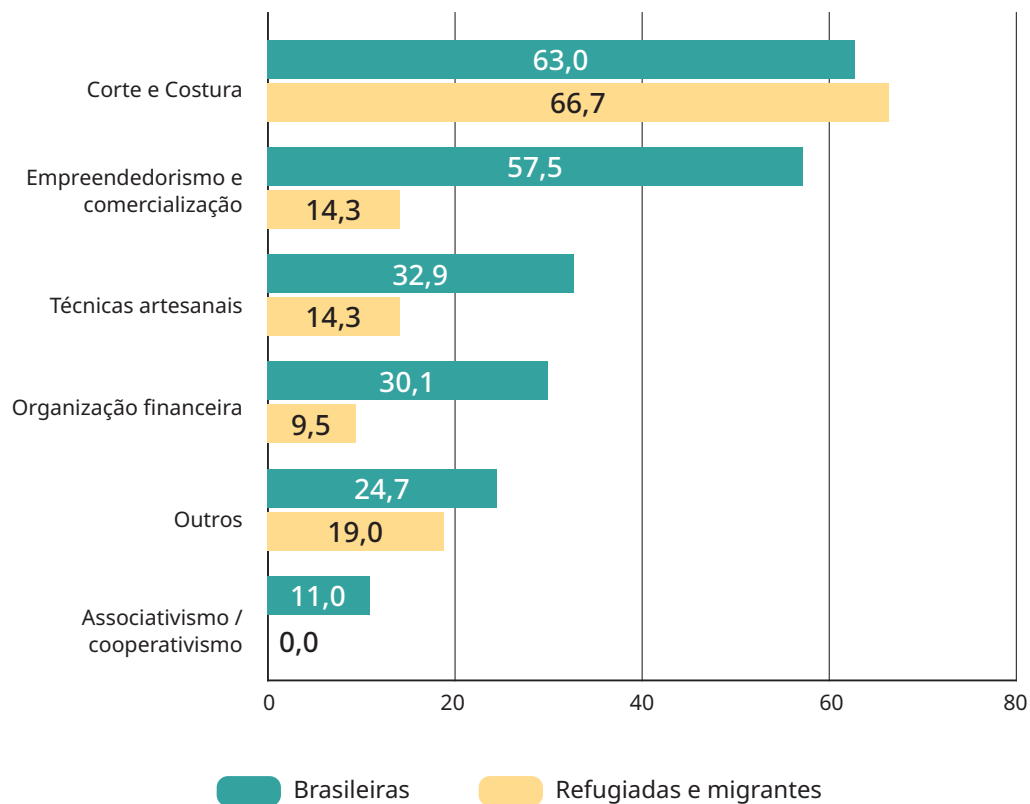
A pesquisa buscou compreender os fatores catalisadores de mudanças que realmente influenciaram as vidas das trabalhadoras de maneira positiva, em duas principais dimensões: os cursos que porventura participaram ou receberam de entidades diversas (relacionados a muitos temas possíveis) e as associações de classe, incluindo cooperativas, sindicatos e associações diversas. Esses dois fatores são apontados por especialistas e orbitam entre as principais ações já em atividade por programas e projetos voltados ao empoderamento de trabalhadoras, porém ainda há poucos estudos que evidenciam sua eficácia e a opinião das próprias trabalhadoras sobre os mesmos.

Nesse sentido, 67,1% das mulheres abordadas na pesquisa já fizeram cursos em sua área de trabalho, sendo 75,3% das brasileiras e 48,8% das refugiadas e migrantes. As trabalhadoras que não fizeram nenhum curso relatam como principais motivos a falta de conhecimento acerca da existência da capacitação (40% das refugiadas e migrantes) e a falta de renda para participar de formações pagas (30,4% das brasileiras).

A maior parte dos cursos dos quais as trabalhadoras participaram foram oferecidos por instituições públicas (indicadas por 49,3% das brasileiras e 23,8% das refugiadas e migrantes), **ONGs** (35,6% das brasileiras e 28,6% das refugiadas e migrantes) e **empresas** (42,5% das brasileiras e 9,5% das refugiadas e migrantes). **Os cursos mais comumente procurados são aqueles referentes às melhorias das técnicas** utilizadas em sua vida profissional, ou seja, cursos de Corte e Costura, feitos por 63% das brasileiras e 66,7% das refugiadas e migrantes. Para 57,5% das brasileiras, também é comum a busca por cursos voltados ao empreendedorismo e à comercialização. Outros cursos incluem Técnicas Artesanais e Organização Financeira (32,9% das brasileiras e 14,3% das refugiadas e migrantes).

Gráfico 19

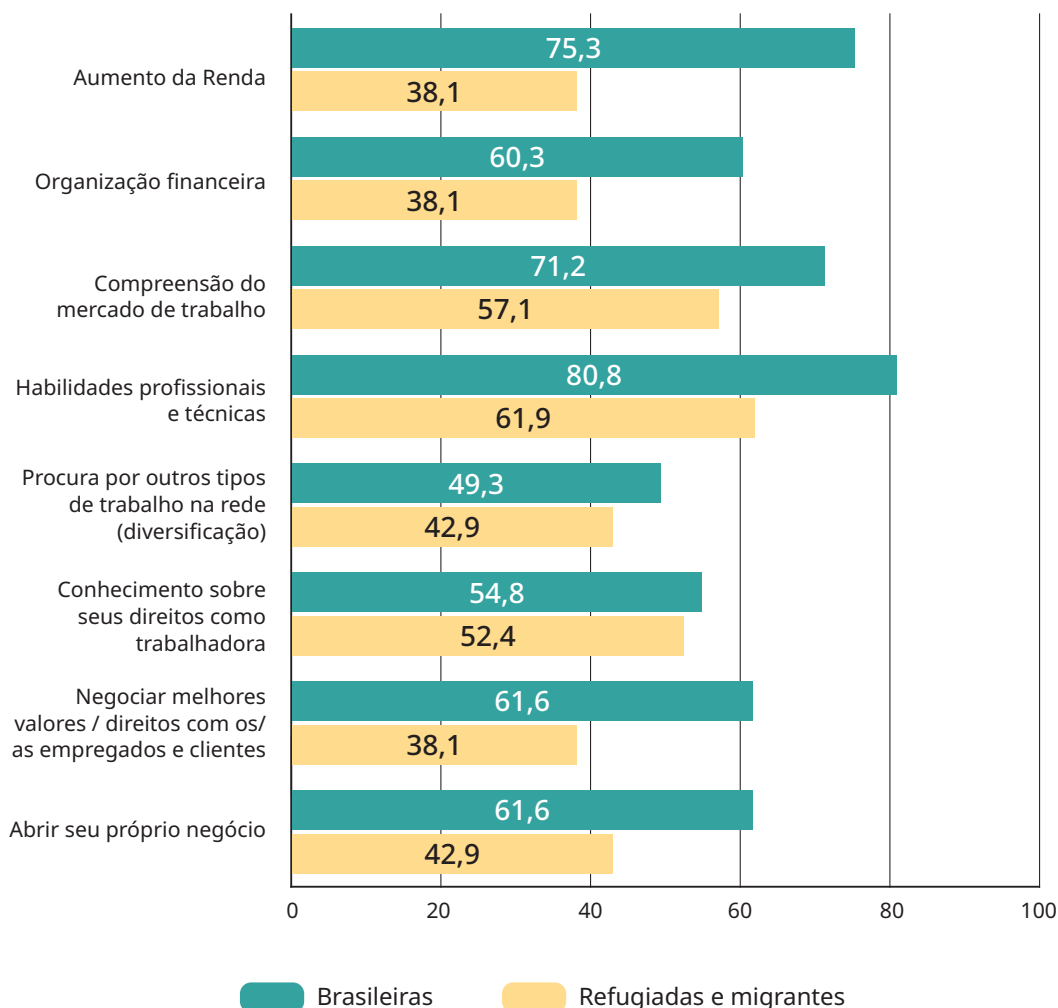
Temas dos cursos realizados (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

De forma geral, as mulheres respondentes apontaram que os cursos realizados tiveram impactos positivos em diferentes aspectos. Especialmente entre as brasileiras, **uma parcela significativa relatou benefícios dos cursos no desenvolvimento de habilidades profissionais e técnicas (80,8%), aumento de renda (75,3%) e compreensão do mercado de trabalho (71,2%)**. Para as respondentes refugiadas e migrantes, os cursos foram positivos, mas os impactos foram menos expressivos em comparação com os relatos das brasileiras; o desenvolvimento de habilidades técnicas também foi o aspecto mais citado (61,9%), seguido da compreensão do mercado de trabalho (57,1%) e **conhecimento sobre seus direitos como trabalhadora (52,4%)**.

Gráfico 20

Aspectos que o curso ajudou a desenvolver (em %)

Elaborado por: Tewá 225, 2022.

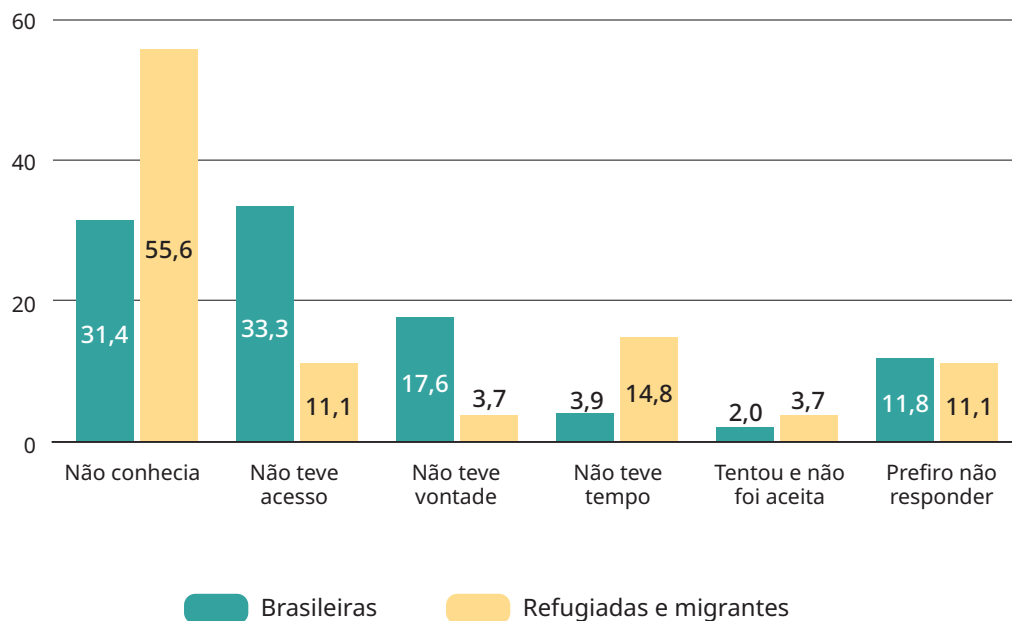
No que tange à atuação de organismos de associação de classe, **a maior parte das mulheres participantes da pesquisa (62,8% das refugiadas e migrantes e 52,6% das brasileiras) afirmou que não faz parte de nenhuma organização social trabalhista**, sejam associações, cooperativas ou sindicatos. **Os motivos para essa baixa participação são principalmente a falta de conhecimento sobre essas organizações** (apontado por 55,6% das refugiadas e migrantes e 31,4% das brasileiras), a falta de acesso entre as brasileiras (33,3%) e a falta de tempo entre as refugiadas e migrantes (14,8%). Uma parcela significativa das brasileiras (17,6%) aponta não ter tido vontade de participar.

“Temos uma média de 6 mil trabalhadoras na base e não chega a 600 pessoas sindicalizadas. Então os patrões e Ministério do Trabalho [e Previdência] no período investiram muito pouco nos sindicatos. Não tivemos nenhum avanço. Estamos agora em campanha salarial e a gente convocou a assembleia pro último sábado, compareceram três pessoas na assembleia.”

- Entrevistado/a de sindicato do setor de confecção.

Gráfico 21

Razões para não participar de organizações sociais trabalhistas (em %)

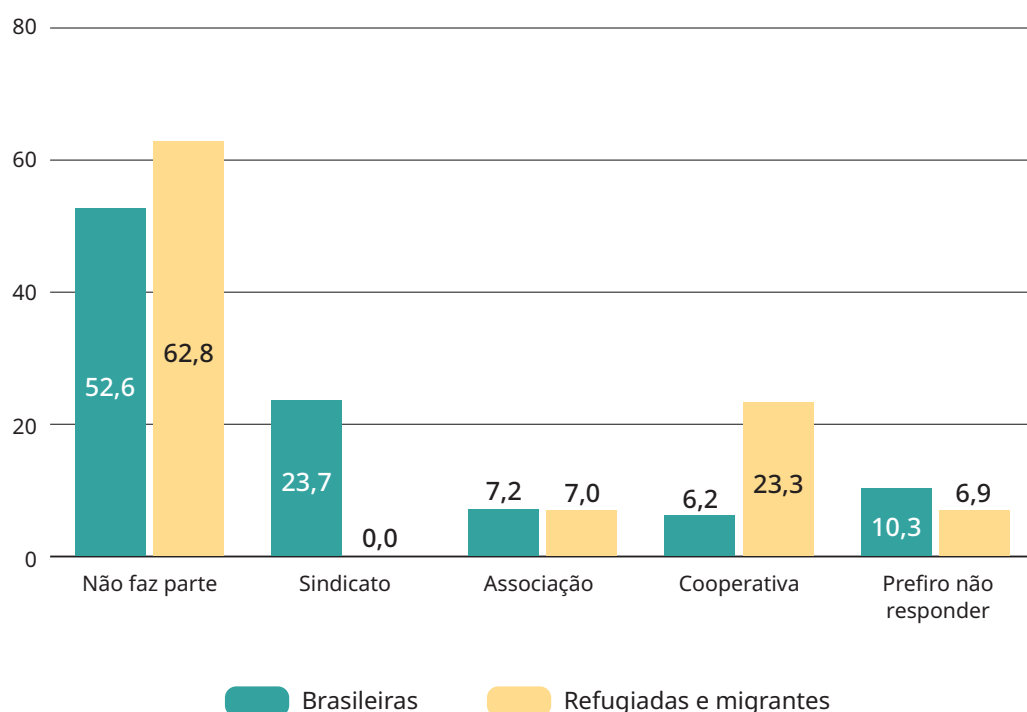


Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Dentre as mulheres que participaram ou atualmente participam de organizações de trabalho, **os sindicatos são a principal forma relatada entre as brasileiras (23,7%). Já as cooperativas são a forma mais comum entre as refugiadas e migrantes (23,3%)**, o que reflete a realidade da indústria formal. A participação em associações de trabalhadoras representa cerca de 7% das mulheres respondentes, em ambos os grupos.

Gráfico 22

Respondentes que fazem ou já fizeram parte de alguma associação de trabalho (em %)

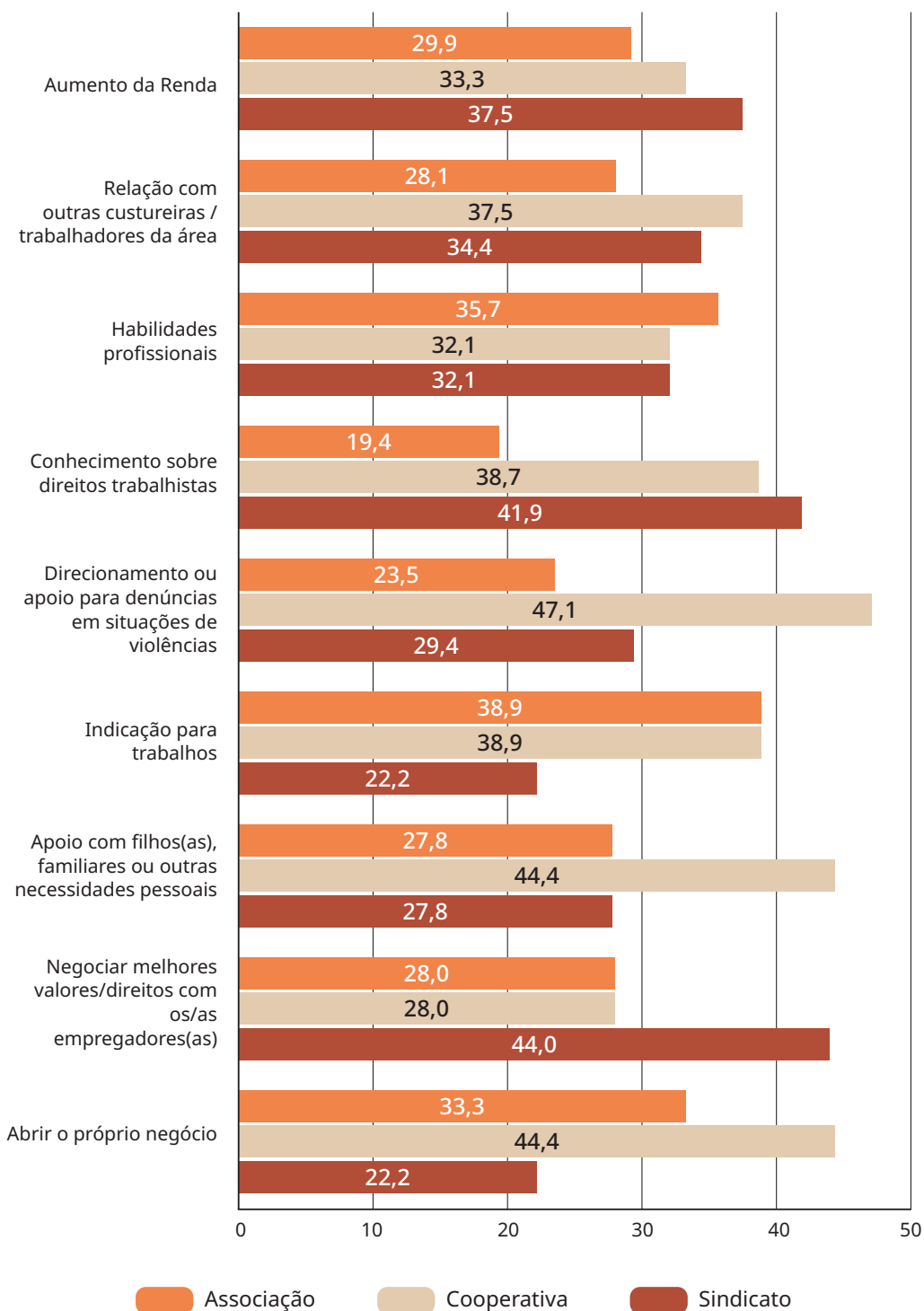


Elaborado por: Tewá 225, 2022.

As mulheres que participam ou participaram de organizações trabalhistas destacam algumas melhorias, **como aumento de renda (especialmente entre as participantes de cooperativas e sindicatos, 33,3% e 37,5%, respectivamente), relação com outras trabalhadoras da área, conhecimento sobre os direitos trabalhistas (especialmente entre as participantes de cooperativas e sindicatos, 38,7% e 34,4%, respectivamente) e habilidades profissionais**. As participantes de cooperativas apontam um impacto positivo significativo no direcionamento e **apoio para denúncias de situação de violência (47,1%), bem como no apoio no cuidado com filhas e filhos (44,4%)** e para abrir seu próprio negócio (44,4%). Já as participantes dos sindicatos destacaram a melhoria para negociar valores e direitos com as figuras empregadoras (44%).

Gráfico 23

Aspectos que a organização trabalhista ajudou a desenvolver (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

Em consonância com os dados, especialista afirma que:

Existem diferentes grupos entre as mulheres. As de organizações sociais têm um conhecimento maior sobre seus direitos e têm uma maior familiaridade, são mais sensibilizadas.

- Entrevistado/a de instituição acadêmica.

Apesar da importância das organizações trabalhistas e dos impactos positivos relatados pelas participantes, ainda existem limites para sua ação e alcance, especialmente no que diz respeito à participação de mulheres que pertencem a grupos em situação de vulnerabilidade. A participação das refugiadas e migrantes, por exemplo, pode ser dificultada devido às barreiras do idioma e à falta de contatos, assim como as dificuldades inerentes à participação, como custos e burocracia envolvidos na formalização:

Os sindicatos cumprem um papel fundamental, mas a gente pode perceber que as mulheres [refugiadas e migrantes] não têm acesso a sindicatos. Isso acontece por questão de formalização dos migrantes e do emprego, mas também por questão de barreira de língua não sabem como se relacionar ou que tipo de aproximação fazer. Precisa dar conta de um grupo de vulnerabilidade que ele [o sindicato] ainda não dá conta.

- Entrevistado/a de instituição acadêmica.

Sobre cooperativas e associações de forma geral, existe uma mobilização das mulheres em forma de cooperativa. Ao mesmo tempo que pode trazer vantagens, viabilização de espaço de vendas dos produtos, isso também envolve outros custos de burocracia e elas não sabem como dar seguimento nisso. O processo de formalização é difícil, o processo decisório é difícil, então existe esse ideário de mobilização via cooperativa, via associação, mas é preciso que elas conheçam as vantagens e desvantagens.

- Entrevistado/a de instituição acadêmica.

Ao longo da análise dos dados, é perceptível a potencialidade das organizações de trabalhadoras e trabalhadores no aumento da qualidade de vida das participantes, especialmente nas esferas econômica, social e de garantia de direitos, evidenciando a importância de abordar e mitigar as barreiras existentes para o acesso de mais mulheres a essa rede. Quanto aos cursos, percebe-se que são ferramentas para o empoderamento das trabalhadoras influenciando mais os aspectos financeiros e da

execução do trabalho, como a melhoria das habilidades das trabalhadoras e o aumento de renda, aqui relatados.

2.5 Visão de futuro das trabalhadoras

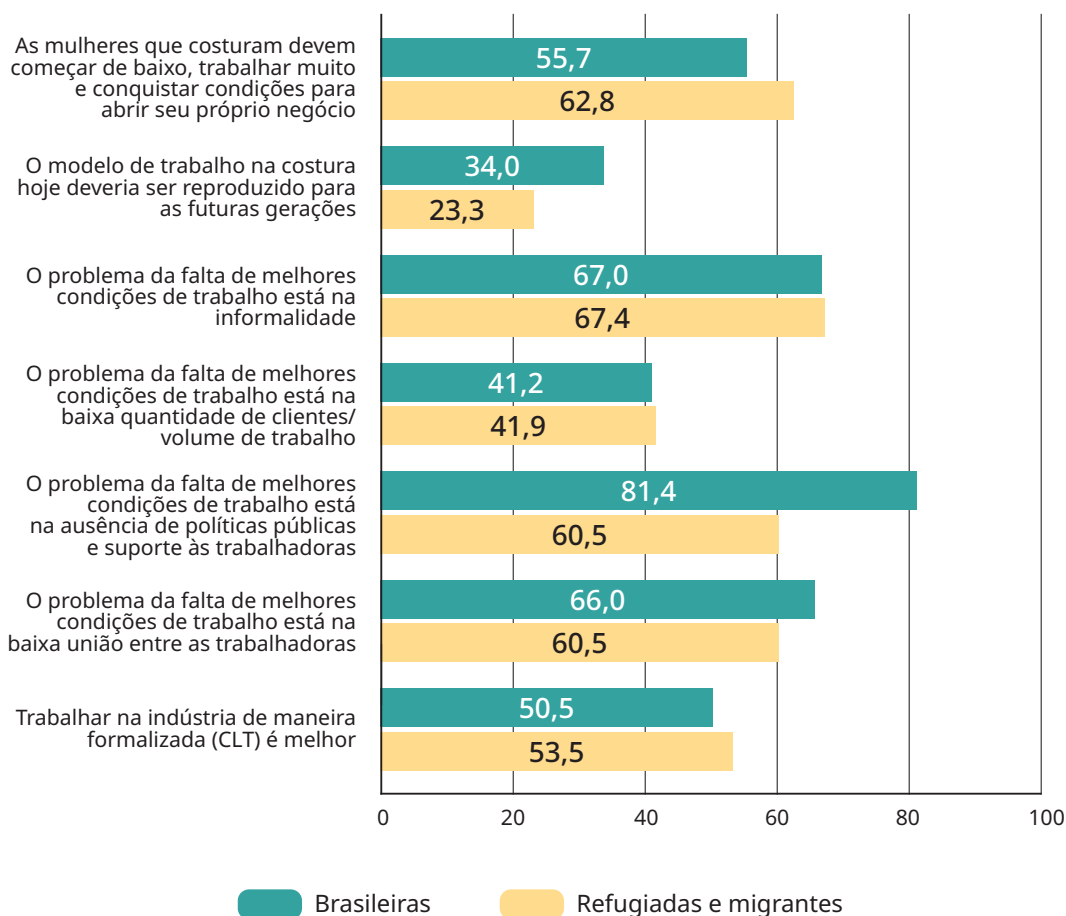
Para além da compreensão da situação atual das mulheres na indústria da moda, suas condições de trabalho e fatores que têm o potencial de impactar positivamente essas dimensões, este estudo propôs a escuta das trabalhadoras visando o entendimento de seus pensamentos acerca desse contexto, bem como seus desejos para o futuro em relação à vida pessoal e profissional.

Em relação à atual estrutura da indústria, refugiadas, migrantes e brasileiras concordam que **há falta de suporte e políticas públicas voltadas às trabalhadoras**, fator indicado por 81,4% das brasileiras e 60,5% das refugiadas e migrantes. **Cerca de 67% de ambos os grupos concordam que a falta de melhores condições no espaço de trabalho é advinda da informalidade.** Menos da metade da amostra (34% das brasileiras e 23,3% das refugiadas e migrantes) aponta que o modelo de trabalho atual da confecção deveria ser reproduzido para as próximas gerações, o que ainda configura um número alto ao se considerar as situações de precariedade geradas pelas atuais dinâmicas.

A falta de união entre as trabalhadoras também aparece como problema da indústria para grande parte das entrevistadas (66% das brasileiras e 60,5% das refugiadas e migrantes), indicando um potencial interesse em participar de organizações de apoio mútuo e o entendimento de que isso poderia trazer benefícios às trabalhadoras da confecção.

Gráfico 24

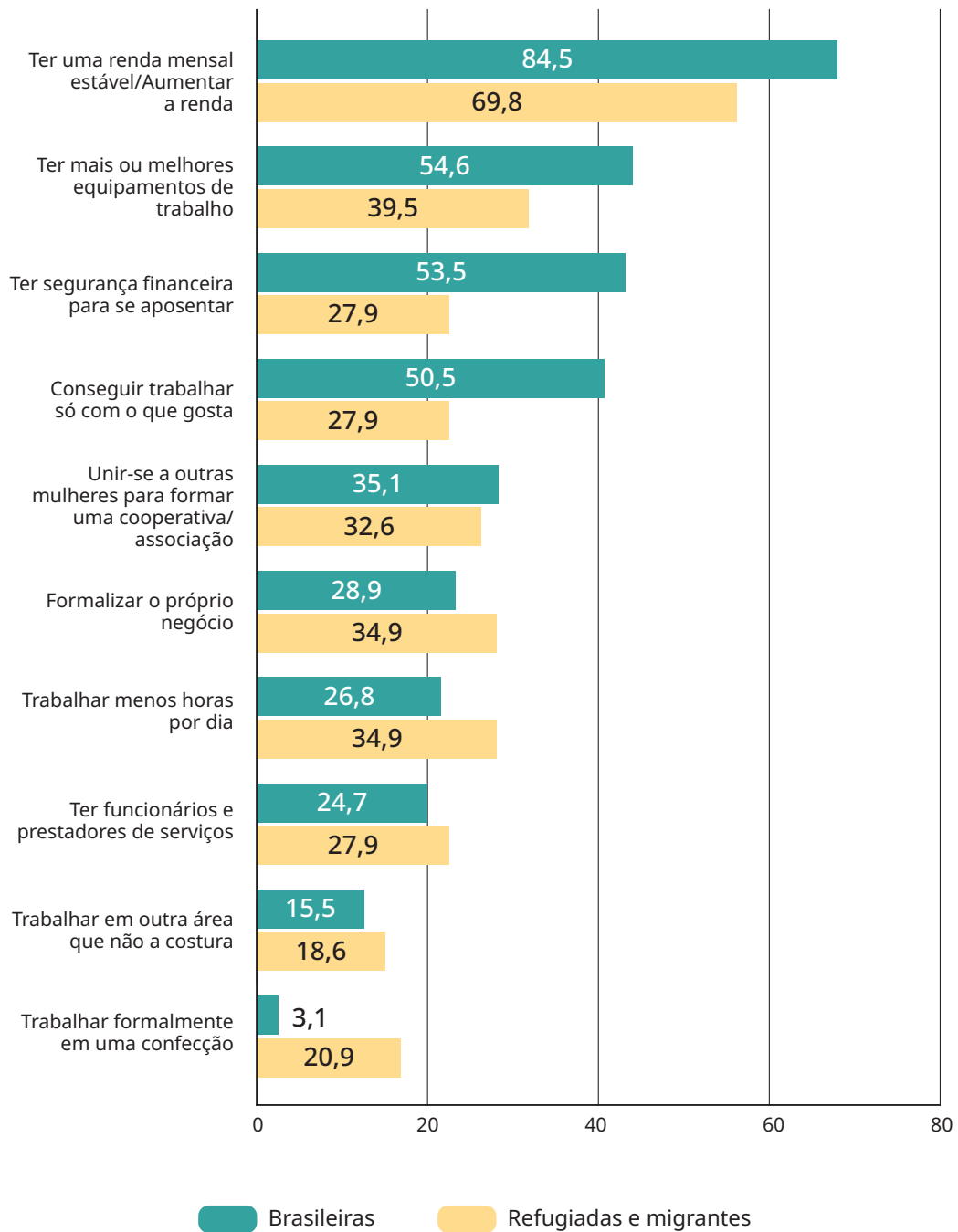
Opiniões das respondentes sobre aspectos da cadeia produtiva da confecção (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022.

A maior parcela das respondentes (84,5% das brasileiras e 69,8% das refugiadas e migrantes) relata o desejo por estabilidade/aumento da renda como prioridade para o futuro da vida profissional. Entre as brasileiras, também é significativa a porção de trabalhadoras que desejam ter melhores equipamentos de trabalho, correspondendo a 54,6% das respondentes (desejo compartilhado por parcela expressiva das refugiadas e migrantes: 39,5%). As brasileiras apontam, ainda, entre as prioridades a segurança financeira para aposentadoria (53,6%) e a possibilidade de trabalhar apenas com o que gostam (50,5%). Já entre as refugiadas e migrantes, também são significativos os desejos por trabalhar menos horas por dia (34,9%) e abrir seu próprio negócio (34,9%). Há também uma discrepância significativa entre a parcela de refugiadas e migrantes (20,9%) e brasileiras (3,1%) que apontam o desejo de trabalhar formalmente em uma confecção.

Gráfico 25

Desejos para o futuro profissional (em %)

Elaborado por: Tewá 225, 2022.

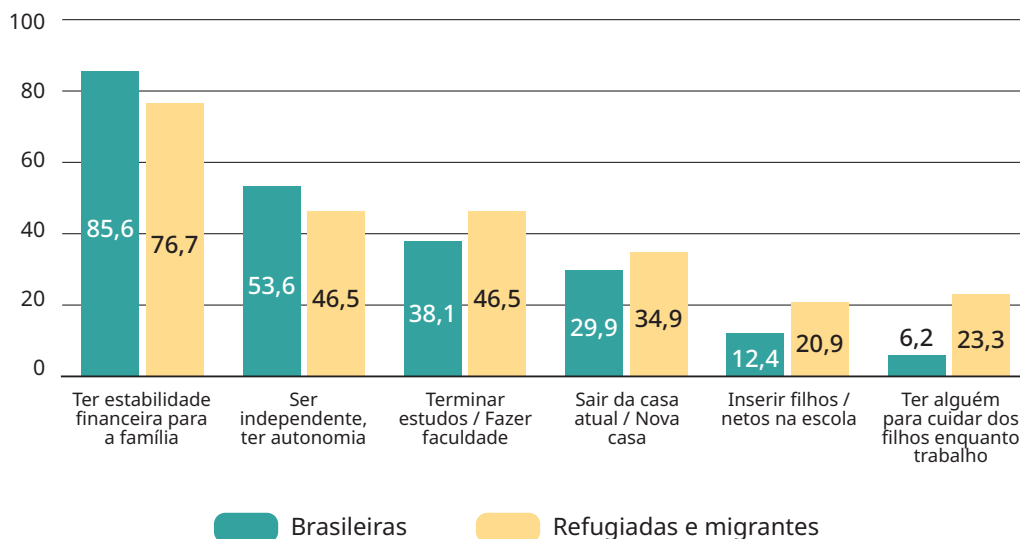
É perceptível o consenso entre as respondentes de que o aumento e a estabilidade de renda é uma prioridade, e que o trabalho formal é mais seguro, apontando as problemáticas do trabalho informal. Todavia, ainda há uma falta de percepção das situações de precariedade vividas:

“Muitas dessas costureiras não se percebem numa situação de vulnerabilidade e também existe uma vontade de formalização empresarial por parte destas mulheres, como cooperativas e MEI.”
- Entrevistado/a de instituição acadêmica.

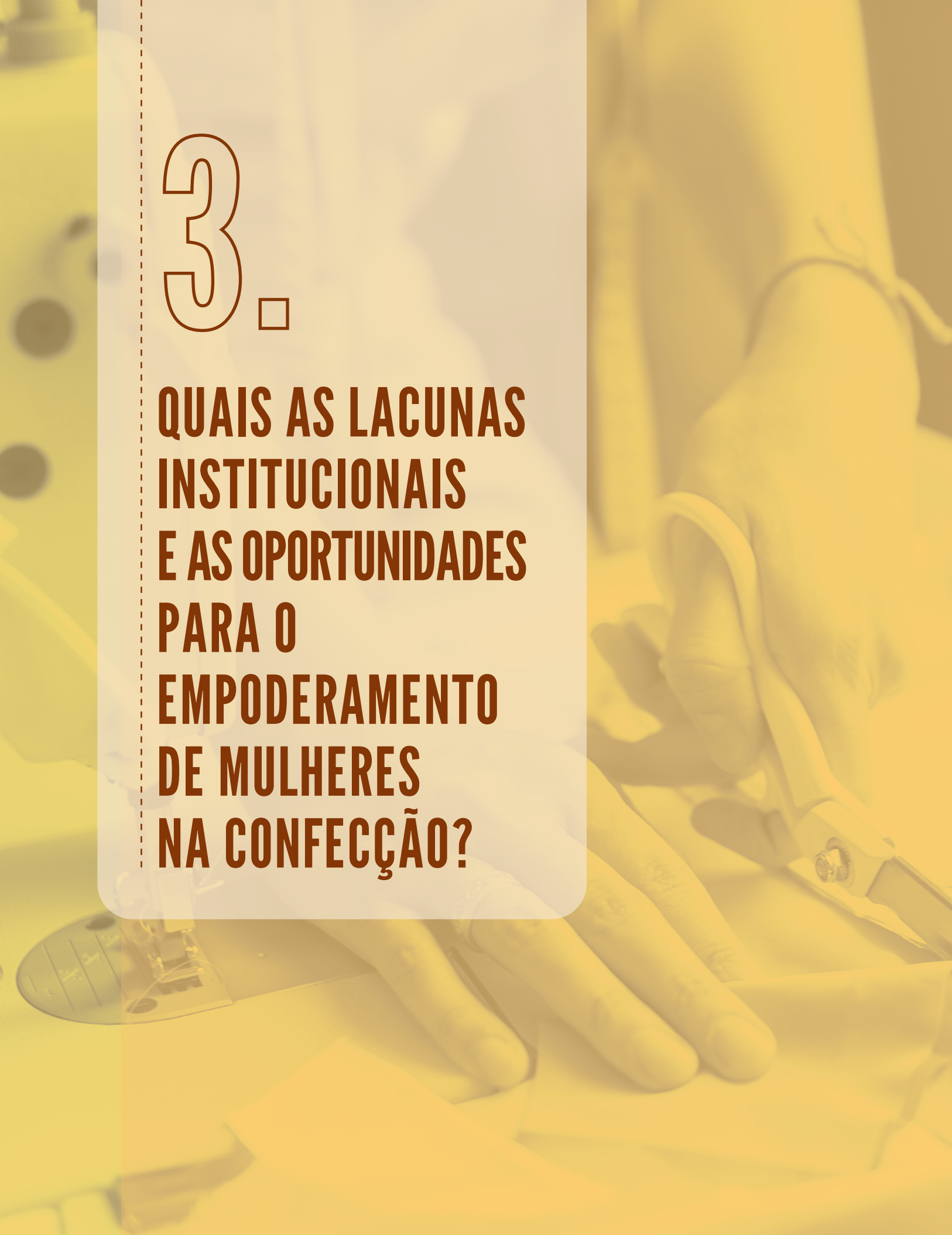
Ao considerar o futuro pessoal, **a estabilidade financeira continua sendo prioridade para as respondentes (85,6% das brasileiras e 76,7% das refugiadas e migrantes)**, mas especialmente voltada para o sustento de suas famílias, o que reflete um dos principais problemas do setor: os baixos salários. A independência e a autonomia das mulheres, bem como a vontade de se especializar/seguir os estudos também é significativa para as respondentes de ambos os grupos. As maiores discrepâncias nos desejos futuros das brasileiras, refugiadas e migrantes estão relacionadas aos cuidados das filhas e dos filhos: 20,9% das refugiadas e migrantes apontam o desejo de inserir filhas, filhos, netas e netos na escola (contra 12,4% das brasileiras), e 23,3% delas relatam o desejo de ter alguém para cuidar das crianças durante o expediente de trabalho (em comparação com apenas 6,2% das brasileiras). Assim, é possível afirmar que a falta de uma rede de apoio na economia do cuidado acomete principalmente a vida das mulheres refugiadas e migrantes.

Gráfico 26

Desejos para o futuro pessoal (em %)



Elaborado por: Tewá 225, 2022



3.

**QUAIS AS LACUNAS
INSTITUCIONAIS
E AS OPORTUNIDADES
PARA O
EMPODERAMENTO
DE MULHERES
NA CONFECÇÃO?**



Os problemas identificados na cadeia produtiva da moda são hoje pauta de muitos fóruns que visam melhorar as condições de trabalho e o desenvolvimento da indústria como um todo. Não obstante, há um diálogo intersetorial em curso para a construção de ações concretas, planos e políticas públicas para o setor, seja por meio de comitês temáticos, conselhos ou projetos encabeçados por órgãos públicos e privados. Identifica-se que tais iniciativas estão concentradas majoritariamente em São Paulo (SP), mesmo com a descentralização da produção e do comércio das últimas décadas. É também na cidade de São Paulo que se concentram as principais iniciativas de atendimento à população de refugiadas e migrantes, dada a dinâmica e o fluxo de imigração no país.

A Prefeitura Municipal de São Paulo (PMSP) observa essa problemática por meio da Secretaria de Direitos Humanos, em sua Coordenação de Políticas para Imigrantes e Promoção do Trabalho Decente. Sua atuação é voltada a construção de fluxos de resgate, coordenação do atendimento ofertado nos equipamentos e diálogo intersetorial, para a capacitação de equipamentos de outras áreas, como Saúde e Educação, com foco na população refugiada e migrante. Isso porque, apesar de a legislação garantir direitos para essa população, ainda existem barreiras ligadas ao preconceito e à xenofobia dentro dos próprios equipamentos públicos.

“*Em relação à prevenção, estamos fazendo a capacitação de servidores, na perspectiva de reconhecimento do imigrante como sujeito de direitos e sujeito a vulnerabilidades. A formação só vem crescendo com o tempo e, desde o início, venho observando que é importante esclarecer os direitos da pessoa migrante.*”

- Entrevistado/a da gestão pública com foco na população migrante.

Iniciativas de participação social também vêm sendo fomentadas pela prefeitura. A Comissão Municipal de Erradicação do Trabalho Escravo (COMTRAE), enquanto um órgão paritário entre poder público e sociedade civil, vem discutindo políticas de erradicação do trabalho análogo à escravidão em São Paulo, que atinge especialmente a população refugiada e migrante. Nesse sentido, é possível afirmar que, dentro dos limites territoriais deste estudo, há em curso a construção de um aparato institucional com maior integração e intersetorialidade.

O trabalho de capacitação de profissionais e de fortalecimento institucional é algo realizado também pelas entidades que buscam o desenvolvimento das empresas do setor. O próprio MPT vem capacitando empresas líderes do segmento de confecção em temáticas como direitos trabalhistas e gênero, visando a redução dos problemas identificados anteriormente.

“A gente tem trabalhado na promoção de ações afirmativas nas empresas para a redução das desigualdades e eliminação de violência e assédio no trabalho.

A gente tem proposto para as empresas investigadas que elas façam censo de gênero e raça, que procurem desenhar ações afirmativas específicas para as barreiras específicas. E que elas estabeleçam metas com prazos e indicadores que são avaliados de maneira periódica para verificar essa ampliação das oportunidades. Acreditamos que, ao se promover a diversidade dentro do ambiente de trabalho, a gente vai reduzir a violência, o assédio e a discriminação e, consequentemente, a vulnerabilidade dessas mulheres.”

- Entrevistado/a da Procuradoria do Trabalho.

Segundo especialistas, hoje o trabalho em torno do empoderamento de mulheres nesse setor passa necessariamente pela mudança das normas e prerrogativas internas das empresas, que precisam internalizar as necessidades específicas desse público, como os temas ligados à divisão desigual das tarefas de cuidado e da economia doméstica. A diversidade nos cargos de liderança é apontada como um caminho estratégico para a mudança, mas que ainda está aquém do esperado. Em uma perspectiva menos otimista, de acordo com especialista, há pouco espaço para ascensão social de mulheres dentro do setor, tal qual está estruturado atualmente: *“se eu fosse investir um tostão, um centavo que fosse, em empoderar a mulher deste setor, eu investiria para tirar ela desse setor”*.

Nesse sentido, dentre as iniciativas existentes com foco no empoderamento das trabalhadoras, ou mesmo com foco na construção de melhores condições de trabalho para toda a cadeia, aquela que vem obtendo mais sucesso é o programa de monitoramento da ABVTEX. Criado em 2010, o programa promove uma auditoria presencial nas empresas, oficinas de

costura e confecções, aplicando um modelo de *check list* de mais de 150 questões com foco no atendimento à legislação trabalhista e ambiental, além de questões de *compliance*, identificando casos de trabalho análogo ao escravo, infantil, informal e precário como um todo e sugerindo adequações para a “certificação”. Assim, classifica as empresas auditadas enquanto fornecedoras aptas ao grande comércio varejista, garantindo um lastro de sua cadeia que não reforce a precarização do setor.

“Hoje são 3.175 empresas aprovadas dentro do programa, em 18 estados. Mais de 600 municípios com pelo menos um fornecedor aprovado e monitorado pelo programa e que empregam mais de 370 mil pessoas. Desde que o programa foi criado, já ultrapassamos 47 mil auditorias. Todo ano passam 5 mil auditorias, em média. A gente tem uma vasta documentação do programa no site, livre para consulta pública. Temos cinco organismos certificadores homologados pelo programa, com cerca de 70 auditores em campo. E são resultados expressivos com muitas histórias de transformação de antes e depois de condições insalubres e com a mudança para o cumprimento dos ditames legais e trabalhistas.”

- Entrevistado/a de associação empresarial do setor têxtil e de confecções.

Dentre as oficinas voltadas para as grandes redes de distribuição mapeadas pelo Índice de Transparência da Moda do ano de 2021 (Fashion Revolution, 2021), não foi observada a presença de cadeias de subcontratação, especialmente devido ao rigor das fiscalizações, que impedem as oficinas de utilizarem serviços terceirizados de estabelecimentos não regulamentados. Este é um resultado das oficinas certificadas pela ABVTEX que vem sendo reconhecido como eficaz tanto por especialistas quanto pelas entidades de base que atendem mulheres em condições de trabalho precárias nessas oficinas.

Porém, por mais que haja uma expansão dessa categoria, a presença de oficinas não registradas e que utilizam trabalho informal ainda é grande. Essas produções não passam pela fiscalização da ABVTEX, portanto, são potenciais locais de precariedade trabalhista. A própria ABVTEX vem empreendendo esforços para acessar não apenas as grandes empresas do setor, mas as pequenas e médias. O MPT afirma ter a mesma dificuldade. Nesse sentido, **há que se observar a própria estrutura da cadeia produtiva como uma barreira ao empoderamento dessas mulheres.**

Como foi apontado, o setor é majoritariamente composto por micro e pequenas empresas, fator que é estimulado pela estrutura da cadeia, com foco em um produto barato e de

baixo valor agregado. Essa estrutura é reforçada pela legislação, uma vez que a tributação das micro e pequenas empresas desestimula o crescimento das mesmas, reforçando uma cadeia de abertura de MEIs e MEs que dificilmente constroem oportunidades de crescimento e tampouco geram condições de reinvestimento para melhoria do trabalho e da renda das trabalhadoras. É ainda uma cadeia produtiva estruturada para gerar riqueza às proprietárias e proprietários das marcas, às custas da precarização do trabalho de toda a estrutura abaixo delas.

“Quem tem poder mesmo na indústria da moda é o dono da marca e ponto final. Se a boliviana tiver uma marca de sucesso, ela estará empoderada. Mas ela não tem essa marca de sucesso, ela só tem a mão dela para trabalhar. Então com a mão dela, ela tá concorrendo com dezenas de milhares de outros tantos. O valor dela no mercado é muito baixo, ela não vai ter poder mesmo. É impossível empoderar essas mulheres como deveria. Porque elas precisam disso, elas precisam desse trabalho. Por mais miserável que seja esse dinheiro, por mais difícil que seja esse trabalho.”

- Entrevistado/a especialista do setor

Portanto, o acesso das entidades que estão buscando diálogo e promoção de melhorias fica ainda restrito a uma minoria do setor. A realidade ainda é de empresas que foram abertas sem responsabilidade trabalhista, e que, como forma de manter o valor baixo dos produtos, reproduz os baixos salários e promove condições inadequadas, além do uso de mão de obra de refugiadas e migrantes com parâmetros ilegais.

“A indústria do vestuário é muito perversa neste particular. Porque 70% do valor da roupa é mão de obra e mão de obra que ela [a empresa] não quer absorver. Simplesmente não quer absorver. Já está tudo muito tranquilo para ela, ela terceirizou todo esse processo, já mandou pro fim da linha esse problema.”

- Entrevistado/a especialista do setor.

Uma barreira atual identificada no trabalho de base realizado por ONGs e entidades que atendem às costureiras e trabalhadoras do setor é o reforço do discurso de empoderamento por meio da abertura do próprio negócio, que, como visto, é o desejo de grande parte das entrevistadas. Porém, os desafios do empreendedorismo na cadeia passam pelo fato de que hoje a legislação tem poucas opções que realmente signifiquem uma alternativa para elas.

Esforços como a construção do documento “Cartilha sobre direitos das mulheres migrantes e refugiadas costureiras” (2020), publicado pelo Centro de Direitos Humanos e Empresas da FGV Direito SP (FGV CeDHE), visam a apresentação da legislação brasileira especialmente para as trabalhadoras refugiadas e migrantes, que, desconhecendo suas alternativas, sujeitam-se às situações de precarização. *“Como posso fazer para emitir uma nota? Quais as estruturas possíveis de empresa? Isso surgiu bastante e buscamos trazer isso na cartilha”*, destaca entrevistado/a de instituição acadêmica. Porém a formalização pura e simples tende a ser uma “armadilha” e não uma alternativa real para o empoderamento, uma vez que a maior parte da cadeia produtiva foi beneficiada com a flexibilização da legislação trabalhista – sendo majoritariamente formalizada mesmo sem garantir dignidade.

“Eu acho que MEI pode ser uma grande armadilha para essas mulheres, porque elas podem ter condições iguais ou piores de trabalho, a despeito de ter um rastreo do que fazem, dos seus produtos. Pode ser uma armadilha por conta de como a cadeia produtiva está estruturada.”
- Entrevistado/a da gestão pública com foco na população migrante.

“Então, ao invés de estar na informalidade, pelo menos ela tem um MEI e recolhe para previdência. No entanto, essa pessoa continua trabalhando que nem escrava. Então isso não melhorou a condição desta mulher (...). Estimularam tanto a formalização via MEI, que hoje a gente tem uma disparidade gigantesca. A grande maioria de imigrantes que possuem MEI são bolivianos. E isso representa uma mega fraude, porque todos eles têm condições de serem empregados, trabalhador registrado. No entanto, a indústria não absorve e não registra como deveria. A saída paliativa foi “MEIzar” esses trabalhadores.”
- Entrevistado/a especialista do setor.

A estrutura produtiva de cooperativas tende a ser, de acordo com especialistas, uma das que melhor atende às necessidades dessas trabalhadoras em situação de maior vulnerabilidade, especialmente devido à estrutura horizontal de governança estabelecida. Esse modelo possibilita o contato direto com clientes e empresas fornecedoras, retirando a mulher da supervisão masculina (seja ela pela estrutura cultural em que está inserida ou pela falta de ascensão de mulheres a cargos de liderança).

“A cooperativa, a despeito dos desafios, eu acredito que talvez seja uma opção melhor para as mulheres, de fortalecer o contato delas com compradores e intermediários e grandes empresas. Então essa é uma opção que as deixa mais fortalecidas, um elo dentro da indústria da moda.”

- Entrevistado/a da gestão pública com foco na população migrante.

A dificuldade dessa escolha legal, no entanto, está novamente na tributação, além dos trâmites burocráticos. De acordo com as entidades ouvidas neste estudo:

“Nosso contador entende que o formato de cooperativa é péssimo, porque tem uma taxaço próxima à de uma média empresa, e não social. E como a gente pula o intermediário para combater a terceirização estrutural da indústria têxtil, a margem de lucro é mínima.”

- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

“Não existe muito uma legislação que abarque esse modelo de forma eficiente. Tem a Lei das Cooperativas e vimos que ela não serve para a costura. A lei precisava de um mínimo de 20 pessoas, mas no início os grupos se estabilizam com quatro, cinco pessoas. A gente tem um grupo que é formalizado como cooperativa. É muito burocrático, difícil. E aí começa o MEI e o grupo começa a se regularizar em torno de um MEI de uma delas. (...) Eu entendo muito que não existe um modelo jurídico e financeiro adequado para elas.”

- Entrevistado/a de organização social sem fins lucrativos.

Um importante vetor para que as cooperativas e associações de mulheres funcionem é a capacidade de investimento. Atualmente as mulheres buscam caminhar em uma jornada de juntar dinheiro às custas de um trabalho precário, para comprar o próprio equipamento e/ou pagar o aluguel de uma moradia própria. Em seguida, o objetivo passa a ser dar início a uma pequena confecção, na qual passa, então, a precarizar o trabalho de outras mulheres, para depois realizar sua própria formalização (por meio de MEI, por exemplo).

Os modelos cooperativados podem ser uma maneira de reduzir a reprodução da exploração do trabalho. Porém, eles requerem maior acesso a crédito e investimento inicial, uma vez que parte das horas de trabalho das cooperadas serão dedicadas às atividades meio da cooperativa (mapeamento de mercado, clientes, empresas fornecedoras, negociações de preço, administrativo financeiro, comunicação, etc.); e essas horas não são remuneradas pelo sistema de pagamento por peça. Quando são mulheres refugiadas e migrantes, existe

ainda um maior agravamento do problema, uma vez que elas têm dificuldade de acesso a serviços bancários e financeiros, como abertura de contas e linhas de crédito.

“O financiamento dessas associações e cooperativas, esse microcrédito, é essencial para que se desenvolvam. Também a capacitação do uso dessas ferramentas de redes sociais e sites. auxilia nessa autonomia. E na cooperativa, elas promovem essas rodas de conversa em geral sobre gênero, sobre direito, auxiliando a superação dessas situações de violência, como assédio. A associação pode e deve ser um espaço de interesses comuns, tanto para desenvolvimento econômico, mas também para outros pontos de apoio, discussão, para que haja uma modificação cultural.”

- Entrevistado/a da Procuradoria do Trabalho.

“Uma coisa boba, mas que funciona, é a bancarização. Você não imagina como não é simples você bancarizar uma mulher pobre imigrante. Os bancos não a querem. Vão colocar toda dificuldade que tiverem na cabeça, vai ter essa dificuldade e ela desiste.”

- Entrevistado/a especialista do setor.

Em termos de capacitação, há ainda espaço para o fortalecimento de conhecimentos em torno de gestão financeira, construção de preço e gestão de negócios, de acordo com especialistas do setor. Também é apontada como oportunidade a estruturação de pontos de venda mais fixos que evitem comércios itinerantes, como feiras rotativas. Porém, tais iniciativas ainda são paliativas para problemas estruturais, responsabilizando apenas as trabalhadoras na solução.

Há, entre as estruturas deficitárias para a dignidade das mulheres, uma falta de serviços e alternativas acessíveis para apoiar o trabalho. Isso condiciona as mulheres da costura a buscar um serviço mal remunerado e precário, mas que permite conciliar seu trabalho com o trabalho doméstico não remunerado, a criação das crianças, etc. Disso surgem outros problemas, como o trabalho infantil no setor.

“O Brasil não tem muitos serviços de cuidado. Tem carência de creches, que não atendem a 50% das necessidades. Não tem serviço de qualidade para PCDs, idosos, o que retira as mulheres do mercado de trabalho. E temos uma sociedade que identifica as mulheres como quem tem que fazer isso.”

- Entrevistado/a da Procuradoria do Trabalho.

Essa estrutura deficitária afeta especialmente as mulheres refugiadas e migrantes, que partem da necessidade básica da moradia como condição para o trabalho. Muitas oficinas que oferecem moradia estão em condições insalubres, tanto na parte de residência quanto na de locação de espaços de trabalho. Algumas delas ainda passam por auditorias de forma “maquiada”, separando os espaços, mas sem modificar a lógica da dependência.

“O primeiro grande desafio que ninguém fala é o desafio da moradia. Se tenho uma mulher imigrante mudando do altiplano para São Paulo, ela precisa morar em algum lugar. E se ela veio em virtude do trabalho, o trabalho deveria fornecer essa moradia. No entanto, obviamente, isso eleva o custo. Elevou o custo, ninguém mais quer. Então a primeira maneira de ludibriar as autoridades foi tirar do ambiente de trabalho o trabalhador. Mas não é que você colocou [ele] em casas decentes. Você tirou ele da oficina, andou 200 metros na mesma rua, alugou um imóvel e tá todo mundo junto do mesmo jeito. Isso é bobagem, não pode.”

- Entrevistado/a especialista do setor.

Órgãos como o MPT vêm atuando para a responsabilização das empresas e marcas como uma estratégia de solução que especialistas reforçam como necessária. *“As grandes empresas e marcas têm essa responsabilidade e essa capacidade também, de informar sobre direitos ou violência de gênero. Elas têm essa capacidade de ser um polo disseminador de todos os direitos e serviços”*, ressalta entrevistado/a da Procuradoria do Trabalho. Nesse sentido, há um importante debate no setor sobre a conscientização do consumidor para que seja um dos pilares da mudança, com o reforço e a cobrança sobre as grandes marcas por um processo de produção e distribuição menos predatório e mais sustentável.

“Existe um desafio de educação do consumidor. E foi pensando nesse desafio que a gente criou um outro movimento chamado “Moda Com Verso”. Ele foi criado em setembro do ano passado como um movimento para abrir um diálogo com o consumidor em relação aos artigos de moda. (...) E a gente pretende que, com isso, ele seja mais consciente da complexidade do que tem por trás, que ele possa ter uma tomada de decisão mais adequada, que ele opte pelo formal em detrimento do informal... e dentro do formal, que ele reconheça as empresas com origem sustentável de produto, saber quem faz parte da entidade.”

- Entrevistado/a de associação empresarial do setor têxtil e de confecções.

Por fim, há um desafio de capacidade de fiscalização em toda a cadeia da moda varejista, desde a produção até o consumo final. Essa fiscalização insuficiente está ligada à falta de investimento nas instituições públicas e à sobrecarga, consequente, das organizações de base – ambos fatores que reduzem os índices de fiscalização como um todo.

“O MPT atua através de denúncias no nosso site e via matérias que a gente vê. Mas é possível atuar proativamente. O problema é que existe menos da metade do número de fiscais que precisaria para atuar com a fiscalização.”
- Entrevistado/a da Procuradoria do Trabalho.

“No setor público, existe uma fiscalização muito grande na secretaria do trabalho e tem um segmento administrativo e judicial. Existe uma ação judicial envolvendo grandes marcas, o caso da Zara¹ é o mais emblemático. Esse tem sido um grande ganho, a fiscalização. Mas ao mesmo tempo a fiscalização é limitada, por conta de orçamento e pessoal.”
- Entrevistado/a de instituição acadêmica.

“Essas organizações [de base] estão sobrecarregadas, principalmente por conta da pandemia. O próprio CAMI tem uma participação fundamental na organização destas mulheres, mas o CAMI tem uma única pessoa do jurídico e não dá conta das demandas. E acho que uma alternativa possível seria os centros de apoio jurídicos das universidades, como a FGV e [Faculdade de Direito do Largo de] São Francisco, eventualmente para a formalização do negócio e outras demandas.”
- Entrevistado/a de instituição acadêmica.

Também faltam políticas mais específicas e setoriais para os desafios da cadeia produtiva da moda, pois suas especificidades de mercado trazem problemas que exigem aprofundamento. A Comissão Municipal para a Erradicação do Trabalho Escravo (COMTRAE), por exemplo, tem um caráter consultivo e de monitoramento, e não deliberativo, com orçamento para implementação de ações de combate efetivas.

No setor privado, o que pressiona essa construção de soluções ainda é o mercado financeiro, que vem exigindo avaliações de risco mais rigorosas em toda a cadeia produtiva. Mas ainda é pouco, de acordo com entrevistado/a de instituição acadêmica: *“É preciso um olhar para a cadeia produtiva da indústria da moda na RMSP,*

¹ Em 2011, uma fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) identificou a ocorrência de trabalho escravo na produção de peças da marca Zara em oficinas terceirizadas em Americana (SP) e São Paulo (SP).

que responde por uma parte econômica grande e que mobiliza diferentes atores, e isso precisa ser reconhecido como uma política pública setorial específica, como nas políticas empresariais". As soluções para o empoderamento das mulheres no setor passam por diálogos e políticas que revisem as estruturas.

Os problemas na cadeia produtiva da moda, em especial no setor da confecção, são extremamente complexos e exigem uma abordagem sistêmica e intersetorial para sua superação. Há consenso entre especialistas que esforços do setor público, privado e da sociedade civil podem contribuir na construção de uma governança compartilhada entre os setores da indústria.

É preciso cuidar dos elos da cadeia como um todo, visando mudanças concretas, para melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida. Nesse sentido, torna-se fundamental exigir que empresas, por meio de legislações e políticas públicas, estabeleçam e aprimorem continuamente práticas de comércio justo e transparência efetiva, além do monitoramento e divulgação de dados sobre suas relações trabalhistas e cadeia de fornecimento. Nesse ecossistema, é preciso também um ambiente legal e regulatório favorável para a atuação das micro e pequenas empresas, que compõem a maior parte do setor. Por fim, destaca-se a extrema importância das organizações da sociedade civil na interlocução junto às trabalhadoras e trabalhadores da indústria, em especial os grupos em maior situação de vulnerabilidade.



CONSIDERAÇÕES FINAIS



A presente pesquisa buscou contribuir para a melhora do cenário frente aos desafios do empoderamento econômico das mulheres na cadeia da moda. Com ampla pesquisa bibliográfica de estudos já realizados sobre a temática e com escuta atenta a diversos agentes envolvidos diretamente nesse contexto, somada à participação de 140 mulheres que trabalham na confecção, foi possível lançar luz aos seguintes pontos:

- Há um problema na estrutura da cadeia produtiva da moda, em que ocorre uma reposição contínua e sistêmica dos “postos de trabalho” precarizados. Mesmo que uma mulher consiga sair desta condição de exploração, a não extinção desse lugar na cadeia faz com que outra mulher, em geral em uma condição de maior vulnerabilidade, passe a ocupar esse posto e a ser explorada.
- A lógica *fast fashion*, que preza pelo elevado volume de peças e agilidade na produção, tem colocado as mulheres em jornadas exaustivas de trabalho e de baixa remuneração por peça confeccionada. Como pôde ser constatado nesta pesquisa, 45,4% das brasileiras trabalham entre 9 e 11 horas por dia e 44,2% das refugiadas e migrantes trabalham mais de 12 horas por dia. A renda das trabalhadoras, por sua vez, gira em torno de meio e dois salários mínimos, enquanto a remuneração média geral da indústria é de 1,9 salários mínimo.
- Em decorrência do processo de terceirização e quarteirização dentro da cadeia da moda, 98% da de produção nacional é realizada por micro e pequenas empresas, com foco em um produto barato e de baixo valor agregado. Foi observado que a flexibilização das leis trabalhistas e a ascensão da formalização via MEI trouxe mais benefícios a figuras empregadoras que não estão dispostas a garantir condições dignas às trabalhadoras, do que um real empoderamento, garantia de direitos trabalhistas e ascensão social a elas.

- Com as lentes para as interseccionalidades de gênero, raça e migração, foi possível constatar um agravamento das vulnerabilidades, atrelado a situações como: trabalho informal, falta de moradia, baixa remuneração, barreiras para acessar serviços bancários e de crédito. Especificamente para as refugiadas e migrantes, constatou-se situações como a condição migratória irregular no país, o medo de deportação e/ou punições e a não validação do diploma. Essa realidade faz com que determinados grupos de trabalhadoras se submetam a condições precárias de trabalho.
- Neste sentido, ressalta-se a importância da capacitação dos equipamentos públicos no devido atendimento da população refugiada e migrante, bem como o fortalecimento e o apoio às ações realizadas pelos equipamentos que atuam junto a essa população. Há consenso entre especialistas de que deve haver o esforço institucional para a construção de uma governança compartilhada entre diferentes agentes participantes da cadeia produtiva da moda, a fim de garantir maiores oportunidades e condições dignas de trabalho, bem como a formulação de políticas públicas intersetoriais, incluindo o olhar especializado para o setor e para a população refugiada e migrante.
- Diante das dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras do setor da confecção, especialistas apontam modelos alternativos de associação e produção que viabilizem formas mais autônomas de produção, principalmente às trabalhadoras em situação de maior vulnerabilidade. O acesso a crédito e à bancarização são compreendidos como instrumentos necessários para melhoria nas condições de trabalho e renda.
- Há necessidade de maiores investimentos na fiscalização e transparência de toda a cadeia da moda varejista, desde a produção até o consumo final, para que essas condições de reprodução da precariedade, que podem chegar a condições análogas à escravidão, não atinjam a vida de outras mulheres, o que tem recaído principalmente sobre as refugiadas e migrantes.
- Por fim, as políticas de cuidado (como acesso à creche e à escola, licença-maternidade, ou mesmo o acesso a equipamentos públicos qualificados para denúncias em situações de violências e abusos) ainda apresentam lacunas que impactam as mulheres, especialmente as mulheres mães ou principais cuidadoras. Em um setor em que a maior parte da força de trabalho é feminina, há necessidade de se olhar para as especificidades e necessidades das mulheres, bem como para as múltiplas vulnerabilidades a que estão acometidas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS



Callil, Victor. **Cadeia produtiva e mercado: um estudo sobre a produção e a venda de moda varejista na cidade de São Paulo**. Departamento de Sociologia, Universidade de São Paulo, 2014.

Cambridge Dictionary. Dicionário Online. Cambridge University Press, 2022. Disponível em: <http://dictionary.cambridge.org/>

Fashion Network. **Indústria têxtil e de confecção registra crescimento de 20% e fatura 194 bilhões de reais em 2021**. Brasil, 2 de fevereiro de 2022. Disponível em: <https://br.fashionnetwork.com/news/Industria-textil-e-de-confeccao-registra-crescimento-d-e-20-e-fatura-194-bilhoes-de-reais-em-2021,1374580.html>.

Fashion Revolution. **Índice de Transparência da Moda**. Edição Anual. 2021.

FGV CeDHE. **Cartilha sobre direitos das mulheres migrantes e refugiadas costureiras**. Centro de Direitos Humanos e Empresas da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 2022.

Fundação SEADE. **Painel de informações ano-base 2020**. Seade-Trabalho. Disponível em: <https://trabalho.seade.gov.br/>

Fundação SEADE. **A indústria têxtil e de confecções no estado de São Paulo**. Coleção SEADE SP Economia. Janeiro/2021, nº2. Disponível em:
<https://economia.seade.gov.br/industria-textil-confeccoes-estado-sao-paulo/>

IBGE. Contas Nacionais Trimestrais – Perfil da indústria brasileira em 2021. Disponível em:
<https://industriabrasileira.portaldaindustria.com.br/grafico/total/producao/#/industria-transformacao>

Leite et al., **O TRABALHO NA CONFECÇÃO EM SÃO PAULO: as novas formas da precariedade**. FAPESP, São Paulo. 2017.
<https://doi.org/10.1590/S0103-49792017000100004>.

MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). **ANÁLISES E CONSIDERAÇÕES: CPI do Trabalho Escravo**. Programa de Erradicação do Trabalho Escravo. Estado de São Paulo, 2014.

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. **Painel de Informações da RAIS: Dados Setoriais**. Divulgação ano-base 2020. Disponível em:
<https://bi.mte.gov.br/bgcaged/inicial.php>

Repórter Brasil. **Fast-fashion e os direitos do trabalhador**. ISBN 978-85-61252-26-7. São Paulo, 2016.

Repórter Brasil. **Trabalho escravo e gênero: quem são as mulheres escravizadas no Brasil?**. ISBN 978-65-87690-00-1. São Paulo, 2020.

São Paulo. **ESTUDO TEMÁTICO I: Estudo do mercado de trabalho da Indústria da Confecção no município de São Paulo**. Observatório do Trabalho da Prefeitura de São Paulo. 2015.

São Paulo (Estado). Assembléia Legislativa de São Paulo. **Relatório final da comissão parlamentar de inquérito ao trabalho escravo 2014**. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/arquivoWeb/com/com3042.pdf>

SEBRAE. **Pesquisa Setor/Segmento Indústria da Confeção**. Apresentação Sintética dos Resultados. 2016.

SINAIT – Sindicato Nacional Dos Auditores Fiscais. **Trabalho Escravo na Indústria da Moda em São Paulo**. ISBN 978-65-58542-27-7. Brasília, 2021.

UNIETHOS, BID FUMIN (Fundo Multilateral de Investimento). **Gestão de Fornecedores na cadeia da moda. Programa Valor em Cadeia**. São Paulo, 2015. Disponível em: https://uniethos.b2bnetwork.com.br/dash/uploads/sistema/Noticias/Gestao_de_fornecedores_na_cadeia_da_moda.pdf

