



UFC

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ

CENTRO DE HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

MESTRADO EM PSICOLOGIA



JULIANE OLIVEIRA MATOS

**OS SENTIDOS DO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DE TRABALHADORAS DE
FACÇÕES DE COSTURA DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÕES NO CEARÁ**

FORTALEZA – CEARÁ

2008

JULIANE OLIVEIRA MATOS

**OS SENTIDOS DO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DE TRABALHADORAS DE
FACÇÕES DE COSTURA DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÕES NO CEARÁ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Ceará como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Psicologia.

LINHA DE PESQUISA: Subjetividades Contemporâneas e Comportamento Coletivo

Orientadora: Profa. Dra. Izabel Cristina Ferreira Borsoi

FORTALEZA – CEARÁ

2008

JULIANE OLIVEIRA MATOS

**OS SENTIDOS DO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DE TRABALHADORAS DE
FACÇÕES DE COSTURA DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÕES NO CEARÁ**

Dissertação submetida à Coordenação do Curso de Pós-Graduação em Psicologia, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia.

Aprovada em 09/05/2008.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Izabel Cristina Ferreira Borsoi
Universidade Federal do Ceará (Orientadora)

Profa. Dra. Lea Carvalho Rodrigues
Universidade Federal do Ceará.

Prof. Dr. Cássio Adriano Brás de Aquino
Universidade Federal do Ceará.

*Dedico este trabalho a Deus
e à família que Ele me deu,
pelo incentivo, pela confiança, pela compreensão e pelo apoio
em todos os momentos, inclusive os mais difíceis.*

AGRADECIMENTOS

À Profa. Dra. Izabel Cristina Ferreira Borsoi,
que acreditou no meu projeto de pesquisa e me direcionou durante a construção da dissertação
com tanta dedicação, o rigor necessário, muita paciência e compreensão, como orientadora,
incentivadora e amiga.

Às costureiras entrevistadas,
que me receberam tão carinhosamente e confiaram em expor a mim suas experiências e seus
sentimentos.

Ao Prof. Dr. Cássio Aquino e à Profa. Dra. Lea Carvalho Rodrigues,
pelo tempo dedicado a ler, avaliar e contribuir para a qualidade de minha produção teórica
com suas críticas e sugestões.

Aos profissionais da Prefeitura de Maracanaú,
que atenderam as minhas solicitações quanto a informações sobre o campo de pesquisa.

Ao meu noivo, Sérgio,
que esteve ao meu lado incentivando e contribuindo desde a seleção para o mestrado até a
conclusão da dissertação.

Aos meus pais e a minha tia Nair,
que moldaram minha competência pessoal desde cedo, ensinando-me que, com dedicação e
disciplina, é possível construir uma caminhada de sucesso.

À minha sogra, Tereza Alice,
que me adotou como filha e tem me dado apoio para o alcance dos meus objetivos.

À minha irmã, Joyce,
futura colega de profissão, mas já tão companheira e auxiliadora do meu trabalho.

À minha amiga irmã, Adna Rabelo,
minha maior incentivadora para ingressar no mestrado, oferecendo-me apoio, livros, críticas e
consolo nos momentos de cansaço.

A todos os professores do Curso de Mestrado,
pela competência e pelo nível de qualidade do curso.

Aos meus colegas de turma
pela troca de conhecimento, experiências e pela amizade.

RESUMO

Atendendo às necessidades de flexibilização da produção, empresas têm minimizado seus quadros de funcionários efetivos e terceirizado parte do processo produtivo. No caso da indústria de confecção, as fábricas subcontratam pequenas unidades produtivas, chamadas facções de costura. Com isso, reagem melhor à sazonalidade do mercado e livram-se dos encargos trabalhistas. Os custos desse processo, entretanto, terminam recaindo sobre as costureiras que atuam nas facções de costura, pois trabalham geralmente na informalidade, sem benefícios trabalhistas assegurados, tendo de lidar com a instabilidade do mercado. Nesta perspectiva, o presente trabalho buscou conhecer, através da experiência das costureiras, que sentido elas atribuem ao seu trabalho diante das condições encontradas nas facções de costura e como se conduzem frente às formas de relações laborais as quais experimentam. As informações foram colhidas mediante entrevistas, tendo estas sido submetidas à análise de conteúdo. Foi possível identificar a construção de uma lógica perversa e enganadora, em que se trocam os direitos trabalhistas pela sensação de um trabalho mais liberto que, na realidade, contribui para o agravamento da segregação do trabalho feminino em atividades mais vulneráveis do mercado de trabalho. A proliferação das facções de costura no setor produtivo da indústria de confecção, notadamente no Distrito Industrial de Maracanaú - Ceará, confirma as tendências globais de transformação da organização do trabalho que trazem consigo a ampliação de diversas formas de trabalho precarizado, apoiadas na estratégia de subcontratação e utilização do trabalho informal.

Palavras chaves: precarização do trabalho; trabalho feminino; facções de costura; sentido do trabalho.

ABSTRACT

According to the necessities of flexibilization in production, enterprises have been minimizing his board of effective workers and outsourced part of the productive process. In case of the textile industry, the factories subcontract small productive unities, called sewing factions. With that, they resist better to the market sazonality and get rid of labor taxes and responsibilities. Meantime, the costs of this process falls back on the dressmakers who works in the sewing factions, since they work generally in informality, without labor secured benefits, having to deal with the instability of the market. In this perspective, the present work looked to know, through the experience of the dressmakers, which sense they attribute to his work due to the conditions found in the sewing factions and how they drive themselves in front of labor relations that they experiment. The informations were gathered by interviews, having these been subjected to an content analysis. It was possible to identify the construction of a perverse and deceitful logic, in which the labor rights are exchanged for the sensation of a free work, what in fact contributes to aggravate the feminine work segregation in activities more vulnerable of the labor market. The proliferation of sewing factions in the productive sector of the textile industry, especially in the Industrial District of Maracanaú - Ceará, confirms the global tendencies in transformation of work organization that brings the enlargement of precarious work, supported by the strategy of sub employment and the use of informal work.

Key-words: precarious work; feminine work; sewing factions; sense of work.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Estimativa do número de empresas de confecção de roupas no Ceará.....	45
Tabela 2: Estabelecimentos encontrados no município de Maracanaú na categoria confecção e fação de costura.....	46

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FIEC	Federação das Indústrias do Estado do Ceará
FINEP	Financiadora de Estudos e Projetos
IDT	Instituto de Desenvolvimento do Trabalho
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
PRODIC	Programa de Desenvolvimento da Indústria de Confecção
SINE	Sistema Nacional de Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, A PRECARIZAÇÃO E AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO	
2.1 Contexto econômico, reestruturação produtiva e acumulação flexível	17
2.2 A precarização do trabalho	20
2.3 As (novas) formas de gestão da produção: a terceirização e a subcontratação	22
2.4 Novas configurações do mundo do trabalho: algumas conseqüências e impactos da precarização.....	25
2.4.1 A crescente inserção do trabalho feminino: uma inserção excluída, uma inclusão perversa	25
2.5 Impactos das transformações do mundo do trabalho sobre as construções subjetivas, o sentido do trabalho e as relações sociais.....	28
3 MÉTODO.....	33
4 O SETOR DE CONFECÇÃO E AS FACÇÕES DE COSTURA: A EXPERIÊNCIA DE MARACANAÚ – CEARÁ	
4.1 Uma breve compreensão sobre as características e o desenvolvimento do setor de confecções.....	41
4.2 O setor produtivo de confecções e as facções de costura em Maracanaú – Ceará	44
5 VIDA DE COSTUREIRA DE FACÇÃO	
5.1 Ser costureira: escolha ou falta de opção?	52
5.2 Paradigma rompido: elas têm filhos e, por isso, não param de trabalhar.....	57
5.3 Casamentos desfeitos: mulheres independentes.....	61
6. AS FACÇOES DE COSTURA E A EXPERIÊNCIA DAS COSTUREIRAS	
6.1 A compreensão das costureiras sobre as facções de costura.....	68

6.2	Relações e acordos de trabalho nas facções: os direitos trabalhistas negligenciados.....	70
6.3	Acordos sobre faltas, atrasos, atestados médicos e as formas de compensação: “cada um faz sua regra”	78
6.4	Remuneração: as diversas formas de negociação e as condições para o pagamento.....	81
7	INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E ALCANCE DE METAS: UMA QUESTÃO DE VONTADE PRÓPRIA?.....	87
7.1	Pressão por produzir: a questão do custo do controle externo x eficácia do controle internalizado.....	90
7.2	Trabalho flexível nas facções: a hora extra que “não custa nada” e a “liberdade de horário”	94
7.3	Relação patrão-empregado e um conflito diluído: “ela trabalha igual que nós”.....	99
8	MERCADO DE TRABALHO E AS ALTERNATIVAS DE OCUPAÇÃO E RENDA: “A GENTE TRABALHA NA FÁBRICA SE QUISE, TRABALHA NA FACÇÃO SE QUISE”	108
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	115
	REFERÊNCIAS.....	119
	ANEXO.....	129

1 INTRODUÇÃO

Atendendo às necessidades de flexibilização da produção, muitas empresas têm reduzido seus quadros de funcionários efetivos, terceirizando partes do processo produtivo. Para Lima (1999), a terceirização não se trata de um novo processo, mas apenas de um novo termo que designou a relação entre as empresas ou, no caso de trabalhadores, uma nova denominação para a antiga “subcontratação”. O termo assumiu lugar utilizando o “ideário da vocação da empresa” (BUONFÍGLIO e DOWLING, 1999, p. 88), em que se deve transferir tudo o que não represente atividade-fim do negócio. Entretanto, encontramos especialmente na indústria do vestuário a prática de transferir para terceiros a produção parcial ou mesmo total do seu produto final. No caso, as fábricas subcontratam pequenas unidades produtivas, chamadas facções. A intenção é restaurar as taxas de lucro através da “redução de custos devido aos níveis salariais mais baixos e ausências de benefícios, ou ainda pelo uso de trabalho ilegal ou ‘informal’ nessas unidades, menos sujeitas a fiscalizações” (BUONFÍGLIO e DOWLING, 1999, p. 88). Grande parte das facções não tem sequer contrato formal com a empresa tomadora do serviço, sendo praticado um contrato informal entre o proprietário da facção e um intermediário ou proprietário (no caso de fábricas menores) da empresa contratante.

Com isso, as empresas contratantes minimizam os custos das oscilações de mercado, reagem melhor à sazonalidade e à concorrência estrangeira e livram-se dos encargos trabalhistas. Entretanto, os custos desse processo terminam recaindo sobre os trabalhadores, especialmente as costureiras que atuam nas facções de costura, pois trabalham geralmente na informalidade, sem benefícios trabalhistas assegurados, assumindo, elas mesmas, os riscos da instabilidade do mercado.

Nessa tendência, em que as fábricas têm diminuído seu quadro funcional efetivo, ocorre que muitas trabalhadoras costureiras¹, que antes possuíam seus diretos trabalhistas assegurados pela condição do emprego, agora se encontram trabalhando com vínculos de

¹ O uso do gênero feminino na expressão “trabalhadoras costureiras” se dá pela predominância de mulheres nessa atuação nas indústrias e facções, embora existam também trabalhadores do sexo masculino, mas em quantidade menos representativa. Por esse motivo, reflexões relacionadas ao estudo do gênero feminino no trabalho serão abordadas no decorrer da dissertação.

trabalho desregulamentados em facções de costura subcontratadas pelas fábricas. Dessa forma, a proliferação das facções de costura no setor produtivo da indústria do vestuário, notadamente no Distrito Industrial de Maracanaú, situado no estado do Ceará, confirma as tendências globais de transformação da organização do trabalho que trazem consigo a ampliação de diversas formas de trabalho precarizado, apoiadas na estratégia de subcontratação e na utilização do trabalho informal. Essa prática faz das facções de costura importantes protagonistas no palco de precarização do trabalho, em que trabalhadores têm negociado seus direitos trabalhistas e enfrentado condições desfavoráveis para manterem-se de alguma maneira no mercado de trabalho.

A prática das facções, no tocante às relações de trabalho desregulamentadas, tem se avolumado de tal maneira que chega a ser tratada com relativa naturalidade pelas pessoas da localidade. Esse fato somado à experiência da pesquisadora, cuja condição de psicóloga organizacional em uma fábrica têxtil do município possibilita o contato freqüente com candidatos a emprego, que antes trabalhavam em facções de costura, fez suscitar algumas perguntas: como as costureiras têm enfrentado a realidade de trabalho nas facções de costuras? Como se conduzem frente às condições e formas de relações laborais que experimentam? Reconhecem perdas, benefícios e/ou recompensas nessa relação de trabalho?

Apresenta-se, neste contexto, a importância de conhecer e revelar como são essas relações de trabalho e suas implicações para as trabalhadoras, como indivíduos. É importante esclarecer desde já que o foco da pesquisa está sobre as costureiras que trabalham para as facções de costura e não sobre os proprietários das facções, mesmo quando a proprietária da facção é também costureira, como acontece em muitos casos. Essas costureiras, que geralmente iniciaram a facção a partir do trabalho domiciliar, são denominadas faccionistas. É possível encontrar aspectos de exploração e precarização do trabalho das costureiras faccionistas, já que, muitas vezes, o fato de iniciar a facção se deu a partir da demissão das fábricas seguida da proposta de continuarem trabalhando em casa, com máquinas por vezes recebidas pela costureira no acordo de rescisão de contrato de trabalho, por vezes próprias a fábricas e disponibilizadas para a faccionista em troca dos serviços solicitados. Entretanto, o apelo ao empreendedorismo e a possibilidade de ter um negócio próprio geram diferentes condições destas faccionistas em relação às costureiras que trabalham para elas. Essas últimas têm condições mais desfavoráveis, pois têm apenas a sua força de trabalho para trocar e, nas facções, essa força de trabalho é mal remuneração, sem benefícios e garantias da seguridade social.

Encontram-se pesquisas sobre a indústria do vestuário discutindo as novas e as velhas formas de organização do trabalho presentes atualmente no setor, os processos de modernização e a flexibilização da produção e os impactos na vida dos trabalhadores, tendo como foco os operários da indústria e as costureiras domiciliares. Buonfiglio e Dowling (1999) realizaram ampla pesquisa sobre a reestruturação produtiva na indústria de transformação do Nordeste, incluindo a indústria do vestuário. Lima (1996, 1999) estudou diversos aspectos sobre a gestão nas indústrias têxteis, como, por exemplo, o discurso da qualidade total vinculado aos processos de flexibilização e mudanças na gestão da força de trabalho. Posteriormente, analisou a diversidade das formas de organização do trabalho e relações de emprego na indústria do vestuário, enfatizando suas implicações para as condições de trabalho dos operários no que se refere à precarização. Moreira (1997) investigou o sistema de cooperativas criadas no Maciço de Baturité para atender a demanda de empresas investidoras apoiadas pelo Governo do Estado do Ceará, ressaltando a primazia da estratégia de utilização de mão-de-obra de baixo custo. Também no Ceará, Mamede (2000) realizou sua pesquisa sobre a experiência e a trajetória de costureiras domiciliares, parte da classe trabalhadora integrada informalmente no setor produtivo, discutindo os reflexos de suas condições de trabalho na sua vida social. Enfocando a saúde do trabalhador, Barreto (2002) desenvolveu estudos sobre os fatores de riscos – físicos, ergonômicos e psicossociais – e as doenças resultantes das condições e da intensificação do trabalho nas fábricas de confecções em São Paulo. Entretanto, há carência de pesquisas que articulem a dinâmica atual da organização do trabalho delimitada ao contexto das facções de costura com os aspectos subjetivos que permeiam a experiência dos trabalhadores e trabalhadoras, de forma a compreender as implicações dessa configuração de relações de trabalho sobre a vida das pessoas.

O objetivo central da pesquisa é compreender como as costureiras que trabalham em facções, ex-empregadas em fábricas de confecção, experimentam e dão sentido às condições e às relações de trabalho precarizado com que deparam nas facções de costura de fábricas de confecção. A partir disso, pretende-se: 1) discutir como as transformações da organização do trabalho na indústria de confecção vêm sendo absorvidas pelas trabalhadoras costureiras; 2) registrar aspectos da realidade laboral das trabalhadoras em relação ao vínculo de trabalho, à intensificação do trabalho, às situações de insegurança e instabilidade, à falta de seguridade social e riscos à saúde ocupacional gerados pela precarização; e 3) analisar possíveis formulações que estão se construindo como forma de dar sentido a essa realidade e

orientar suas estratégias de ocupação no mundo do trabalho.

A pesquisa sobre a experiência e os sentidos produzidos por trabalhadoras costureiras frente às relações de trabalho precarizado nas facções de costura parte do reconhecimento do papel central que o trabalho exerce sobre os indivíduos e a sociedade (ANTUNES, 2005). No campo da psicologia, sob o enfoque da abordagem Histórico-Cultural,² o trabalho é compreendido como atividade humana vital, transformadora da natureza e constituidora do sujeito. Atividade na qual o sujeito, à medida que transforma a realidade, transforma a si mesmo e garante as condições de sua própria existência e reprodução (LURIA, 1990). Essa concepção evidencia a relação indissociável entre o indivíduo e a sociedade, entre subjetividade e objetividade. O homem é compreendido como resultado de uma relação dialética entre sujeito e cultura, no qual o trabalho é a principal ferramenta para sua realização, atuação e transformação. Dessa forma, o homem é reconhecido como protagonista em seu desenvolvimento e em sua história, “como um ser racional que assume o controle do seu próprio destino e se emancipa para além dos limites restritivos da natureza” (VEER E VALSINER, 2001, p.211). Nessa perspectiva, faz-se necessário escolher pressupostos teóricos que partilhem dessas concepções e que sejam coerentes entre si.

Para compreensão de sentido, recorreremos à compreensão que Vigotski (1993) e Barreto (2003) apresentam em seus estudos. Vigotski fala da maneira como cada indivíduo vive sua experiência pessoal, da complexidade e particularidade dessa experiência e de como ela pode ser apreendida a partir dos signos transmitidos através da linguagem. Nessa direção, explicita a construção do sentido e do significado³ das palavras com a finalidade de compreender o pensamento e a linguagem no desenvolvimento humano. Para Vigotski, o sentido é entendido como subjetivo, construído no âmbito do privado e diz respeito ao contexto particular em que ele é gerado. Dessa forma, explica que

² A Teoria Histórico-Cultural, formulada por Vigotski, juntamente com Luria e Leontiev, propõe dar explicação da origem e desenvolvimento dos processos mentais do homem, “sua origem e formação, seu estado atual entre outras espécies e um esquema para o futuro” (VEER E VALSINER, 2001, p. 221).

³ O significado é “uma generalização ou um conceito” (VIGOTSKI, 1993, p. 104) constituído social e historicamente, que pode ser compreendido pelos indivíduos que configuram uma determinada cultura na qual se consolidou o significado. Por muito tempo, o significado foi erroneamente compreendido pela lingüística como uma simples associação entre o som da palavra e o conteúdo. Entretanto, é reconhecido que o significado das palavras muda, “não simplesmente pelo conteúdo de uma palavra que se altera”, mas pelo “modo pelo qual a realidade é generalizada e refletida em uma palavra” (p.108). Dessa forma, o que altera o significado são as mudanças que acontecem no sentido dado às palavras a partir do contexto em que ele surge ou se modifica.

o sentido de uma palavra é a soma de todos os eventos psicológicos que a palavra desperta em nossa consciência. [...] Uma palavra adquire o seu sentido no contexto em que surge; em contextos diferentes, altera seu sentido. [...] O sentido de uma palavra é um fenômeno complexo, móvel e variável, modifica-se de acordo com as situações e a mente de quem o utiliza, sendo quase ilimitado. [...] O significado permanece estável ao longo de todas as alterações de sentido (p.125).

Tendo Vigotski como referência, Barreto (2003, p.127) contextualiza a noção de sentido, estendendo-a ao mundo do trabalho:

o sentido do trabalho constitui um processo complexo resultante de um contexto de interações e construções sociais que envolvem o campo da auto-realização, da independência, da valorização e da sobrevivência.

A investigação do sentido pressupõe entendê-lo como: variável, construído de forma particular a partir da experiência vivida; individualizado, por considerar a construção subjetiva de cada pessoa; dinâmico e mutável, influenciado diretamente pelo contexto em que surge; capaz de alterar o significado a ele associado no âmbito do público e do coletivo. A partir dessa compreensão, o que se busca nessa pesquisa é, fundamentalmente, conhecer o sentido que as costureiras têm construído sobre o seu trabalho no contexto de precarização.

Quanto à experiência, essa é tomada como categoria mediadora para se apreender os sentidos construídos pelas costureiras sobre sua realidade de trabalho. Essa noção é tomada de empréstimo a Thompson (1981, p. 15), que a entende como “resposta mental e emocional, seja de um indivíduo ou de um grupo social, a muitos acontecimentos inter-relacionados ou a muitas repetições do mesmo tipo de acontecimento”. Dessa maneira, a noção de experiência “não pode ser restringida às representações cognitivas que as pessoas têm de seu modo de viver, mas também diz respeito à forma como sentem e atuam” (BORSOI; 2005, p. 33). A experiência abrange idéias, sentimentos e também a ação dos indivíduos sobre a sua realidade. De forma correlata ao sentido, a experiência também está no âmbito dos costumes, “uma espécie de segunda natureza, incorporada em hábitos” (SATO, 2002a, p.43). Além disso, as diferentes formas de experienciar uma situação são configuradas a partir da construção dos sentidos e dos diferentes significados atribuídos àquela situação (BARRETO, 2003).

Em Thompson (1981), pode-se entender, então, que a experiência toma forma de um processo, visto sob referencial da dialética, propondo o entendimento de que os indivíduos que experimentam suas situações de vida a elaboram através da sua consciência e da sua cultura, interpretam e constroem sentido para o vivido e, a partir disto, decidem e agem sobre

as suas situações determinadas (BORSOI, 2005). Para Thompson, se, por um lado, as estruturas objetivas têm efeitos sobre a vida das pessoas, por outro, esses efeitos não são determinados aprioristicamente, mas dependem de como as pressões determinantes são manejadas pelas pessoas a partir de sua cultura e de seus valores. O processo não é dado por leis previamente estabelecidas, não podendo ser desconsiderada a ação humana (MUNHOZ, 1997). Essa compreensão⁴ deriva da concepção que Thompson adota sobre os indivíduos como sujeitos ativos, que mesmo sem uma completa autonomia sobre a sua realidade e perspectiva e, ainda, repletos de antagonismos, agem baseados em suas crenças, seus interesses e suas necessidades e, a partir de suas ações, constroem seus processos de vida e sua cultura (BORSOI, 2005).

Além de se propor oferecer elementos sobre o tema para debate acadêmico quanto às transformações do mundo do trabalho e suas implicações psicológicas e sociais para os trabalhadores, a pesquisa tem a intenção de prover conhecimento aos organismos governamentais que tratam de definições de políticas para o desenvolvimento do setor produtivo e do desenvolvimento social do Estado. Almeja apresentar-se como instrumento útil para embasar a ação de órgãos de regulamentação e fiscalização do trabalho e para a facilitação da interface dos sindicatos com esses trabalhadores.

Justifica-se a pertinência do estudo com foco no setor têxtil-vestuário por ser esse de expressiva participação no mercado de trabalho, já que a indústria têxtil-vestuário brasileira é reconhecida como “uma cadeia com grande potencial de geração de renda e de emprego, ainda que tenha tido abalos nos últimos anos no Brasil, particularmente nos anos 90” (FINEP, 2004, p. 60).

⁴ Semelhante ao que defende a Psicologia Histórico-Cultural.

2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, A PRECARIZAÇÃO E AS MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

2.1 Contexto econômico, reestruturação produtiva e acumulação flexível

No decorrer da década de 1970, tanto o capitalismo quanto o socialismo demonstraram-se incapazes de sustentar a ordem vigente. Conforme Leite (1997) descreve, houve uma forte retração de mercado, comprometendo a sustentação do modelo de produção em massa e a rigidez do fordismo. Um dos elementos desencadeadores foi a crise do petróleo que abalou o custo energético da produção. Tornou-se cada vez mais evidente a incapacidade do fordismo de conter as contradições próprias ao sistema capitalista. Já não se tinha o mesmo poder de investimento em capital constante – matéria-prima, estrutura, tecnologia, etc. O custo com o capital variável – referente à compra da força de trabalho – também se apresentava agora insustentável, tendo em vista as condições negociadas para a remuneração e as garantias de direitos dos trabalhadores, antes tidas como essencial para o pacto conciliatório e para que os operários retirassem suas lutas reivindicatórias de caráter socialista. O capitalismo enfrentava problemas em sua forma de acumulação (LEITE, 1997).

A adoção de um modo de acumulação flexível de capital aparece como forma de superação da crise, com o compromisso de restaurar ou alcançar melhores taxas de lucros, elemento crucial de manutenção do sistema. A ordem era reduzir os custos dos fatores de produção. Em relação ao capital constante, uma das principais modificações foi a eliminação do estoque. A idéia, extraída do modelo japonês, o toyotismo, sobre o qual será discutido mais à frente, descartava os custos com estoque, pois apregoava melhor controle e produção definida pela demanda real, nomeado de *just in time*. Os investimentos em tecnologia não foram reduzidos, já que se encontravam neles a capacidade de melhorar os processos de controle, intensificar a produção e, assim, diminuir o tempo de utilização da força de trabalho. Quanto ao capital variável, seguiu-se a mesma premissa de adquirir flexibilidade, gerando a necessidade de emergir novas formas de contratação da força de trabalho e desregulamentação de direitos trabalhistas. O mercado mostrava-se instável, oscilante conforme as exigências do consumo. A produção, agora flexível, “não pôde conviver com um sistema jurídico que regula, de forma rígida, a exploração da força de trabalho humana, por

legislação trabalhista” (RAMOS, 1998, p.46).

Demarcou-se, a partir de então, um processo de transformação nas diversas esferas de regulação tributária, mercadológica e trabalhista. É dessa forma que Harvey (2000, p.140) define a acumulação flexível:

ela se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas. - tais como a Terceira Itália, Flandres, os vários vales e gargantas do Silício, para não falar da vasta profusão de atividades dos países recém-industrializados. Ela também envolve um novo movimento que chamarei de compressão do espaço - tempo no mundo capitalista - os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variagado.

Surgiu, então, a partir dos anos 1980, o que se costuma chamar de “nova ordem internacional” como tentativa de superar a crise financeira internacional, trazendo como principais características a globalização, a transnacionalização das estruturas de poder e a reestruturação do trabalho, iniciando-se nos países mais desenvolvidos e, posteriormente, envolvendo os países menos desenvolvidos de maneira compulsória (GOULART e GUIMARÃES, 2002; IANNI, 1998). Nos países de capitalismo avançado, o mundo do trabalho também reflete transformações sobre as quais Antunes (2005) se refere em seus estudos, identificando: um grande salto tecnológico, a substituição ou a mescla do modelo taylorista-fordista por outros processos produtivos (neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo) e pelo toyotismo, a flexibilização da produção e a “especialização flexível”, a desconcentração industrial, as novas formas de adequação da produção e os novos padrões de gestão da força de trabalho e a desregulamentação do direito do trabalho. O mercado assume de vez sua supremacia e as palavras de ordem passam a ser privatização, desregulamentação, liberalização.

A ideologia neoliberal passa a comandar as relações com pleno vigor e o mercado assume seu papel de condutor e dinamizador da vida dos sujeitos, sendo revestido de traços humanos, tais como nervoso, calmo, tranquilo, etc., como se tivesse adquirido vida própria (CANIATO et al., p.12, 2005).

Essa realidade mundial projeta-se para a realidade nacional, resguardando-se as particularidades e a temporalidade de como e quando cada país se envolveu por esse contexto. Tomando como base a tese da interdependência das nações, discutida pelo sociólogo Octavio Ianni (1998), as idéias sobre a mundialização consideram a mútua dependência que se constitui entre os atores – estados nacionais, empresas transnacionais, organizações bilaterais e multilaterais, organizações não-governamentais, instituições financeiras e sociais mundiais – que se movimentam em um único sistema mundial. Há interligação entre “localidades distantes de tal maneira que acontecimentos locais são modelados por eventos ocorrendo a muitas milhas de distância e vice-versa” (IANNI, 1998, p.195).

No Brasil, a absorção da globalização e a transição para esse novo capitalismo vêm acontecendo à custa de muitos transtornos. Considerado um país de desenvolvimento tardio, ao final da década de 1980, com o governo Collor, o país aderiu à estratégia neoliberal como alternativa única ao esgotamento de seu padrão de desenvolvimento, pois prevalecia a idéia de que “não existiria outra saída às economias emergentes e inflacionárias senão sua plena subordinação ao receituário de políticas recomendadas pelos países centrais e organismos internacionais” (MATTOSO, 1999, p.42). Precisamente em junho de 1990, o governo lançou sua Política Industrial e de Comércio Exterior – PICE, trazendo o fim de protecionismos e a abertura de fronteiras para o comércio. Dessa forma, nos anos de 1990, o Brasil inaugura o processo de reestruturação produtiva em suas empresas para acompanhar as tendências globais e ser competitivo (LEITE, 1997).

Apesar da implantação desse processo, “novas e velhas práticas produtivas coexistem, tanto no plano técnico-operacional como no plano da gestão do trabalho e da qualificação” (GOULART e GUIMARÃES, 2002, p.25). A “revolução tecnológica” da base técnica industrial não tem acontecido na velocidade esperada. Além disso, enquanto o modelo apregoa novas estratégias comerciais, flexibilização da produção, especialização e terceirização, melhoria nos sistemas gerenciais e nos sistemas de produção (programas de qualidade, ferramentas de controle de produção e melhoria contínua, *just-in-time* e *Kanban*, etc.), também apresenta conseqüências como a precarização do trabalho, o desemprego, o crescimento de desigualdades socioeconômicas, principalmente em países como o Brasil, que já possui historicamente o componente de exclusão em sua estrutura social (GOULART e GUIMARÃES, 2002).

2.2 A precarização do trabalho

O termo precarização do trabalho é definido por Mattoso (1999, p. 8) como o “processo de deterioração das relações de trabalho, com a ampliação da desregulamentação, dos contratos temporários, de falsas cooperativas de trabalho, de contratos por empresas ou mesmo unilaterais”. Em linhas gerais, esse processo pode ser caracterizado pela ausência de tributos sociais que asseguram os direitos trabalhistas.

Na perspectiva da Psicologia Social do Trabalho, Aquino (2005, p.2) refere-se à precarização do trabalho como o processo de mudança desencadeado a partir das transformações da organização do capitalismo, transformações essas que “deram início ao questionamento sobre o sentido e o lugar do trabalho na estrutura social, bem como seu impacto na construção subjetiva do trabalhador”. O autor chama a atenção para o fato de que “a opção por denominar precarização e não precariedade não é ingênua”. O termo utilizado dessa forma pode expressar mais adequadamente uma perspectiva processual, “que se aplica nos mesmos moldes da exclusão social, inclusive porque são fenômenos geminados”.

Pode-se dizer que a precarização encontrou permissividade a partir da fragilização dos sindicatos dos trabalhadores. A questão tem sua raiz na premissa da acumulação flexível discutida anteriormente, quando a flexibilidade se estabeleceu como palavra de ordem nas organizações que aderiram ao toyotismo, ocasionando uma mudança drástica na estrutura e nas relações do mercado de trabalho. As grandes empresas aproveitaram-se do enfraquecimento do poder sindical e do excedente de mão-de-obra para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis. Com a substituição do quadro regular de trabalhadores em favor do uso do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado, os trabalhadores sofreram forte desintegração devido à descontinuidade dos contratos de trabalho. Menos organizados, perderam muito de seu poder de pressão para suas reivindicações, enfraquecendo a movimento sindical. (VIDOTTI e BENTO, 2003).

Derivando do toyotismo, somado a outros fatores políticos e econômicos, esta tendência à flexibilização das relações de trabalho configurou-se numa alternativa problemática quanto à desregulamentação, que sacrifica direitos dos trabalhadores.

Duas estratégias para aumentar a superexploração do trabalho pelo capital reforçam a precarização: a primeira, o aumento da mais-valia relativa, pelo incremento

tecnológico que eleva a produtividade, reduzindo a mão-de-obra; a segunda, o aumento da mais-valia absoluta, que corresponde à redução de salários e o aumento da jornada de trabalho. O sistema funciona engrenado, já que os trabalhadores tendem a aceitar a intensificação e a sobrecarga de horas de trabalho devido ao desemprego estrutural decorrente da primeira estratégia. Assim, a organização dos trabalhadores, cada vez mais fragmentada e desarticulada, gradativamente transforma seu movimento reivindicatório em ações defensivas de preservação dos postos de trabalho (ANDRIOLLI, 2004).

O desequilíbrio do mercado de trabalho, com uma demanda de trabalhadores superdimensionada para a oferta de vagas, o despreparo do governo e das suas instituições regulamentadoras para lidar com a transição confusa do modelo de relação de trabalho, o enfraquecimento sindical e a opção das empresas por utilizar a informalidade em suas contratações para defender sua lucratividade são alguns dos fatores que resultam na falta de controle sobre as formas de contratação. Cresce o número de trabalhadores que se submetem ao subemprego, sem renda fixa, em tempo parcial, sem benefícios e condições de trabalho asseguradas.

Na era da flexibilidade, as estratégias e formas de gestão são implementadas para defender a lucratividade das empresas com grande liberalidade, tratando os trabalhadores como componentes do sistema produtivo a serem consumidos e descartados quando necessário.

Caniato et al. (2005, p.13) ressaltam que os trabalhadores se tornam extremamente vulneráveis por esse enfraquecimento da ligação entre capital e trabalho. A autora afirma que “o descompromisso do capital com o trabalhador acentua-se: o compromisso cada vez maior é com a geração de mais lucro, mais acumulação”, e cita como exemplo claro do descarte praticado pelas empresas o comportamento das fábricas que migraram para determinadas regiões pelos subsídios tributários cedidos pelos governos. Quando percebem uma região mais atrativa em termos de incentivos, mudam-se novamente, embora isso resulte em um grande número de trabalhadores desempregados. Da mesma forma, esse exemplo reflete o descompromisso também do Estado-nação com o trabalhador. O ideal de Bem-Estar social, política anteriormente praticada especialmente pelos países desenvolvidos, foi substituída por políticas de rentabilidade financeira e produtiva. Sob essa nova base de configuração mundial, parece impossível pensar um Estado socialmente atuante e, ao mesmo tempo, economicamente eficiente (AQUINO, 2005).

2.3 As (novas) formas de gestão da produção: a terceirização e a subcontratação

Retomando o referencial de temporalidade da década de 1980, podemos enumerar alguns fatores que impactaram a forma de gestão das empresas na época: 1) mudanças na política econômica determinadas por inúmeras tentativas de estabilização da economia; 2) transformações na forma de relacionamento dos países frente ao mercado externo (abertura comercial e financeira) pela implantação do modelo de integração ao capital internacional baseado na doutrina do neoliberalismo; 3) evolução tecnológica e automação industrial. Esses fatores aumentaram as exigências internas das empresas para se manterem competitivas no mercado, fazendo surgir a necessidade de repensar os padrões gerenciais, transformar o processo produtivo e reformar a organização de trabalho (BRIDGES, 1995; RIFKIN, 1995).

Do modelo taylorista-fordista, que engrenava uma linha de produção bem estruturada e definida com atividades fragmentadas e distribuídas para uma massa de trabalhadores, as empresas transpuseram suas premissas de gestão para o modelo toyotista, que engenhava melhoria nos processos e na economia de custos. Os métodos do toyotismo ou ohnismo⁵ vinham sendo testados na montadora de carros Toyota, no Japão, desde a década de 1950. Dentre outros fatores que se consolidaram, está a estratégia de terceirização. A Toyota desenvolve relações de subcontratação⁶ com as empresas fornecedoras de peças automotivas, exigindo-lhes máxima flexibilidade, proximidade para diminuir o custo com transporte, formas de gestão da produção e de controle de qualidade. Assim, poderia atingir redução dos diversos custos, em especial o custo relacionado à força de trabalho. Este, repassado para as subcontratadas, é tratado para que haja condições de lucro também para a empresa subcontratada. Para isso, o trabalho é intensificado e perde em remuneração.

Os salários dos operários nas subcontratadas são cerca de 30 a 50% menores, as jornadas têm cerca de 50 a 60 h semanais, sem férias. A montadora fixa condições de preço, prazo e qualidade para as subcontratadas e aproveita-se dessas condições para produzir veículos a baixo custo, num tempo mínimo (*just in time* – tempo justo) e de qualidade elevadíssima, o que aumenta grandemente a vantagem dos japoneses na concorrência (CANIATO et al., 2005, p. 6).

⁵ Nome herdado de Kiichiro Ohno, engenheiro criador desse método.

⁶ As subcontratadas são empresas chamadas “ilhas de produção”, que, embora autônomas, mantêm com as contratantes uma relação de dependência, através de participação de capital, investimentos e incorporações nas associações das subcontratadas titulares (CANIATO et al., 2005).

*Just-in-time, layout, logística, terceirização, controle de qualidade, redução da hierarquia funcional nas áreas de manutenção, administração e controle de estoques, trabalho em ilhas, treinamento para qualificar os trabalhadores das atividades secundárias, implicando a redução do emprego no escalão de supervisão, essas são algumas das novas idéias derivadas deste modelo. Com a implementação dos fundamentos do toyotismo nas indústrias – embora o que se reconhece com maior predominância é uma mesclagem entre os modelos fordista e toyotista – decorreu-se o enxugamento dos quadros funcionais, pelo conceito de *fábrica mínima*, tanto pela diminuição da demanda de mão-de-obra – com a otimização dos processos –, quanto pela horizontalização da fábrica – com a transferência da produção de elementos básicos para as subcontratadas ou terceiras –, rompendo-se com o sistema da grande unidade fabril, característica do fordismo. (VIDOTTI e BENTO, 2003). A partir da assimilação do modelo de gestão da Toyota, houve uma ampliação da terceirização e das formas de contrato por prazo determinado, como tática das empresas para fugir das obrigações trabalhistas dos contratos por tempo indeterminado. Assim, as empresas foram adquirindo flexibilidade interna, tornando-se mais competitivas e menos suscetíveis às oscilações de mercado. Pode-se afirmar que o toyotismo inaugurou a flexibilidade das relações de trabalho, abrindo espaço para as diversas formas de contratação que conhecemos hoje.*

No Brasil, mais expressamente a partir da década de 1990, o que se tem observado é uma descentralização das atividades produtivas, na dimensão “interfirmas” (CARLEIAL, 1997, p.297), com a constituição de redes ou cadeias de empresas, sendo reconhecida como um aspecto fortemente explorado. A prática da subcontratação está entre os formatos dessa busca por uma “*Flexibilidade Externa da Firma*, a qual inclui toda e qualquer prática da firma para externalizar impactos ou choques recebidos, o que se pode referir a flutuações da demanda, pressão da concorrência” (CARLEIAL, 1997, p. 298).

Carleial (1997) esclarece que a subcontratação tem acontecido através de uma relação contratual que pode ser formal ou informal, geralmente pactuada em uma mera solicitação de pedidos, seja verbalmente ou pela entrega de planilhas. Entre os seus objetivos está a externalização de investimentos em ativos fixos, riscos e custos trabalhistas, a redução de planta da empresa, a transferência de setores para fora da fábrica, a relação entre firmas compartilhando riscos, busca de soluções e melhorias. Significa, em última instância, uma mera divisão de trabalho entre empresas.

Essa prática não é nenhuma novidade organizacional. Embora tenha sido intensificada dentro da dinâmica da reestruturação produtiva, a subcontratação é uma modalidade antiga no capitalismo. Sua ampliação no atual contexto encontrou viabilidade diante da tendência à fragmentação da demanda, com a exigência de produção em pequenos lotes diferenciados. Ressurgiu, então, encontrando espaço dentro das necessidades das diversas forças do mercado, o fornecimento de produtos de forma flexível ao mercado de consumo, o atendimento aos interesses do empresariado, a oferta de subemprego como alternativa para a população desempregada.

O que há de novo é a forma pela qual ela está sendo empregada, estabelecendo um caminho de intensificação da precarização do trabalho, já que, com o objetivo da redução de custos, o que acontece é a transferência de setores da produção para empresas que se utilizam de contratos de trabalho irregulares, gerando a diminuição de empregos formais e a proliferação de relações informais de trabalho. A empresa subcontratante mantém-se com seu capital financeiro e sua força de trabalho centralizados apenas em atividades de mais alto conteúdo estratégico, sejam elas nos setores de desenvolvimento tecnológico, sejam nos setores logístico e comercial. Enquanto isso, a subcontratada absorve os custos e riscos da produção, em uma relação simples de venda de seus produtos a baixo custo, o que acontece, por exemplo, na relação entre as indústrias de confecção e suas facções de costura.

Erroneamente, no mercado em questão, a subcontratação é, na maioria das vezes, confundida e nomeada de terceirização. Diferentemente da subcontratação, a terceirização se coloca como alternativa para as empresas concentrarem sua gestão e seus investimentos nos processos que são diretamente relacionados ao seu produto final, transferindo apenas o que não faz parte de sua competência essencial para empresas especializadas nessa competência ou serviço. Já na subcontratação, a empresa contratante transfere para terceiros grande parte ou, por vezes, todo o processo que faz parte da sua atividade-fim (BOUNFÍGLIO et al., 1999; CARLEIAL, 1997; FINEP, 2004). Embora na terceirização também sejam identificadas reduções salariais para os trabalhadores, na subcontratação é patente a perda de diversos direitos trabalhistas em razão do vínculo de trabalho ser predominantemente informal.

Esse modelo revitalizou formas arcaicas de superexploração dos trabalhadores, pois trouxe de volta práticas antigas de trabalho domiciliar, em pequenos grupos, sem regulamentação, desprovidos de qualquer sistema de seguridade social e proteção legal, situados na dimensão da informalidade (ARAÚJO et al., 2004).

2.4 Novas configurações do mundo do trabalho: algumas conseqüências e impactos da precarização

Leite (1997, p.143) apresenta uma comparação simples sobre os dois reconhecidos períodos de recessão, dos inícios das décadas de 1980 e de 1990. Ressalta que, nos primeiros anos da década de 1980, existiam dados estatísticos que apontavam que, “para cada posto de trabalho a menos no setor formal, registrava-se um desempregado a mais. Nos anos de 1990, a tendência é diversa: para cada empregado a menos no setor formal, soma-se um trabalhador a mais no informal, reduzindo-se, também, a diferença salarial entre os dois contingentes”, revelando sérias perdas na qualidade do emprego.

Essa equação é cada vez mais difusa no mundo do trabalho, no capitalismo contemporâneo. Além do nítido crescimento da informalidade, Antunes (2005, p.49) fala de uma processualidade múltipla e contraditória que apresenta, simultaneamente: uma “desproletarização do trabalho industrial”, ou seja, uma diminuição da classe operária industrial tradicional, com maior ou menor repercussão em países menos desenvolvidos; uma expressiva expansão do trabalho assalariado, a partir da enorme ampliação do setor de serviços; uma crescente inserção da mulher no trabalho operário e uma “subproletarização intensificada, presente na expansão do trabalho parcial, temporário, precário, subcontratado, ‘terceirizado’”. Conclui que há um processo de maior “heterogeneização, fragmentação e complexificação” da classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2005, p.50)⁷, trazendo evidentes contradições, já que reduz o operariado fabril, mas aumenta o subproletariado e incorpora o trabalho feminino, mas exclui os mais jovens e os mais velhos.

2.4.1 A crescente inserção do trabalho feminino: uma inserção excluída, uma inclusão perversa

A participação feminina no mercado de trabalho cresceu de forma bastante peculiar. “Na Itália, aproximadamente um milhão de postos de trabalho, criados nos anos 1980, majoritariamente no setor de serviços, mas com repercussões também nas fábricas,

⁷ Termo utilizado por Antunes (2003) para referir-se à classe trabalhadora de maneira mais abrangente, considerando as diversas formas de relação de trabalho proletariado.

foram ocupados por mulheres” (STUPPINI, 1991 *apud* ANTUNES, 2005, p.53). Estatísticas semelhantes podem ser encontradas em diversos outros países, como França e Japão.

Na indústria, a abertura para ocupação feminina de postos de trabalho, segundo Hirata (2004) e Araújo (2002), foi influenciada fortemente pela evolução tecnológica dos setores produtivos e pelos novos métodos de gestão da produção. A automação industrial tornou as máquinas mais auto-suficientes e o trabalho mais repetitivo e programado, possibilitando, assim, a substituição de mão-de-obra experiente e especializada por novos trabalhadores ainda sem qualificação, que aderiam à oferta de salários menores. Esse espaço foi sendo preenchido por mulheres que iniciavam sua inserção no mercado de trabalho, constituindo-se como um segmento de trabalhadores que contribuía para a política de redução de custos nas empresas.

Assim, a feminização (LIMA, 2007) do mercado de trabalho está relacionada com a desqualificação e a desvalorização do emprego na contra-mão do que se pretendia ser uma oportunidade de melhoria da condição social da mulher e de sua emancipação. Foram atribuídas às mulheres tarefas monótonas, repetitivas e estressantes que requerem apenas destreza e habilidade manual, pagando-se salários inferiores aos dos homens (ARAUJO, 2002; HIRATA, 2004).

A inserção das mulheres no mercado de trabalho, embora significativa, ainda está aquém do emprego masculino, especialmente no Brasil, onde, a partir da década de 1990, o crescimento do emprego coexistiu com maiores índices de desemprego e de subemprego. Este movimento se deveu aos processos de abertura econômica e reestruturação produtiva, já ocorridos em diversos países no decênio anterior, que se somaram aos componentes característicos da realidade nacional, como o aumento do número de mulheres à procura de emprego e o aumento da escolaridade média, resultando no quadro de desemprego com o qual lidamos. De um lado, empresas empregavam menos pessoas para produzir a mesma quantidade de bens e serviços; de outro, mais trabalhadores entraram no mercado de trabalho. Como consequência, em 1999, o país assume o terceiro lugar em volume de desemprego aberto — que representava 5,6% do total do desemprego mundial — enquanto detinha apenas 3% da PEA global. (POCHMANN, 2001, p. 7). No Brasil, assim como na França, na Itália e no Japão, o desemprego feminino tem permanecido maior do que o desemprego masculino, “assim como a precariedade da força de trabalho feminina também é maior do que a masculina” (HIRATA, 2004, p.15).

Em se tratando do setor industrial, Araújo et al. (2004), ao pesquisarem os segmentos têxtil, confecção, metalúrgico e químico no Brasil, registrou que, na conjuntura atual, a aplicação de novas formas de gestão do trabalho e novas metodologias tem, nos diversos setores, reforçado a segregação ocupacional por sexo e a intensificação do ritmo de trabalho. Os autores argumentam que, se, por um lado, encontram-se (1) maior inserção de mulheres em postos de trabalho antes ocupados por homens, (2) uma certa ascensão de trabalhadoras a postos de liderança, (3) um reconhecimento de competências especificamente femininas que tornam as mulheres mão-de-obra preferencial para determinados trabalhos; por outro lado, (1) nota-se que o crescimento hierárquico e salarial feminino ainda obedece a um “teto” limitador implícito, (2) mantêm-se elementos de continuidade das condições de trabalho do período anterior, atribuindo às mulheres trabalhos repetitivos típicos do taylorismo, e, (3) ao mesmo tempo, desencadeia-se um processo excludente das trabalhadoras das grandes empresas, deslocando-as para pequenas empresas e subcontratadas, em postos de trabalho precários da cadeia de produção. Araújo et al. (2004) concluem que, embora alguns aspectos demonstrem uma melhoria para mulheres no que diz respeito à sua inserção no mercado de trabalho, ainda existe muita desigualdade de oportunidades, indicando que as transformações contemporâneas do mundo do trabalho se encaminham para a continuidade da divisão sexual do trabalho com novas e antigas formas de segregação. Outros autores confirmam esse diagnóstico (ARAÚJO, 2002; HIRATA, 2004), ratificando que a inserção das mulheres no mercado de trabalho não tem sido acompanhada da diminuição das desigualdades profissionais entre os sexos e que a dimensão de gênero permeia de forma expressiva os processos de terceirização e de precarização do trabalho.

Diante disso, pode-se constatar que a mão-de-obra feminina é categoria crescente nas formas diversas de contratação: contratos temporários, terceirizados, informais ou avulsos. Essas categorias de trabalhadores, segundo Alain Bihr (1991, *apud* ANTUNES, 2005, p.52), tem em comum

a precariedade do emprego e da remuneração; e desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a conseqüente regressão dos direitos sociais, bem como a ausência de proteção e expressão sindicais, configurando uma tendência à individualização extrema da relação salarial.

Assim, a utilização do trabalho feminino vem seguindo uma trajetória imprecisa e contraditória, contribuindo para a complexificação da classe trabalhadora. Demonstra-se um

crescimento constante da ocupação feminina, prioritariamente, nos setores de serviços e comércio, embora também seja encontrado significativamente na indústria. Entretanto, o que se apresenta na análise dos autores (HIRATA, 2004; LIMA, 2004; ANTUNES; 2003; ARAÚJO, 2002; ARAÚJO et al., 2004) é que a inserção das mulheres ocorre na forma de “inserção excluída” (NEVES, 2004, p. 8), pois as mulheres exercem funções menos qualificadas, com menor oportunidade de mobilidade ocupacional e, muitas vezes, em condições de trabalho precarizadas. Tratada dessa forma, a inserção das mulheres no mercado de trabalho relaciona-se com a discussão sobre a dialética da inclusão e exclusão discutida por Sawaia (1999). A autora também alerta para o fato de que a exclusão não tem uma forma única, uma maneira específica de se apresentar. Quando o indivíduo excluído do processo de trabalho é incluído em uma outra categoria de trabalho, menos favorecida, pode-se entender que o que houve foi um processo de inclusão perversa, alimentado pela exclusão. A exclusão serve, então, ao funcionamento do sistema, não devendo ser visto como uma falha advinda dele. Por isso não é combatida, mas sim utilizada para submeter trabalhadores a situações de trabalho menos favoráveis, como acontece também com os desempregados (GUARESCHI, 1999).

2.5 Impactos das transformações do mundo do trabalho sobre as construções subjetivas, o sentido do trabalho e as relações sociais

A categoria trabalho não pode ser pensada como um conceito dado e natural, pois está impregnado de subjetividade e precisa ser vista a partir de um dado contexto econômico, político e social, por sua vez repleto de diversidades. Tais condições levam os indivíduos a vivenciarem o trabalho de maneiras distintas no decorrer dos tempos.

Nessa perspectiva, é possível reconhecer diferentes significados e sentidos atribuídos ao trabalho em cada momento histórico e em seu respectivo contexto. Na Grécia Antiga, o trabalho era desprezado pelos cidadãos livres, sendo associado a fardo e sacrifício. Para a tradição judaica, o trabalho é visto como “labuta penosa” associado à condenação do homem pelo pecado. Nos primeiros tempos do cristianismo, o trabalho também representava tarefa penosa e humilhante, por uma punição para o pecado de Adão, que teve de trabalhar para ganhar o pão com o suor do seu próprio rosto. Com o surgimento do protestantismo, construiu-se uma nova concepção acerca do significado do trabalho, compreendendo-o como

uma forma de servir a Deus. Além disso, a valorização da obediência, da responsabilidade e do respeito à hierarquia e autoridade serviu como elemento ideológico para impulsionar o capitalismo (BORGES E YAMAMOTO, 2004).

Aproximando-se dos tempos atuais, a partir da Revolução Industrial, novos valores passam a determinar a sincronização dos tempos de vida e do trabalho. São estabelecidos horários exatos para chegar e sair da fábrica, o tempo é predeterminado para executar uma tarefa, o tempo livre é monitorado, as formas de lazer devem ser adequadas para não interferir na disposição e produtividade do operário. O trabalho passou a ser reconhecido como uma atividade central que ocupa de forma quase total o espaço de vida, a medida em que absorve a maior parte do tempo do indivíduo (AQUINO, 2004). Surge um novo espaço social para lhe dar o suporte necessário. A indústria cria um novo modo de trabalhar e, com isso, oferece os elementos para a construção de novos conceitos e novos significados do trabalho (BORSOI, 2005). Surgem novos valores na sociedade da época criando, assim, o que se pode chamar de Sociedade Industrial. Trabalho e emprego são percebidos como sinônimos. O ideal de pleno emprego e o trabalho assalariado tornam-se componentes estruturantes da sociabilidade e, em muitos casos, da construção subjetiva dos membros da sociedade (AQUINO, 2005).

Na década de 1980, as exigências do mercado global novamente provocam mudanças na organização do trabalho. Muitas empresas se dividem em pequenos grupos, até mesmo por diferentes partes do mundo, através da relação de terceirização ou de subcontratação (CARLEIAL, 1997). Vivencia-se um gradativo desaparecimento dos empregos permanentes somados a uma crescente precarização e instabilidade do trabalho. As relações entre patrão, empregado, Estado e sindicatos sofrem mudanças significativas. A classe trabalhadora vive um processo de fragmentação e heterogeneização, sente-se enfraquecida e desamparada e experimenta, constantemente, situações de apreensão, incerteza e desconfiança (ANTUNES, 2005). Além disso, as mudanças trazem para o trabalhador novas exigências: o trabalhador “ferramenta” do taylorismo-fordismo é superado por um trabalhador com habilidades para, além de operar as máquinas, consertá-las, limpá-las e mantê-las produzindo, sendo responsável, inclusive, pela máquina do colega de trabalho, em caso de necessidade. Do trabalhador é agora exigido colaboração e flexibilidade (CANIATO et al., 2005). Nas empresas de terceirização ou nas subcontratadas, a demanda pela exploração da força de trabalho é ainda mais intensificada, pois a empresa contratante, que busca responder às demandas do mercado, pressiona a subcontratada a se adequar às suas necessidades. Logo,

“a intensificação do trabalho e a flexibilidade exigida são ainda muito maiores” (CANIATO et al., 2005, p. 6).

Perante uma realidade tão hostil e diante da ameaça de tornar-se parte do “exército mundial de força de trabalho sobrando” (ANTUNES, 2005), na busca de atender às demandas cada vez mais instáveis do mercado de trabalho e consumo, o indivíduo tende a se submeter a tudo o que se lhe for exigido. Essa tendência é resultante do medo e do sofrimento desencadeados pelo crescente processo de exclusão do mercado de trabalho (SAWAIA, 1999), experimentado por muitos, os desempregados, e assistidos por outros tantos, enquanto “ainda” empregados. Segundo Guareschi (1999, p.154), “essa relação de exclusão substitui as antigas relações de dominação e exploração”. O autor esclarece também algumas das estratégias elaboradas socialmente, não as únicas, mas as imprescindíveis para legitimar e reproduzir a dinâmica gerada pela exclusão: a competitividade e a culpabilização do indivíduo. Sobretudo na estratégia de culpabilização psicológica, “as pessoas são, individualmente, responsabilizadas, por uma situação econômica adversa e injusta” (GUARESCHI, 1999, p.150). A culpabilização do indivíduo o coloca em uma posição de submissão vertical e de concorrência horizontal. Aliado a isso dissemina-se o discurso da competitividade como valor preponderante e bem aceito nos negócios, que delega aos vencedores o direito de permanecerem ativos. Logicamente, “a competitividade só é possível se houver diferenças e exclusões” (GUARESCHI, 1999, p.146). E isso não se trata apenas da competição entre empresas, mas entre os próprios trabalhadores. O trabalhador, como profissional, tem “autonomia” e “capacidade” para buscar sua própria competitividade, “empregabilidade”, “trabalhabilidade” - termos adotados nos meios empresariais - para que ele seja escolhido entre seus pares.

Para enfrentar essa competitividade, encharcada de instabilidade e incerteza (SENNETT, 2005), o trabalhador contemporâneo incorpora uma fluidez característica do momento atual, tornando-se plástico e fácil de moldar para adequar-se às situações mais inconstantes e inusitadas apresentadas a ele. Este é o modelo de trabalhador ideal para o mercado neoliberal, para o momento histórico atual tal como descrito por Bauman (2001), caracterizado como fluido e fundado em completa instabilidade.

O trabalhador precisa ser adaptável a toda e qualquer circunstância, ter disponibilidade plena para o capital, adquirir diversas habilidades, ser ágil para trabalhar sob a demanda de mercado. Para ser valorizado, deve ser empreendedor, desapegado em relação às

estruturas organizacionais, instituições e às suas próprias raízes e valores. Ele deve ser um “cidadão do mundo” e seu compromisso deve ser unicamente o de “agregar valor” às empresas, ou seja, dar a sua contribuição em prol da lucratividade, da multiplicação do capital, que será traduzida para ele como o alcance de seu sucesso profissional. Essa lógica tem sido absorvida socialmente como uma característica do mundo do trabalho natural aos nossos tempos (BRIGDES, 1995).

Guareschi (1999) ressalta que, sem essa legitimação ideológica, a dinâmica da exclusão não daria sustentação à exploração do trabalho por muito tempo. Pelo contrário, sem essa sustentação, o que se deveria esperar seriam conflitos sociais como resultado da exclusão. Caniato et al. (2005; p.16) também afirmam que “é preciso que haja uma mediação no nível das idéias que conduza à aceitação do sistema vigente”. Segundo as autoras, apenas assim é possível a “manutenção da atual configuração da estrutura do trabalho, bem como a veiculação do tipo ideal de trabalhador e de sua subjetividade, que sustentam tal estruturação da atividade produtiva”. Esse processo é compreendido pelos autores com certa similaridade, embora se utilizem de diferentes termos para defini-lo: Guareschi (1999) fala de uma “legitimação ideológica (psicológica e social)”, Antunes (2003) remete ao termo “ideopolítica neoliberal”, Nardi (2006), com base em suas leituras de Foucault, defende que há uma construção de um “regime de verdades” para cada época.

Para Nardi (2006), há um regime de verdades composto por um conjunto de procedimentos, regras e crenças que adquirem legitimidade social e que sustentam e caracterizam uma determinada forma de dominação. Sabendo que a construção desse regime de verdades só acontece se legitimado pela maioria da sociedade, podemos compreender a sua dupla função: de dominação e de identificação. Os indivíduos usam as verdades produzidas como justificativa para as formas de dominação e para as formas de resistência. Por isso, também, “o poder não pode ser entendido como uma força superior que subjuga os sujeitos. Ele deve ser entendido a partir de seu caráter relacional” (Nardi, 2006, p.23).

Dejours (2006) também apresenta formulações sobre esses processos discutidos acima, sintetizando em quatro os efeitos da precarização do trabalho: (1) a própria intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo, (2) a inibição da ação coletiva contra o sofrimento e a exploração do trabalho, (3) o silêncio, pela vergonha do seu próprio sofrimento ou pela negação do sofrimento alheio como mecanismo de defesa psíquico, (4) o individualismo e a anulação de qualquer noção de reciprocidade. Como consequência, a luta pela sobrevivência em tempos de precarização do trabalho e individualização das relações

laborais enfraquece a capacidade de mobilização social anteriormente vivida com expressividade na era industrial, como nos lembra Aquino (2005).

Para Dejours, desde 1980, toda a sociedade se transformou qualitativamente, a ponto de não ter mais as mesmas reações que antes. Desencadeou-se, em nossos tempos, um processo de banalização da injustiça social vivenciado, muitas vezes, sem ser percebido ou compreendido dessa maneira pela sociedade. Tem ocorrido uma clivagem na relação entre sofrimento e injustiça social (DEJOURS, 2006). É nesse ponto que nos importa entender o efeito da clivagem entre a compreensão do que sejam sofrimento e injustiça social. Quando o indivíduo percebe o sofrimento como adversidade, não se reconhece no direito de manifestar indignação e reivindicar mudança. O sofrimento é absorvido como uma circunstância pessoal que lhe exige vigor para o enfrentamento individual. Ainda segundo o autor, o sofrimento vivido frente ao contexto de precarização do trabalho é ainda mais agravado porque “os que trabalham vão perdendo gradualmente a esperança de que a condição que hoje lhes é dada possa amanhã melhorar” (DEJOURS, 2006, p.17).

Bauman (2001) fala da vivência de incerteza não só relacionada à própria sorte e às conquistas de uma pessoa, mas em relação à nova configuração do mundo, fazendo com que os critérios de julgamento das pessoas sobre os acontecimentos estejam indefinidos. Esse cenário de complexidade e incerteza torna os trabalhadores desorientados e incapazes de analisar claramente o que é certo e errado nas relações de trabalho. Também por isso, o trabalhador torna-se vulnerável à aceitação da lógica estabelecida. Mesmo em condição de sofrimento, ao contrário do que se pode pensar, esse sofrimento não tem contribuído para a articulação dos trabalhadores e luta contra a exploração e precarização do trabalho. Como defende Dejours (2006, p.16), o sofrimento não desativa a “máquina de guerra”, ao contrário, alimenta-a. É o sofrimento que mantém o trabalhador em submissão e o leva ao consentimento das práticas de exploração de sua força de trabalho.

Dessa forma, as transformações do mundo do trabalho trazem, além de mudanças econômicas e estruturais, impactos sobre as construções subjetivas dos indivíduos e das relações sociais. Como consequência, o aumento do sofrimento em ambas as direções: por um lado, “o sofrimento dos que estão incluídos nessa forma de organização perversa do trabalho e, por outro, os excluídos dela, que sofrem por estar na condição de invisibilidade, inexistência social e até mesmo de fracasso subjetivo” (CANIATO e CESNIK, 2005, p.22).

3 MÉTODO

O encontro com o campo de pesquisa

Tendo em vista alcançar os objetivos traçados para a pesquisa, a abordagem qualitativa mostrou-se a orientação adequada às necessidades desse estudo, pela natureza do objeto investigado e pela forma através da qual se planejou abordá-lo. Aplicada às investigações no campo da psicologia, a pesquisa qualitativa compromete-se a buscar diferentes maneiras de construção do conhecimento que possibilitem “a criação teórica acerca da realidade plurideterminada, irregular, interativa e histórica, que representa a subjetividade humana” (GONZALEZ-REY, 2002, p. 29). Subjetividade esta, definida por Gonzalez-Rey (2003, p.172) como “os processos da construção de sentido assim como as formas de organização que esses sentidos tomam na subjetividade social e individual”.

Segundo o autor, para estudar a subjetividade é preciso considerar que, embora ela seja relativamente estável, sua expressão se dá de forma diferenciada a partir de um contexto e de um determinado momento de produção de sentido em cada indivíduo. Sentido este que “se produz associado à ação e à expressão do sujeito; não é algo estático que esteja pronto para ser apreendido por um instrumento com independência do contexto da ação e do sujeito” (GONZALEZ-REY, 2003, p.173).

Um dos princípios que fundamentam a pesquisa qualitativa é que o objeto a ser investigado não se mostra de forma linear, nem aparece definido e completo ao ser submetido a instrumentos determinados *a priori*. Portanto, o pesquisador deve estar atento durante toda a trajetória da pesquisa, pois o resultado da pesquisa é fruto de fatores articulados ao longo do caminho e não apenas em uma fase de coleta de dados. Aliás, para Gonzalez-Rey (2002), o que se realiza em uma pesquisa qualitativa não é uma coleta de dados, mas um trabalho de campo dentro do qual cada nova informação, inclusive as que não foram previstas no momento da definição do problema, adquire significado para a pesquisa e deve ser inserida no processo de produção de idéias.

Diante disso, a investigação da experiência e dos sentidos construídos pelas costureiras sobre a sua realidade de trabalho não poderia se pautar em um instrumento de caráter rígido e imediato. Por isso, os encontros com o campo de pesquisa aconteceram em

diversos momentos: em visitas à Prefeitura de Maracanaú, à Sub-Delegacia do Trabalho de Maracanaú, a algumas facções de costura, de maneira que as observações pautadas nessas visitas puderam também ser consideradas, assim como as informações que surgiram em contatos informais⁸ com os sujeitos envolvidos. A intenção nesses contatos também era familiarizar-se com o ambiente e estabelecer certa proximidade com as costureiras.

O primeiro contato com o campo foi realizado na fase de elaboração do projeto quando da necessidade de delimitar o tema e o campo a ser investigado. Inicialmente, visitei duas facções de costura e a uma “terceira” que funcionava em sistema de cooperativismo. Nessa ocasião, houve a oportunidade de conversar com os proprietários a fim de se compreender o funcionamento das facções, a relação com as costureiras e com as fábricas contratantes.

Segui para um contato com auditores da Sub-delegacia Regional do Trabalho de Maracanaú com o objetivo de saber se este órgão detinha informações sobre onde se concentravam e como funcionavam as facções. Os auditores ofereceram poucos dados sobre as facções e ressaltaram a dificuldade de fiscalizar tais estabelecimentos. Relataram que há forte ambigüidade nos posicionamentos das trabalhadoras das facções de costura em relação à situação de precarização do trabalho na qual estão inseridos. Para eles, há tanto trabalhadoras que as denunciam como também há aquelas que protegem as facções de costura.

Foram colhidas também informações junto à Prefeitura Municipal de Maracanaú. À época, a Secretaria de Ciências, Tecnologia e Empreendedorismo havia realizado um cadastramento, de porta em porta, de todas as empresas formais e informais, independentemente do porte e do ramo de atividade. Embora não seja possível garantir a precisão dos dados contidos nesse cadastro, as informações obtidas através dele foram as que mais se mostraram próximas à realidade, principalmente no que se refere ao mercado informal das facções de costura. Essas informações permitiram identificar alguns elementos que serviram para caracterizar e localizar essas facções no contexto do município de Maracanaú.

Após essa etapa investigativa do contexto geral das facções, voltei a visitar uma facção no conjunto Jereissati I bastante conhecida na região por ser uma cooperativa. O intuito era ter uma nova oportunidade de observar e trazer à pesquisa uma descrição mais detalhada sobre o ambiente de trabalho. Agora, poucos meses depois da primeira visita,

⁸ Gonzalez-Rey (2002, p.34) afirma que a “aceitação dos momentos informais que surgem durante a comunicação, como produtores de informação relevantes para a produção teórica” faz parte do reconhecimento da natureza interativa da produção do conhecimento na pesquisa qualitativa.

descubro que a cooperativa se desfez e que o lugar foi alugado por uma costureira proprietária de facção. Ela disse não saber o porquê de a cooperativa ter encerrado suas atividades e que alugou o lugar, pois o galpão onde estava antes com as costureiras havia se tornado pequeno com o crescimento dos pedidos. De qualquer forma, como me identifiquei como profissional de uma das indústrias têxteis da região, não tive dificuldade em pedir para entrar, ver se algo tinha se modificado, observar as pessoas trabalhando. Agora, havia mais costureiras trabalhando: cerca de 25 pessoas no total. As máquinas pareciam mais novas, mas o ambiente estava tão desorganizado quanto antes. Um amontoado de peças cortadas amarradas por um elástico logo na porta, obstruindo parte da entrada. Um clima abafado, pouco espaço entre as máquinas, as instalações elétricas penduradas em cabos de ferro de uma parede a outra. Retalhos e jogos de peças no chão do lado de cada máquina. As costureiras trabalhavam sentadas. Havia um rádio tocando, que parecia pertencer a uma delas.

Nessas idas e vindas a Maracanaú para o levantamento de dados sobre as facções de costura no início da pesquisa, a realidade já começava a parecer mais familiar. Entretanto, ainda existiam muitas indagações e a certeza de que era necessário chegar ao campo com humildade, permitindo-se ser surpreendida quando este possivelmente desmentisse meus pressupostos. A realidade sobre o dia-a-dia de trabalho nas facções de costura poderia ser mais bem compreendida ao ouvir as costureiras que experimentam essa realidade em seu cotidiano.

Em um primeiro momento, pela minha atuação como profissional em uma fábrica têxtil da região e pelas amizades cultivadas com pessoas que residem na região de Maracanaú e convivem com amigas costureiras, minha expectativa era que o convite a participar da pesquisa seria facilmente aceito, mas logo surgiram as primeiras dificuldades originadas da desconfiança e do receio de se expor. O contato com as primeiras costureiras indicadas por esses amigos em comum não tiveram sucesso. O motivo que alegavam para se esquivar do convite a uma “conversa” era a falta de tempo, a “correria da vida”. O que eu percebi, porém, é que existia algum receio ou incômodo em abordar o assunto, quando eu esclarecia por telefone que estava pesquisando sobre o trabalho da costureira nas facções de costura. Mudei a minha abordagem e comecei então a explicar que a minha pesquisa era sobre a vida das costureiras. Rompido o cerco, consegui ser recebida pela primeira costureira. A partir de então, esta se tornou a trilha para mais três costureiras, e, entre essas, uma delas me apresentou as outras duas.

Gonzalez-Rey (2003) é quem alerta que a emergência de sentidos necessita do

estabelecimento de um “cenário facilitador”, com base no diálogo e na confiança. Essa relação foi estabelecida a partir dessa rede de relacionamentos, pois se buscou chegar até as trabalhadoras costureiras através da indicação umas das outras, utilizando o “efeito bola de neve” (BORSOI, 2005). As costureiras foram inicialmente abordadas por telefone e depois procuradas em suas próprias residências, como forma de evitar qualquer constrangimento ou retaliação por parte das facções de costura.

Foram entrevistadas somente costureiras que se encontravam atuando em facções de costura, situadas na região do Distrito Industrial de Maracanaú, e que já haviam tido experiência profissional em pelo menos uma fábrica de confecção formalizada, tanto em relação à natureza da empresa quanto ao vínculo de trabalho. A delimitação do número de costureiras entrevistadas definiu-se pela qualidade das informações sobre o tema abordado, considerando a importância de se contemplar as diversas formas de contratação e subcontratação. A entrevista semi-estruturada foi composta por perguntas abertas, dando à pessoa entrevistada a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto, sem respostas ou condições pré-fixadas pelo pesquisador. Assim, entende-se que foi possível contemplar as temáticas já previstas e abrir espaço para a emergência de outros aspectos que se mostraram significativos. Um roteiro mínimo foi previamente elaborado contendo tópicos construídos a partir dos objetivos da pesquisa apenas para servir à pesquisadora como balizador das conversas, para garantir que fossem abordados aspectos como: história de trabalho anterior, comparação entre as condições de trabalho nas fábricas de confecções e nas facções de costura, características das diferentes relações de trabalho negociadas dentro das facções formalizadas ou não, jornadas de trabalho, exigências de produtividade e qualidade, sentido que as costureiras possam construir sobre esses temas. As entrevistadas foram esclarecidas quanto ao propósito da pesquisa e convidadas a darem seu consentimento assinando o termo em anexo (Anexo 1). Os nomes utilizados no decorrer da análise das entrevistadas são fictícios para proteger a identidade das costureiras.

Entre as seis costureiras que participaram da pesquisa, duas eram casadas e quatro separadas. Os maridos das casadas estavam ambos desempregados há pelo menos três anos e eventualmente faziam “bicos”. Dessa forma, de um jeito ou de outro, a renda familiar dependia prioritariamente delas. Todas, exceto uma, tinham filhos na faixa etária entre 6 a 25 anos, sendo 2 a 4 filhos por família. Todas tinham casa própria.

Quanto à trajetória de trabalho, todas se encontravam trabalhando em facções que tinham entre 6 a 30 costureiras, aproximadamente, e já haviam tido experiência profissional

em fábricas de confecção de médio e grande porte. Essa foi a principal condição para escolha das entrevistadas, como dito anteriormente. Duas delas trabalhavam na mesma facção, as outras todas trabalhavam em facções diferentes. A maioria, quatro delas, já acumulava mais de 15 anos de trabalho como costureira. No geral, todas já acumulavam bastante tempo de experiência.

A idade delas variava entre 32 a 51 anos, sendo que a idade média era de 38,8 anos. Iniciaram sua vida profissional entre 18 a 24 anos, costurando: duas aprenderam em casa com a orientação da mãe e da tia, duas foram treinadas na própria empresa que lhes deu o primeiro emprego e duas fizeram um curso de costura no Senai. Quatro tinham o 2º grau completo e as outras duas concluíram apenas o 1º grau completo. Uma delas relatou que fez o supletivo de 2º grau em uma das fábricas que trabalhou.

As histórias de vida em geral refletiram um desejo inicial de se profissionalizar quando jovens, desejo este que, com a maturidade, transformava-se na necessidade financeira de garantir sustento para si e para os filhos. Exceto a que não tem filhos, todas vivem uma jornada dupla de trabalhar fora de casa e cuidar da própria casa e dos filhos. A rotina de trabalho na facção é, geralmente, de segunda a sexta-feira. Inicia às 7h da manhã e encerra às 17h, quando não há trabalho extra. Aos sábados também se trabalha, dependendo de como está a proximidade do prazo de entrega da produção à empresa contratante.

As entrevistas foram realizadas individualmente. Entretanto, uma das entrevistas foi realizada em dupla. Algumas me receberam em sua residência em dia de domingo, outras durante a semana após o expediente. Visitar as residências das costureiras foi uma condição interessante para se perceber aspectos da dupla jornada casa-trabalho.

Dentre as muitas lições aprendidas no campo de pesquisa, uma está ligada ao aprendizado quanto à condução das entrevistas. Minha experiência como entrevistadora em empresas precisou ser remodelada para adaptar-se à condição encontrada no campo. Em minha prática, havia toda uma estrutura adequada para um ambiente de entrevista e, além disso, os próprios entrevistados geralmente já se encontravam previamente mobilizados a falar, por estarem vinculados ou interessados em se vincular a uma determinada empresa.

Desta vez, a necessidade de encontrar um lugar adequado no ambiente da casa em meio ao movimento natural de entrada e saída dos filhos e parentes, de conquistar a confiança e de conduzir informalmente o improvisado de uma “conversa de amigos” sem deixar que se perdesse algum aspecto importante, requereu de mim uma nova atitude a ser incorporada. A técnica de fazer perguntas investigativas de forma mais diretiva foi substituída pela forma

livre de conversa, nos moldes encontrados em Barreto (2003), convergindo também com o que Gonzalez-Rey (2002; p. 87) chama de “conversação espontânea”. Segundo o autor,

a intimidade entre os sujeitos participantes cria uma atmosfera natural, humanizada, que estimula a participação e leva a uma teia de relação que se aproxima à trama das relações em que o sujeito se expressa em sua vida cotidiana. Nesse processo, o sujeito constrói de forma progressiva sua experiência por meio do diálogo que estabelece com o pesquisador.

Após uma primeira aproximação com assuntos amenos como, por exemplo, a decoração da casa, o dia que estava corrido, a amizade com quem as indicou, os temas iam surgindo a partir de um mote dado: como é a vida de costureira? “Vida” remetia a aspectos pessoais, aos problemas do dia-a-dia, aos sentimentos. “Costureira” invocava de imediato a história e as experiências de trabalho. Assim, as entrevistas abordaram aspectos da vida pessoal (família, relação com o marido e filhos, lazer e interesses) e aspectos da vida profissional (trajetória, as motivações para trabalhar, as experiências nas fábricas e nas fábricas, as condições e negociações de trabalho). Nas respostas, a constante busca pelo sentido dado ao trabalho e pela experiência diante das condições que encontram nas fábricas e fábricas. Como já dito, “o assunto estudado não surge de forma linear em face de instrumentos diretamente planejados para descobri-lo” (GONZALEZ-REY, 2002; p. 87). Dessa forma, as conversas aconteceram em um “vai e vem”, em que os assuntos podiam ser interrompidos para dar lugar a outro e depois retomados, permitindo que se pudesse revelar não só o que já se buscava conhecer, mas o que fosse significativo para as entrevistadas. Como pano de fundo, revelava-se como elas compreendem e interpretam as mudanças percebidas no seu mundo do trabalho.

Dessa forma, somaram-se seis costureiras entrevistadas, até que minha percepção apontou que já havia material suficiente revelando aspectos semelhantes a todas as costureiras entrevistadas. Mesmo certas contradições já se repetiam. E assim foi possível partir para uma análise.

As entrevistas foram todas gravadas com a concordância por parte das entrevistadas. Nenhuma das costureiras apresentou resistência ao uso do gravador de voz. A solicitação da permissão para gravar a entrevista foi justificada com naturalidade.

Posteriormente, as entrevistas foram transcritas e submetidas à análise de conteúdo, considerando a orientação dada por Gonzalez-Rey (2003) para a utilização dessa técnica.⁹

A análise de conteúdo parte das falas dos entrevistados, no intuito de extrair delas os aspectos mais relevantes. Essa técnica se constitui em um procedimento analítico que extrai o sentido do material coletado por meio de unidades parciais que são fragmentadas no decorrer da fase de processamento e, posteriormente, são reintegradas como forma de gerar uma interpretação. Com base nas orientações de Bardin (1979), em linhas gerais, o processo deve se iniciar a partir de leitura flutuante, da qual são formulados indicadores que fundamentem a interpretação a ser construída. Em seguida, na fase de análise do material, uma leitura mais criteriosa se fará em busca de índices para a categorização da análise temática e de unidades de registro das informações. A etapa final pretende articular o material organizado com os conhecimentos teóricos da pesquisa, ou seja, compreender os dados a partir da teoria ou mesmo em confrontação a ela, de maneira que as questões levantadas no objetivo da pesquisa sejam completadas.

Gonzalez-Rey (2002), entretanto, enfatiza algumas orientações sobre esses procedimentos, propondo alguns cuidados. Emite ressalvas acerca da forma tradicional de aplicar a análise de conteúdo, especialmente quanto à maneira de analisar os dados. Sua crítica refere-se à proposta de quantificar um material qualitativo na busca por validação através de um rigor científico próprio do positivismo. Diferentemente disso, Gonzalez-Rey propõe que o rigor se dê sobre as operações interpretativas do processo construtivo do conhecimento, que deve envolver uma interação constante entre o enfoque teórico adotado e as formulações do pesquisador sobre o material empírico interpretado. Dessa forma, o texto produzido para a análise não pode ser tido como objeto em si mesmo, aquele sobre o qual devem ser considerados apenas os aspectos passíveis de codificação.

Segundo Gonzalez-Rey, manusear a técnica de forma rígida “impede a utilização de elementos singulares, implícitos e indiretos, [...] pois o significado daqueles elementos não está no texto de forma independente, mas tem de ser construído pelo pesquisador” (2002, p.144).

⁹ Gonzalez-Rey (2003), em suas pesquisas, mantém a utilização da expressão análise de conteúdo, mas remete a essa técnica algumas críticas quanto a alguns de seus pressupostos e a forma tradicional pela qual ela tem sido empregada. Algumas de suas principais colocações serão explicitadas mais à frente no texto.

Nessa direção, tanto a experiência quanto o sentido foram considerados matéria-prima para o processo de construção de conhecimento acerca do tema. Buscou-se transformar em conhecimento as informações colhidas no momento empírico, processadas em conjunto com a teoria e estrutura conceitual, conforme também defende Thompson ao reivindicar o lugar da experiência a ser reconhecido na ciência (SENA JUNIOR, 2004).

4 O SETOR DE CONFECÇÕES E AS FACÇÕES DE COSTURA: A EXPERIÊNCIA DE MARACANAÚ - CEARÁ

4.1 Uma breve compreensão sobre as características e o desenvolvimento do setor de confecções

No Brasil, a composição da indústria de confecções, em especial o segmento do vestuário, deu-se pelo crescimento de pequenos ateliês de costura, das alfaiatarias e da iniciativa de imigrantes que se estabeleceram no mercado. As fábricas de confecção de maior porte que foram surgindo eram geralmente apêndices de fábricas têxteis, como o caso das malharias e das tecelagens de jeans, que pretendiam, através da verticalização da produção, expandir seus negócios. Essa forma de concepção do setor, tanto em âmbito nacional como mundial, explica a predominância de um grande número de empresas de pequeno porte (BUONFÍGLIO E DOWLING, 1999).

Lima (1999) afirma que a indústria de confecção é reconhecida desde sua origem por possuir a característica de agrupar uma variedade de unidades produtivas, que abrange desde o trabalho domiciliar de caráter artesanal até as grandes e modernas indústrias com milhares de operários. Isso também decorre de fatores que dão viabilidade a essa configuração: a flexibilidade da produção em termos de dimensão, a heterogeneidade de peças e o baixo montante de capital necessário para a abertura de pequenas unidades produtivas. Segundo o autor, a sobrevivência desse tipo de fábrica é viabilizada por aspectos estruturais, como a diversificação da demanda que cria nichos de mercado antieconômicos para as maiores firmas. Assim o formato de pequena empresa é vantajoso e visto como benéfico e necessário.

Estudos sobre a indústria têxtil-vestuário, desenvolvidos pela instituição Financiadora de Estudos e Projetos – FINEP (2004), considerando o período desde 1970 até o momento atual, relatam uma série de marcantes processos de reestruturação produtiva e de mudanças organizacionais em plano mundial, desencadeadas por transformações no padrão de concorrência, produção e comercialização do setor. A reestruturação produtiva introduziu inovações que alteraram significativamente os processos de produção, de gestão da força de trabalho e de organização nas empresas. Houve relativa renovação do parque de máquinas e a

introdução de tecnologias de organização, como programas de qualidade total, *just-in-time*, sistemas de melhoria contínua, caixa de sugestões etc. “Houve também a generalização do processo de terceirização, especialmente no segmento de costura e confecção, bastante intensivo em mão-de-obra” (DIEESE, 2002, p. 3). Destaca-se que a estratégia das grandes empresas que comandam a cadeia têxtil-vestuário tem sido concentrar suas atividades e esforços sobre os ativos intangíveis como marca, desenvolvimento de produto, *marketing*, canais de distribuição e comercialização, enquanto deslocam suas atividades produtivas para regiões/países onde a mão-de-obra é mais barata. “Esse deslocamento da produção pode ser via investimento direto ou por meio de subcontratação, caso mais freqüente e crescente” (FINEP, 2006, p. 6).

A indústria de confecção, no Brasil, enfrentou sérias limitações para acompanhar a evolução tecnológica do setor por problemas de produtividade e qualidade, principalmente, no que se referia à capacidade de exportação. Dessa forma, com a abertura comercial na década de 1990, o setor sofreu forte retração por não conseguir exportar e ainda enfrentar a concorrência de empresas estrangeiras que ofereciam produtos de qualidade por menor preço. Ainda assim, apesar de todos esses problemas, as dimensões atuais da cadeia produtiva de confecções situam o Brasil no quarto posto entre os principais produtores mundiais: “o setor é constituído de quase 17.400 unidades fabris, gerando cerca de 1,2 milhões de empregos diretos e movimentando mais de US\$ 22 bilhões de dólares de produção, com uma participação superior a 4% do PIB” (LEITE, 2004, p.246). Mas a resposta dada para lidar com a crise do setor e a concorrência acirrada foi, acima de tudo, lançar mão de recursos para baixar os custos de produção, levando as empresas a buscarem proveito na informalidade, na sonegação fiscal e na degradação das condições de trabalho. Segundo Coutinho e Ferraz (1993; *apud* LEITE, 2004, p.245),

esse processo tem elevados custos sociais, ao manter uma parcela crescente da mão-de-obra sem cobertura da legislação trabalhista e previdenciária. A produção “isenta” de tributos e encargos sociais torna não-competitivas em preços empresas que cumprem as obrigações legais, tornando quase inevitável a participação destas no processo de informalização.

Todo esse contexto, incluindo a implantação de novas fábricas na região, as sucessivas crises econômicas, a concorrência acirrada do setor pressionando por redução de custos e o desemprego estrutural resultante da reestruturação produtiva (LIMA, 1999), gerou um aumento do número de pequenas unidades produtivas, oficinas de costura que geralmente

trabalham como subcontratadas pelas indústrias de confecção e, dessa forma, denominam-se de facções. Na indústria do vestuário da região Nordeste, a ampliação da prática da subcontratação está relacionada, além desses fatores, à expressiva migração de investimentos de grandes empresas estrangeiras e nacionais do Sul-Sudeste do país, prioritariamente para o Ceará, em busca das vantagens oferecidas pelo governo do estado, a exemplo dos incentivos fiscais, mão-de-obra abundante e barata (ABREU e SORJ, 1995; LIMA, 2005).

As fábricas utilizam-se dos serviços das facções no intuito de melhor reagirem à sazonalidade do mercado consumidor, flexibilizarem suas estruturas organizacionais para reduzir custos e ganharem competitividade no mercado globalizado. Assim, fazem das facções células produtivas que funcionam fora da fábrica, que absorvem parte da produção de uma ou mais etapas do processo produtivo, transformando-as em extensões da fábrica.

Além disso, a maioria das facções não tem contrato formal com a empresa tomadora do serviço, sendo praticado um contrato informal entre o proprietário da facção e um intermediário da empresa contratante, o que retira o fator de co-responsabilidade desta última sobre o descumprimento das obrigações trabalhistas perante os trabalhadores por parte da facção. O Estado também perde arrecadação de impostos e contribuições que eram recolhidos da empresa contratante. A organização sindical, por sua vez, perde o contato com o trabalhador no momento em que este é demitido e recontratado sem registro em carteira profissional pela empresa prestadora de serviço. “O processo ocorre em cadeia: a empresa-mãe terceiriza, reduzindo parte de seu custo, e a terceira contrata uma costureira por um salário ainda menor. Todo o circuito é predatório, tanto para o Estado, quanto para a organização sindical” (DIEESE, 2002, p. 3).

Essa configuração das relações entre as unidades produtivas do setor do vestuário não corresponde apenas à realidade concentrada em um município ou região. Diversos são os pólos de confecção que se configuram de forma semelhante, tal como na Paraíba, São Paulo e, também, em Santa Catarina (DIEESE, 2002), onde se concentra um dos maiores pólos de confecções do país.

4.2 O setor produtivo de confecção e as facções de costura em Maracanaú - Ceará

No caso do Nordeste, onde a indústria de confecção se encontra em expansão, encontramos no município de Maracanaú, Ceará, um forte exemplo da situação descrita acima. Maracanaú está localizado no estado do Ceará, a 15 km do centro da Capital, Fortaleza. Segundo dados da prefeitura, sua população é de aproximadamente 191.317 habitantes. Entre os municípios que formam a grande Fortaleza, Maracanaú é o terceiro colocado em termos de contingente populacional, abaixo somente de Fortaleza e Caucaia. Em termos estaduais, é o quarto município mais populoso do Ceará. Maracanaú sofreu um vertiginoso crescimento populacional, motivado principalmente pela construção de vários conjuntos habitacionais e pelo seu crescente desenvolvimento industrial. O município possui a segunda maior arrecadação do Estado, estando centralizado fundamentalmente no setor industrial, que representa 76,30% do PIB.¹⁰

Encontram-se diversos segmentos industriais na localidade, entretanto há uma preponderância do setor têxtil-vestuário, incluindo-se fábricas de fiação, tecelagem, malharias, confecções e lavanderias. De acordo com um representante da Assessoria de Desenvolvimento Econômico – ASDEC, o setor de confecção é reconhecidamente umas das principais vocações do município. Isso se deve à migração de grandes empresas de confecção por causa dos incentivos fiscais concedidos e ao crescente número de pequenas unidades produtivas, empresas formais e informais, que se encontram em praticamente todas as ruas do município e que são denominadas de facções de costura.

Entre os incentivos concedidos às empresas, estão: redução de 50% do Imposto Sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbano – IPTU do imóvel utilizado para o exercício de sua atividade econômica durante o período de cinco anos, em conformidade com a Lei nº 689, de 17 de dezembro de 1999; redução de 50% do Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza – ISS, pelo período de cinco anos, em conformidade com a Lei nº 689, de 17 de dezembro de 1999; doação de terrenos de acordo com a Lei nº 1015, de 04 de julho de 2005; subvenção de locação de galpões para pré-instalação de empresas que tenham seus projetos industriais aprovados, com compromisso de instalação definitiva no prazo máximo de 24

¹⁰ Dados encontrados no *site* oficial da prefeitura do município de Maracanaú (www.maracanau.ce.gov.br).

meses (em conformidade com a Lei nº 615, de 15 de julho de 1998); e apoio na negociação dos incentivos dos tributos estaduais de circulação de mercadorias e federais sobre a renda.¹¹

Segundo informações da Prefeitura de Maracanaú e do Sindicato Patronal Sindroupas,¹² o número de fábricas e de pequenas confecções é impreciso, pois é de conhecimento que a grande maioria desses estabelecimentos não é registrada, o que leva à dificuldade em encontrar informações cadastrais e estatísticas relacionadas às empresas do setor de confecções em geral. Os cadastros acessados geralmente se apresentam pouco precisos, incompletos ou desatualizados. As informações mais recentes foram obtidas através dos relatórios de pesquisa do PRODIC – Programa de Desenvolvimento da Indústria de Confecções, elaborado em 2003, visando ao desenvolvimento do pólo de confecções do Ceará – que usou como base os dados cadastrais e dados de estimativas fornecidos pelo Sindroupas e Sindconfecções.¹³ Estimou-se um total de 5.500 empresas de confecções em todo o estado do Ceará, distribuídas da seguinte forma:

Tabela 1: Estimativa do número de empresas de confecção de roupas no Ceará

	Número de empresas		
	Formais	Informais (1)	
Micro	806	2189	2995
Pequeno	415	1791	2206
Médio	227	-	227
Grande	72	-	72
Total	1520	3980	5500

Fonte: PRODIC (2003, p.41)

Notas: Os portes das empresas são classificados segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

1) Número estimado baseado nas informações dos Presidentes dos Sindicatos.

O total de 3.980 empresas informais, caracterizadas entre micro (até 19 empregados) e pequeno (de 20 a 99 empregados) porte, representam 72% do total de empresas do setor. Frente a este percentual, parece ficar claro o predomínio da informalidade. Essa realidade deve ser analisada com atenção, considerando-se que as micro e pequenas empresas são reconhecidas em seu potencial de geração de emprego e renda, sendo foco de programas governamentais voltados ao desenvolvimento do empreendedorismo.

Devido à grande informalidade das empresas do setor, a dificuldade em encontrar

¹¹ Dados encontrados no *site* oficial da prefeitura do município de Maracanaú (www.maracanau.ce.gov.br).

¹² Sindicato da Indústria de Alfaiataria e de Confecção de Roupas de Homem de Fortaleza.

¹³ Sindicato da Indústria de Roupas e Chapéus de Senhora do Estado do Ceará.

estatísticas mais detalhadas sobre elas se apresenta também quando se delimita apenas o município de Maracanaú. Tomando como base as informações do Guia Industrial 2005/2006, disponibilizado pela Federação das Indústrias do Estado do Ceará – FIEC, existem 35 empresas de confecção identificadas pelo CNAE – Código Nacional de Atividade Empresarial – como confecção de artigos do vestuário e acessórios. Dessas, 16 são registradas como microempresas. Assim, podemos concluir que 19 delas estão caracterizadas entre pequeno, médio e grande porte. Entretanto, esses dados correspondem somente às empresas formais cadastradas e sindicalizadas, o que explica aparecer um número tão reduzido de empresas em Maracanaú diante da estimativa do Sindicato que aponta a existência de 5.500 empresas no Ceará. Dessa forma, para uma maior aproximação da realidade, é preciso considerar as informações levantadas recentemente pela Prefeitura de Maracanaú em um censo realizado para o Programa Agente Empreendedor. Nesse censo, a equipe de pesquisadores visitou, de porta em porta, todos os estabelecimentos encontrados nos diversos bairros do município, considerando tanto as empresas formais quanto as informais nas diversas atividades econômicas. Para esse censo não foram consideradas as empresas de médio e grande porte. Segmentando-se as empresas identificadas nas categorias confecção e facção, encontramos a seguinte situação:

Tabela 2: Estabelecimentos encontrados no município de Maracanaú na categoria confecção e facção de costura

Categoria	Subcategoria	Total de estabelecimentos identificados	Número de estabelecimentos informais	Número de estabelecimentos formais
Confecção	Bolsas	27	26	1
Confecção	Calçados	5	4	1
Confecção	Cama, Mesa e Banho	7	7	0
Confecção	Fardamentos	1	1	0
Confecção	Material esportivo	3	2	1
Confecção	Moda infantil	18	16	2
Confecção	Moda infanto-juvenil	4	3	1
Confecção	Moda íntima	73	71	2
Confecção	Moda jeans	30	27	3
Confecção	Moda praia	3	3	0
Confecção	Moda surf	10	9	1
Confecção	Modinha	72	67	5
Confecção	Redes	2	2	0
Confecção	Roupas finas	9	8	1
TOTAL DE CONFECÇÕES		181	169	12
Facção	Fardamentos	8	7	1
Facção	Material esportivo	1	0	1

Facção	Moda infantil	6	6	0
Facção	Moda infanto-juvenil	1	1	0
Facção	Moda íntima	8	8	0
Facção	Moda jeans	31	24	7
Facção	Moda praia	3	3	0
Facção	Moda surf	9	9	0
Facção	Modinha	38	36	2
Facção	Roupas finas	3	3	0
TOTAL DE FACÇÕES		108	97	11
TOTAL GERAL		289	266	23

Fonte: Prefeitura de Maracanaú (2006)

Somando-se os resultados do total de confecções e facções formalizadas, encontramos apenas 23 empresas. Dessa maneira, a informalidade entre as empresas encontradas nesse censo chega a ser de 92%, percentual que corresponde a 266 grupos produtivos. Vale ressaltar que esse percentual inclui as costureiras faccionistas – que trabalham na própria residência, fazendo de um dos cômodos da casa o espaço para colocar, geralmente, uma a três máquinas de costura, nas quais trabalham ela e seus familiares e amigos – e as facções de costura mais estruturadas, que se constituem de grupos maiores de costureiras contratadas para trabalhar em galpões. É preciso compreender que a maior parte das confecções, especialmente as informais, também atua como facções na maioria das vezes. Veremos esses aspectos como maior detalhamento mais adiante.

É difícil estimar o número de costureiras que hoje estão vinculadas às facções de costuras. Isso se deve à grande informalidade do setor e à ausência de pesquisas e estatísticas específicas sobre essa ocupação por parte dos sindicatos e entidades governamentais que gerenciam informações sobre o mercado de trabalho.

Encontramos nas pesquisas de Lima (1996, 1999), em João Pessoa-PB, uma análise da cadeia produtiva e da diversidade de formatos de empresas do segmento. Lima descreve a configuração do setor produtivo identificando a existência das seguintes formas de organização do trabalho: grandes indústrias que terceirizam a produção em empresas menores e em cooperativas de produção, pequenas e médias empresas de confecção, que trabalham para produção própria ou como faccionistas, pequenas oficinas de costura, cooperativas de produção e costureiras domiciliares que trabalham como faccionistas. Situações similares aparecem nas pesquisas de Leite (2004) sobre a indústria do vestuário em São Paulo. Uma realidade muito semelhante à que encontramos no município de Maracanaú.

As grandes fábricas de confecção da região têm seus funcionários com vínculos de

trabalho formalizados através da carteira assinada e de benefícios sociais assegurados. Geralmente, realizam todas as atividades referentes à produção e comercialização de produtos de marca própria, mantendo um contingente de mão-de-obra permanente em seu quadro funcional, podendo utilizar-se ou não da terceirização de serviços do setor de costura e acabamento, especialmente nos períodos de maior pico de produção. Terceirizam ou subcontratam empresas de menor porte ou cooperativas de produção.

Já as fábricas de confecção de médio e pequeno porte funcionam como confecções de marca própria ou também como faccionistas para as grandes indústrias. Em geral, trabalham simultaneamente com essas duas formas de operação, o que, segundo relatos de gerentes de produção de duas empresas de médio porte de Maracanaú, é o modelo prevalecente entre as empresas do setor. Quando trabalham como facções, geralmente recebem as peças já modeladas e cortadas, executam a costura e o acabamento, e recebem por peça produzida. Utilizam-se freqüentemente das pequenas facções e costureiras domiciliares para flexibilizarem sua capacidade produtiva de atendimento à demanda de mercado.

As facções, como já dito, são pequenas oficinas de costura que, predominantemente, operam na informalidade, assim como também contratam informalmente seus trabalhadores. Poucas são as que se constituem empresas formalizadas e, quando formalizadas, geralmente têm parte dos trabalhadores com carteira assinada e parte na informalidade. A maioria atende às demandas das empresas de confecção de médio porte. Há também aquelas que tanto faccionam como também comercializam suas peças em pequenas lojas de bairro, feiras,¹⁴ vendas de porta em porta através das sacoleiras,¹⁵ etc.

As facções são constituídas geralmente por iniciativa própria de ex-funcionários das fábricas de confecção – gerentes, supervisores e costureiras – que fizeram parte de programas de demissão voluntária ou de reduções drásticas de quadro funcional geradas pela reestruturação produtiva, e que, muitas vezes incentivados pela própria empresa que os dispensou, encontraram nessa forma de negócio uma saída para a situação de desemprego. Esses estabelecimentos funcionam, geralmente, em pequenos galpões construídos no terreno da própria casa do proprietário ou nas proximidades. As relações de trabalho não seguem uma única forma de contrato. Ao contrário, os vínculos que as costureiras estabelecem com o proprietário da facção podem ser por: contratos temporários ou irregulares, “serviços

¹⁴ Por exemplo, as peças de roupas e acessórios que são vendidas nos boxes de um galpão localizado no bairro Centro da Cidade, em Fortaleza, conhecido como Beco da Poeira. Tudo funciona na informalidade.

¹⁵ São pessoas, geralmente mulheres, que compram peças das pequenas confecções para revender por conta própria entre seu círculo de amizade ou levam para o interior do estado.

avulsos”, às vezes, pagamento mensal de um salário mínimo ou por peças confeccionadas. Algumas operam também com trabalho formal, mas, geralmente, combinam vínculos formais e informais, tendo então parte dos trabalhadores legalizada e parte irregular. Em todos os casos, entretanto, ignoram-se os benefícios indiretos e é freqüente o prolongamento da jornada de trabalho, muitas vezes sem pagamento adicional. Situação também constatada nas pesquisas de Buonfiglio e Dowling (1999) e Lima (1999).

Uma característica que chama a atenção é a predominância do gênero feminino pelo fato de a atividade de costura ser uma herança cultural das mulheres. Uma pesquisa realizada entre as empresas de confecção do Ceará, incluindo as de Maracanaú (PRODIC, 2003), demonstra que a escolaridade das costureiras está entre o primeiro grau incompleto e o segundo grau completo (PRODIC, 2003).

Quanto às condições de trabalho nas facções de Maracanaú, vê-se que estão muito aquém da estrutura de uma fábrica organizada. É comum a presença de máquinas velhas instaladas em um espaço pequeno, com pouco ou nenhum layout de produção. As instalações elétricas estão expostas, deixando à vista uma profusão de fios pendurados entre uma máquina e outra, em todos os corredores dos galpões. Banheiros quase sempre correspondem ao mesmo banheiro de serviço da casa do proprietário. As refeições, geralmente, são feitas nas casas dos próprios trabalhadores, normalmente localizadas próximo aos locais de trabalho. Nesse caso, eles são dispensados por um tempo definido de acordo com o ritmo da produção do dia. Com isso, a facção não arca nem com refeições e nem com transporte para o trajeto casa-trabalho-casa.

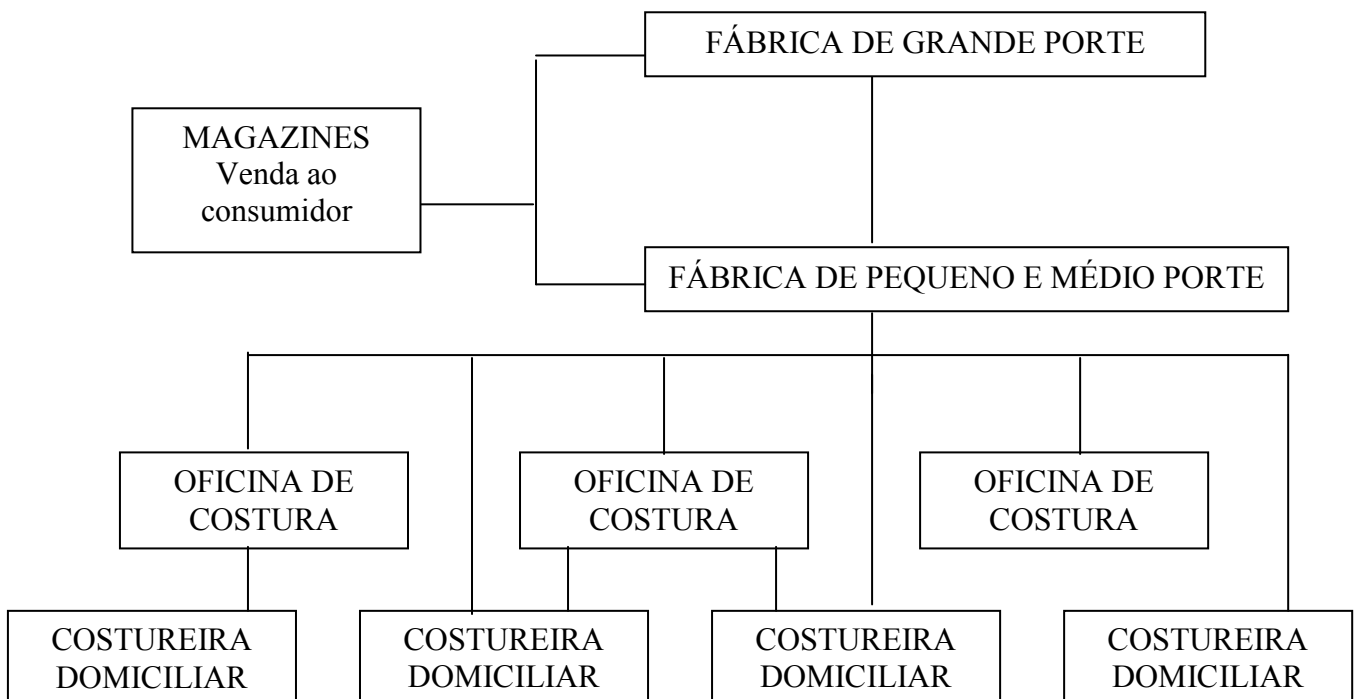
Embora faccionar seja um procedimento tradicional para o setor, o que chama a atenção é o crescimento dessa prática e a sua utilização em substituição da mão-de-obra efetiva da própria fábrica. Em entrevistas com dois gerentes proprietários de facções de costura, na presença de um líder de cooperativa e algumas costureiras, os relatos são de que muitas fábricas estão demitindo a maior parte de seu quadro de costureiras para repassarem o serviço às facções. Algumas das fábricas citadas já haviam desativado por completo o setor de costura.

Algumas poucas unidades produtivas na região se organizam através do sistema de cooperativismo, mas muitas destas têm o funcionamento de uma empresa convencional, desenvolvendo uma relação de subordinação dos cooperados semelhante à relação típica de patrão e empregado. De acordo com a Sub-delegacia do Trabalho de Maracanaú, atualmente

se encontram poucas cooperativas de produção. Essa modalidade já foi mais utilizada nos últimos anos da década de 1990, entretanto foram desmontadas por terem sido reconhecidas como falsas cooperativas, já que estavam fundamentalmente instaladas com o objetivo de utilização de mão-de-obra de baixo custo (MOREIRA, 1997).

Existe ainda o trabalho das costureiras domiciliares, chamadas de costureiras faccionistas, geralmente ex-costureiras de fábricas de confecção. Demitidas, na maioria dos casos por causa da reestruturação da produção e da terceirização, essas trabalhadoras tendem a continuar trabalhando para as fábricas em suas próprias casas, utilizando suas próprias máquinas de costura. Com isso, elas conseguem trabalhar em troca de alguma fonte de renda e, ao mesmo tempo, cuidar dos afazeres domésticos. Mamede (2000) pesquisou sobre a trajetória de costureiras domiciliares cearenses que, uma vez demitidas das indústrias, absorveram a demanda do trabalho a domicílio. A autora discute os reflexos dessa condição de trabalho em suas vidas, entendendo que as costureiras encontram nessa ocupação a alternativa para lidar com o desemprego, conciliar o trabalho com as tarefas domésticas e manter uma renda própria, embora recebendo valor menor, se comparado ao emprego, e tendo seu trabalho mais intensificado.

De maneira geral, a cadeia típica de confecção pode ser representada conforme o desenho a seguir:



Nesse relacionamento, as fábricas de confecção reclamam da forte concorrência por preço, pois somente as empresas maiores têm melhores condições de negociação com os fornecedores de tecidos pelo volume que consomem. Dessa forma, encontram-se “ensanduichada[s] entre duas redes poderosas: a varejista e a fornecedora de matéria-prima” (LEITE, 2004, p.254). Frente à enorme pressão dos magazines e do mercado consumidor sobre os preços, e também para enfrentarem a sazonalidade do mercado, essas empresas partem para

uma busca desenfreada da flexibilização, por meio da terceirização, já que ela as torna mais adequadas a essa realidade: como a produção não é mais interna, quando há suspensão repentina de pedidos, pode-se simplesmente não encaminhá-los às oficinas e com isso não pagar a mão-de-obra; quando a produção é interna, esse procedimento não é possível (LEITE, 2004, p.254).

Já os proprietários das fábricas reclamam da relação de dependência que se estabelece com as oficinas. O que acontece é uma forte subordinação das oficinas de costura em relação às empresas que as subcontratam, pois, em sua maioria, as oficinas não têm capital de giro, não têm acesso aos canais de venda promissores e as próprias máquinas de trabalho nem sempre são de sua propriedade. Em muitas oficinas, parte das máquinas é colocada lá no galpão pela própria fábrica de confecção. Além disso, as fábricas mantêm consigo as etapas de modelagem, corte, distribuição e venda dos produtos, resguardando para si os ganhos com valor agregado pela marca do produto.

Ao final da cadeia, são as trabalhadoras costureiras que acabam assumindo o prejuízo pelas estratégias de defesa de mercado.

5 VIDA DE COSTUREIRA DE FACÇÃO

5.1 Ser costureira: escolha ou falta de opção?

De acordo com Gonzalez-Rey (2002, p.91), “nenhuma expressão do sujeito pode ser tomada de forma direta pelo pesquisador fora do contexto geral em que se produz”. Para entendermos a experiência das costureiras e o sentido que atribuem ao seu trabalho, é necessário então conhecer um pouco das circunstâncias atuais de suas vidas e seus problemas do cotidiano. Também é necessário conhecer um pouco de suas trajetórias, frustrações e desilusões, conquistas e superações.

Nessa busca por conhecê-las, foi interessante constatar semelhanças entre suas histórias. Creio que algumas de suas experiências são semelhantes, entre outros motivos, porque elas fizeram parte de uma mesma geração que nasceu no começo da industrialização em Maracanaú, iniciada na época do governo de Virgílio Távora quando surgiu o Distrito Industrial de Maracanaú, em 1964¹⁶ (NOBRE, 1989). A partir de então, a região recebeu investimentos empresariais e governamentais para se transformar no pólo industrial que é hoje. Em especial para o desenvolvimento do setor de confecção, registros mostram que os recursos financeiros foram disponibilizados a partir do projeto da Sudene – Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste – na década de 1960, para promover a modernização, a diversificação e o aumento da produtividade do segmento têxtil e do vestuário.

A década de 1970 tornou-se um marco para o setor devido ao crescimento da comercialização pelo destaque de Fortaleza como um centro regional de compras e de lançamento de moda. Esse destaque foi transformando os pequenos ateliês de costura em pequenas fábricas mais estruturadas, com porte de negócio lucrativo e promissor. A partir da década de 1980 e início da década de 1990, o crescimento do setor têxtil ganhou relevância

¹⁶ O nascimento do Distrito Industrial de Maracanaú nos remete ao primeiro mandato do governador Virgílio Távora, no período de 1963 a 1966, que assumiu o cargo já de posse de um plano de metas para o seu governo – o PLAMEG I (Plano de Metas para o Governo). O PLAMEG I foi a primeira iniciativa mais focada em incentivar o processo de industrialização do Ceará, congregando recursos financeiros, incentivos fiscais e pessoal técnico altamente qualificado e, principalmente, a vontade política de fomentar o processo de desenvolvimento industrial do estado. A partir do PLAMEG, diversos investimentos alteraram a face do estado e, em especial, contribuíram para o surgimento do Distrito Industrial de Maracanaú: implementação de linhas de transmissão de energia, abertura de rodovias e outros canais de acesso, ampliação da oferta de comunicação, construção de redes de distribuição de água e coleta de esgotos e implantação de escolas e postos de saúde, gerando as condições necessárias para o crescimento do setor industrial cearense (NOBRE, 1989).

em âmbito nacional, quando ocorreu também um forte processo de reestruturação no contexto mundial da indústria.

Como já discutimos anteriormente, com a abertura de mercado para importação e exportação, houve uma forte pressão para que as empresas se reestruturassem e buscassem minimizar seus custos, gerando assim a migração de grandes empresas para a região Nordeste por causa, principalmente, dos incentivos fiscais garantidos pelo governo e pela mão-de-obra barata disponível na região. O Ceará foi um dos alvos dessas empresas, que se instalaram tanto em regiões interioranas como também na região metropolitana de Fortaleza, incluindo bairros de Maracanaú (MOREIRA, 1991; MAMEDE; 2000; VIANA, 2005).

Essa evolução do setor impactou consideravelmente no perfil industrial do Ceará. No que se refere ao setor de confecção, a participação do ramo do vestuário na geração de empregos era de 6,7% em 1960, passando a ser de 15,5% em 1980 (MAMEDE, 2000).

Pela faixa etária das costureiras entrevistadas, foi nesse contexto que elas iniciaram sua vida profissional, em fase de adolescência e juventude. Conviveram com a oferta de empregos gerados pelo crescimento da industrialização, que também oportunizou treinamentos promovidos pelas próprias empresas para capacitar a mão-de-obra ainda inexperiente.

Além das empresas, o SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – atuava fortemente na qualificação de profissionais, em especial nos cursos de costura, modelagem, etc. Somado ao contexto de mercado de trabalho favorável à profissão de costureira, havia também a questão cultural, porque, afinal, costura “é trabalho de mulher mesmo”. Dessa forma, quase todas contam que, inicialmente, aprenderam a costurar em casa, com a orientação da mãe, tia ou avó. Posteriormente, veio um curso ou a instrução dentro da própria fábrica, e, dessa forma, foram mais facilmente inseridas no mercado de trabalho quando as fábricas de confecção se instalaram.

Eu aprendi a costurar no Senai da Parangaba. Comecei a trabalhar costurando calçados, porque eu não sabia trabalhar com jeans. Trabalhei em algumas fábricas grandes, depois comecei a trabalhar com jeans, aí trabalhei em fábricas de jeans, né. (Luíza)

Eu comecei a trabalhar com costura desde 1981, porque eu toda vida tive essa vocação pra costura. De primeira, eu aprendi a costurar em casa mesmo, sozinha. Essas coisas que a gente tem que aprender, que é trabalho de mulher mesmo. Eu comecei a fazer as costura com a minha mãe que costurava em casa. Naquele tempo, a profissão de costureira era muito valorizada, muito valorizada mesmo. As clientes vinham é na casa da gente pedir pra fazer as roupas! Era bom... Aí depois foi aparecendo as fábricas aqui, e empregou

muita gente mesmo. As fábrica até ensinava o povo a costurar. Eu de primeira comecei dois anos e seis meses na Pemalex, que é colarinho. Mas meu destino era trabalhar costurando. Aí, eu fiz um curso do Senai, pra ficar profissional mesmo, sabe, de costura mesmo. Era todo mundo querendo fazer esse curso. Assim que terminei, eu já praticamente tava empregada numa firma, na FabG3. Aí lá eu passei 9 anos e 6 meses. É... eu trabalhei muito tempo lá. Foi a minha primeira empresa e eu aprendi coisa demais lá, ô! Eu sou o que sou por causa de lá hoje. (Rosa)

Já era meu destino mesmo, passar a vida costurando. Nunca que eu quis aprender outra coisa, nunca que tive oportunidade, sabe, porque aqui tem mais indústria e fábrica de costura, né? Mas eu gosto de trabalhar com roupa, eu acho bom... Eu acho que tem sempre trabalho... e é isso. (Francisca)

“Vocação” e “destino”. Algumas costureiras entrevistadas se utilizam dessas palavras para dar um sentido de escolha ao trabalho que realizam. Sônia começa a falar de sua trajetória profissional dizendo: “eu quis ser costureira porque eu gosto mesmo. É um trabalho bom”. Mas ser costureira foi uma escolha ou falta de opção? Francisca fala que seu destino era “passar a vida costurando”. Entretanto, quando diz: “nunca que eu quis aprender outra coisa”, completa a frase relatando: “nunca que tive oportunidade, sabe, porque aqui tem mais indústria e fábrica de costura, né?” Percebe-se que essas costureiras encaram a profissão como um destino que lhes foi traçado por morarem na região onde a vocação para a costura é muito expressiva. Dessa forma, parece mais apropriado dizer que elas foram “escolhidas” para esse trabalho pela demanda de mercado que crescia na época. Além disso, praticamente não havia outras opções de trabalho. Diante da necessidade de garantir o próprio sustento e da sua família, a alternativa possível, como diz Maria, é “pegar o que aparece”.

Ninguém pode também ficar escolhendo muito trabalho não. Tem que pegar o que aparece e pra mim o que apareceu foi costura. Criei meus três filhos desse jeito, trabalhando nas fábrica, porque se fosse depender de marido não tinha dado nada não. Eu é que nunca me confiei nas coisa dele. (Maria)

Eu perdi meu pai ainda criança e aí eu quis aprender pra ajudar minha mãe, sabe. (Rosa)

No início, quando eu comecei, o meu filho mais velho ele tinha quatro meses, na FabG4. A FabG4 foi uma mãe pra mim, tudo o que eu sei hoje eu só devo a ela mesmo. O que eu sei e o que tenho, porque eles pagava bem, e logo eu, que precisava de sustentar meus filhos... (Sônia)

Eu comecei quando eu me separei. Eu larguei dele e num quis nada dele, sai só com meus pano de bunda e voltei pra casa da minha mãe. Mas não queria ficar lá muito tempo. Porque bom mesmo é ter a casa da gente, né? Aí, a minha ex-cunhada me arranjou um emprego de revisora na fábrica que ela

trabalhava, porque eu não era costureira. Aí na hora do almoço eu ficava na máquina aprendendo a costurar... o pessoal ia almoçar e eu ficava nas máquinas. (Florinda)

Algumas vezes, a falta de opção é expressa em suas falas quando relatam que a sua entrada no mercado de trabalho se deu diante de circunstâncias familiares difíceis, quando a necessidade financeira as impulsionava a assumir o trabalho que surgisse como possibilidade de emprego e renda. Foram retratadas situações diversas: o falecimento do pai, que deixou a mãe com filhos adolescentes e crianças para criar; o nascimento do primeiro filho, que, ao invés de prendê-la em casa para os cuidados maternos, despertava a necessidade de trabalho e emprego para garantir-lhe o sustento; o casamento desfeito, que impeliu a conquistar a independência financeira.

A sobrevivência imediata sobrepõe-se aos desejos e sonhos. É o que Nardi (2006, p.49) confirma quando escreve que “a liberdade que existe em relação às escolhas dos modos de vida (relacionamentos amorosos, escolhas estéticas, lazer, tipo de consumo) não está presente no trabalho”. Ter dinheiro para ajudar a família e, principalmente, para alimentar e educar os filhos parece ter sido a motivação central dessas mulheres para entrarem no mercado de trabalho e “agarrar” a oportunidade que surgia.

Após o nascimento dos filhos, a razão para trabalhar ficou ainda mais forte. Florinda afirma com clareza: “eu só costuro porque não tive outro jeito de ganhar meu sustento e dos meus filhos”. Os filhos estão acima de qualquer sacrifício e fazem todo o esforço investido em anos de trabalho ter sentido.

Olhe, eu tenho quatro filhos, e criei meus filhos sozinha, sendo costureira, por isso que eu tenho tanto orgulho de ser costureira. Por isso que eu tenho orgulho, que foi a profissão que eu escolhi pra mim, que eu dei valor, porque eu criei os meus filhos... Eles são tudo pra mim, meus filhos. É a coisa mais importante na minha vida. (Luíza)

O orgulho em ser costureira está alicerçado no fato de conseguir o sustento da família pelo resultado financeiro do seu trabalho. Quando Luíza fala que a profissão de costureira foi “a profissão que eu escolhi pra mim”, essa escolha parece estar mais associada à valoração da atividade que lhe permitiu a sobrevivência, e não, necessariamente, ao fato de que havia opções entre as quais houvesse uma situação de escolha. Para Nardi (2006, p.45),

no Brasil, “a ética do trabalho”¹⁷ como elemento de reconhecimento social, portanto, só vai tornar-se possível pela via da associação dos valores ligados ao trabalho aos valores ligados à família”. Conforme Barreto (2003, p.135), “para a mulher, o sentido do trabalho se relaciona a cuidado e melhora da qualidade de vida da família”. É para a família, em especial, para os filhos que as costureiras trabalham. O sentido do trabalho está lançado sobre a condição de financiar a manutenção do grupo familiar, nas necessidades de alimentação e moradia, principalmente.

E eu me orgulho muito de ter conseguido criar meus três menino só com meu trabalho... de ter comprado minha casa, que hoje eu posso dizer que já é minha mesmo. Simplesinha, mas é minha. (Francisca)

Aí, eu peguei, fui pedir minha demissão na FabG4, pra pegar meu FGTS pra comprar uma casa. (Sônia)

Fiquei, fiquei lá uns sete anos. Aí, fiz acordo pra comprar minha casa. (Luíza)

A compra da casa própria foi citada como uma conquista alcançada pela maioria das entrevistadas. O dinheiro para pagar a casa, ou parte do preço acertado, foi conseguido através de um “acordo” com a fábrica. Essa é uma prática bastante conhecida em várias empresas, principalmente, no que se refere aos empregados de nível mais operacional.

Ocorre que o valor pago pela empresa para a Previdência Social referente ao FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – transforma-se em um grande estímulo para que o trabalhador após um período de trabalho “negocie” sua demissão de forma que seja possível o recebimento do benefício. Como para receber o FGTS, o trabalhador deve sair da empresa na condição de demitido, o que ocorre muitas vezes é esse “acordo”: o próprio trabalhador comunica à empresa seu interesse em receber o FGTS, geralmente com o objetivo de comprar uma casa própria ou mesmo quitar algum endividamento e, para que a empresa não fique no prejuízo por pagar 40% sobre o valor do FGTS do empregado como multa por rescisão de contrato, o trabalhador devolve essa parte do valor recebido na ocasião de sua demissão. Essa prática não é reconhecida legalmente. Entretanto, dessa maneira, muitos trabalhadores

¹⁷ O termo “ética do trabalho” é usado por Nardi em referência a “ética protestante do trabalho” teorizada por Weber (1967), quando discutiu as “condições morais” presentes na ética protestante que deram suporte ao estabelecimento do capitalismo. “A versão brasileira da ética protestante do trabalho está associada à ética do provedor da família, a qual de dissocia da base religiosa para afirmá-la no viés da racionalidade dos fins, ou seja, o sustento da família” (Nardi, 2006, p.46).

negociam seu desligamento da empresa e conseguem comprar uma pequena casa, sem burocracia de aprovação de crédito nos financiamentos em bancos e programas habitacionais.

Além do direito a retirar o FGTS, o trabalhador demitido recebe o seguro desemprego que, dependendo do tempo de contribuição com a Previdência Social, pode estender-se por até cinco meses. Em boa parte dos casos, depois que as parcelas do seguro desemprego cessam, o trabalhador volta a procurar trabalho, às vezes até mesmo na empresa em que trabalhou anteriormente, como mostra Luíza:

Luíza: Tinha minha casa própria... eu comprei quando fiz acordo com a FabG3. Eles foram muito legais comigo. Eu fiz acordo e depois eu voltei pra trabalhar pra eles.

P: Foi mesmo! E voltou de carteira assinada?

Luíza: Foi, tudo direitinho... Eu passei no seguro, aí uns 8 meses depois eu procurei eles e eles me empregaram de novo.

Situações como essa foram encontradas também por Borsoi (2005) em pesquisa realizada em Horizonte-CE. Lá também os trabalhadores afirmavam ser beneficiados com as demissões e com o seguro desemprego, uma condição que permitia, muitas vezes, erguerem a própria casa.

5. 2 Paradigma rompido: elas têm filhos e, por isso, não param de trabalhar

Um paradigma rompido por essas mulheres está no fato de intensificarem sua vida profissional principalmente depois de ter filhos, mesmo que eles ainda pequenos precisassem dos seus cuidados maternos. Como ressalta Francisca: “depois eu tive filho e aí não pude deixar de trabalhar nunca mais”. Elas não param de trabalhar para ter filhos. Elas têm filhos e, por isso, não param de trabalhar.

Bruschini (2000) indica uma importante mudança de perfil das trabalhadoras a partir da década de 1980. Até então, as mulheres que disputavam colocações no mercado eram majoritariamente jovens, solteiras e sem filhos. Entretanto, o crescimento da força de trabalho feminina no Brasil vem apresentando como característica mulheres casadas e com filhos.

As separadas têm ainda um agravante: estão sozinhas e precisam preocupar-se com o serviço a ser feito na fábrica ou na facção, com o dinheiro a receber e as despesas a pagar, com a alimentação, a educação, os cuidados higiênicos e a segurança dos filhos. São mulheres chefes de domicílio e assumem a dupla responsabilidade: de “cuidadoras” e de provedoras. Para ajudar, às vezes contam com a avó das crianças ou com uma irmã mais nova, adolescente, que ainda não ingressou no mercado de trabalho e pode ficar parte do dia com os sobrinhos. Constatação semelhante é apresentada por Bruschini (2000; p.19) ainda que a maternidade seja o fator de maior interferência no trabalho feminino,

Quando a necessidade econômica é tão premente que inviabiliza o exercício da maternidade em tempo integral, como nas famílias muito pobres ou nas chefiadas por mulheres, outros arranjos, como a rede de parentesco – inclusive os filhos maiores –, ou a vizinhança, poderão ser acionados para olhas as crianças enquanto a mãe vai trabalhar.

Na ausência dessa ajuda, as costureiras entrevistadas que têm filhos pequenos contam que deixam parte do almoço preparado antes de saírem para trabalhar nas facções e, na hora do almoço, retornam às suas casas para almoçar com os filhos e ver como estão. Afinal, “as mães, mesmo quando trabalham fora, continuam sendo as principais responsáveis pelo cuidado com as crianças pequenas” (BRUSCHINI, 2000, p.20).

É o caso de Florinda, que trabalha em uma facção quase vizinha a sua casa para conseguir manter-se perto dos filhos durante o dia. Ela conta que, na fábrica, sair na hora do almoço é sempre muito complicado, pelo intervalo curto de tempo e pela distância de casa. Assim também é o caso de Maria. Quando estive visitando sua casa para realizar a entrevista, pude perceber a dupla jornada de trabalho que enfrenta no seu cotidiano. Ela divide o seu tempo entre o trabalho na facção e os três filhos, em especial uma filha ainda criança, de sete anos de idade, que sofre de tricotilomania¹⁸. Casada, ela pode contar com a ajuda do marido, principalmente quando ele está desempregado. Considerando o relacionamento com ex-marido, que batia nela e na filha, ela se refere positivamente ao atual marido: “ele é melhor pra mim”. Mas algo fica claro no decorrer da entrevista: o marido, e pai da criança, até pode ajudar, mas a responsabilidade das tarefas domésticas e dos cuidados com a filha é da mãe. Dessa forma, ela precisa manejar suas prioridades e sente-se dividida entre a responsabilidade/vontade de trabalhar e a responsabilidade/vontade de cuidar dos filhos. Além da necessidade, Maria diz que gosta de trabalhar e que sente a falta do trabalho fora de casa,

¹⁸ A tricotilomania é um distúrbio do controle dos impulsos caracterizado pela crônica tendência a puxar ou arrancar os próprios cabelos. O início pode ocorrer na infância ou adolescência e continuar ao longo da vida. Ansiedade e depressão freqüentemente acompanham o quadro.

se tiver que ficar em casa ocupada integralmente nos afazeres domésticos. Por outro lado, é ela quem tem que levar a filha para o atendimento psicológico, entre outras obrigações familiares. Como ela conta:

Maria: Pessoa que trabalha e deixa seus filhos na mão dos outros num serve não... Essa minha menina aí [filha mais velha] sofreu muito, sabe, porque o pai dela batia nela, batia em mim... Ave Maria, mulher, era horrível! Aí, eu me separei dele [ex-marido], mas não podia larguei o emprego pra ficar mais com ela. Já esse agora [marido atual], pelo menos ele é melhor pra mim. Bem que ele fica em casa, vai buscar ela, faz o meu almoço, sabe. Pra eu ir trabalhar, né? Aí, quando ele fica trabalhando aí deixo de trabalhar pra cuidar da pequena, porque ela precisa desse tratamento. Pra bem tu vê, faz quase três mês que eu não levo ela lá, tô até com medo dela ter perdido a vaga, porque é muita gente na espera sabe. Mas eu tô sem dinheiro e lá é longe pra ir. Aí ele é quem fica cuidando mais dela.

P: Então, vocês revezam é? Quando um tá trabalhando o outro fica em casa...

Maria: É. Mas aí você sabe, né, que quando uma pessoa trabalha, se incomoda quando tá parado. Eu me incomodo, fico doidinha do juízo. Aí, já tô ali na Fransquinha tem uns cinco, seis meses já. Aí, pelo menos, que é perto, eu consigo trabalhar e venho dar uma olhada neles [filhos] de vez em quando. Venho na hora do almoço, porque a gente não almoça lá. Quando chego sou eu que faço o jantar deles e boto eles pra tomar banho, fazer dever [tarefa de casa]... A gente não pode descuidar, né”.

Maria deixa transparecer o conflito interno entre os papéis de trabalhadora, mãe e dona de casa. Para ela, trabalhar é condição de auto-realização e valorização, garante a subsistência de sua família, mas, por outro lado, sacrifica-lhe o tempo de cuidado dos filhos. O sentido do trabalho aparece ligado tanto ao dinheiro para o sustento da família quanto à auto-realização e reconhecimento social. Por isso “muitas mulheres vivem a tensão entre a vontade de trabalhar e as obrigações da vida doméstica” (BARRETO, 2003, p.157). Ambos são papéis importantes para a mulher atualmente. Segundo Wajnman e Rios-Neto *apud* Bruschini (2000, p.20),

a criação dos filhos estaria perdendo o impacto sobre a saída da mulher da força de trabalho, porque os valores associados a um número elevado de filhos declinaram, enquanto aqueles que se referem a participação das mulheres no mercado de trabalho tornaram-se mais fortes.

A tentativa de conciliar trabalho dentro e fora de casa transforma-se em dupla jornada de trabalho. Dessa forma, é de vital importância considerar o trabalho doméstico no estudo do trabalho feminino. É na casa que as mulheres realizam seus papéis de mãe e dona de casa, mas é fora de casa, seja na fábrica ou na facção, que elas realizam o trabalho que é reconhecido publicamente (BORSOI, 2005). E desse reconhecimento como trabalhadoras elas

já não abrem mão sem que sofram pela perda do lugar social conquistado. Preferem renunciar ao descanso do final do dia e dos “dias de folga”, assumindo também as tarefas e obrigações que têm de fazer quando chegam a casa depois do expediente de trabalho. Segundo Deddeca (2004; p.47), “a dupla jornada de trabalho tende a estar associada à baixa remuneração. [...] a mulher inserida no mercado de trabalho de menor remuneração é obrigada a realizar diretamente os afazeres domésticos, sendo mais intensivamente submetida à dupla jornada de trabalho”. Ao contrário, a mulher que tem maiores rendimentos possui a possibilidade de contratar uma pessoa que realize boa parte dos afazeres domésticos.

O trabalho doméstico é naturalizado e invisível (WOORTAMM, 1987), fazendo parte do papel feminino. A desigualdade na divisão das tarefas domésticas é vivida como algo estabelecido naturalmente. Aos homens, cabe a possibilidade de alterar suas atribuições e responsabilidades domésticas quando querem, contribuindo apenas nas tarefas que lhes parecerem apropriadas. Já para a mulher, a rotina dessas tarefas é própria à sua condição de gênero (BRUSCHINI, 2000; HIRATA, 2002).

É interessante a reflexão sobre a dissociação que a divisão sexual do trabalho provoca em relação à mulher: se, por um lado, ela é considerada igual a qualquer trabalhador que vende sua força de trabalho, sendo ignorada sua condição feminina no que se refere às questões próprias da feminilidade, por outro lado, a mulher é tida como desigual, já que, geralmente, sua força de trabalho vale menos. Os autores Abreu e Sorj (1995), Antunes (2003), Bruschini (2000), Araújo (2002), Hirata (2002), Deddeca (2004) e Lima (2004) são unânimes em apontar que o ganho médio feminino tem permanecido inferior ao ganho médio masculino, mesmo com a crescente inserção da mulher em postos de trabalho hierarquicamente mais elevados e do nível de escolaridade, em média, mais alto se comparado com o dos homens. Para Bruschini (2000), as desigualdades salariais entre os sexos refletem a permanência da discriminação sexual.

A discriminação se estende desde o mercado de trabalho ao próprio lar. Borsoi (2005, p.169) ressalta que geralmente os homens se sentem no direito ao “enfado” após uma jornada de trabalho, podendo reivindicar o tempo de descanso merecido. Entretanto, quando a mulher se coloca no mesmo direito, começam os desentendimentos em relação à compreensão dos papéis sociais de gênero. Esse aspecto, muitas vezes, configura-se em uma zona de conflito na relação conjugal, entre tantos outros que deflagram a desagregação familiar e têm transformado a composição das famílias no decorrer das últimas décadas, em especial, no que se refere ao aumento de famílias chefiadas por mulheres (BRUSCHINI, 2000).

5.3 Casamentos desfeitos: mulheres independentes

Eu tinha meu valor, tinha meu emprego, pra que um homem desse?!
(Francisca)

Entre as entrevistadas, todas relatam que os maridos não conseguiram estabelecer-se profissionalmente ou que prejudicaram a própria vida profissional devido ao alcoolismo e a outros vícios. Também houve relato de uma situação na qual o marido não participava como a principal fonte de renda porque gastava parte do seu dinheiro com outra mulher. Apenas uma das entrevistadas continuava casada com o primeiro marido. Outras quatro eram separadas e viviam sozinhas, arcando com despesas de casa e dos filhos. Havia uma delas que estava casada pela segunda vez, mas há três anos o atual esposo estava desempregado, sofria de alcoolismo e era com a remuneração dela que se pagava a maioria das despesas familiares.

No discurso das costureiras entrevistadas, os maridos aparecem como homens fracos, desqualificados ou descomprometidos com a responsabilidade de sustentar a família, revelando algo surpreendente frente a um dos paradigmas mais comuns em nossa sociedade, que é a crença de que a renda da mulher dentro do orçamento familiar é complementar, secundária. Entre as seis costureiras entrevistadas, cinco delas eram as principais responsáveis pelas despesas de casa.

Estudos publicados em 2004 pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos – DIEESE – apresentam algumas conclusões que retratam a realidade que encontramos no relato das entrevistadas. Segundo o DIEESE (2004), houve um forte crescimento no número de domicílios chefiados por mulheres nas diversas regiões do Brasil. Em 1992, a chefia feminina estava presente em 19,3% dos domicílios, passando ao percentual de 25,5% dos lares em 2002 (último ano cujos dados da pesquisa foram analisados). Notou-se também a maior concentração dessa tendência nas áreas urbanas, onde a proporção de chefes mulheres cresce para 31,2%. “Em todas as regiões analisadas, mais de 90% das mulheres chefes de família não possuem cônjuge. Quando a moradia tem um homem como chefe, a situação se inverte em 82% dos casos pesquisados” (DIEESE, 2004, p.4). As casadas que se declaram responsáveis pelo orçamento familiar são poucas: variam de 3,7% a 7,9% nas diversas regiões do país.

Quando casadas, acontece como descreve Borsoi (2005, p.164): “prevalece o papel secundário da participação da mulher, enquanto se preserva o lugar de provedor do homem, seguindo assim a velha cultura da divisão sexual do trabalho”. Entretanto, é crescente o

número de mulheres que constituem a única renda da família e, diante disso, assumem uma postura diferente. É o caso da maioria das costureiras desse estudo que enfrenta a realidade por conta própria. Hirata e Humphrey (1994), em pesquisa realizada em São Paulo, ressaltam que as mulheres “chefes de família” se comportam da mesma maneira que os homens “chefes de família”, submetendo-se a trabalhos mais precarizados quando em situação de desemprego, exatamente pela função de provedores que ocupam.

Outro aspecto importante é que os domicílios com chefia feminina apresentam constantemente renda inferior àqueles chefiados por homens. Segundo Boletim do DIEESE (2004, p.1), “a origem desta menor renda estaria associada ao próprio perfil da chefe de domicílio, geralmente sem cônjuge, com baixa escolaridade e com maior idade, bem como às dificuldades de inserção feminina no mercado de trabalho, que usualmente se expressam pela maior taxa de desemprego, pelas inserções vulneráveis¹⁹ e precárias, com menores rendimentos”. Ainda há grande desigualdade na remuneração de homens e mulheres por trabalhos de igual valor, e as mulheres representam a maioria dos trabalhadores em tempo parcial e do setor informal.

Segundo Antunes (2003, p.108), embora se possa reconhecer a ampliação do trabalho feminino no mundo produtivo nas últimas décadas, essa emancipação parcial das mulheres é incorporada²⁰ pelo capital “*de modo desigual e diferenciado em sua divisão social e sexual do trabalho*”. Como observa o autor

a expansão do trabalho feminino tem se verificado sobretudo no trabalho *mais precarizado*, nos trabalhos em regime de *part-time*, marcados por uma *informalidade* ainda mais forte, com desníveis salariais ainda mais acentuados em relação aos homens, além de realizar jornadas mais prolongadas.

Não é difícil constatar que a inserção feminina no mercado de trabalho é vista predominantemente em funções menos qualificadas e, conseqüentemente, menos valorizadas (HIRATA, 2002). A desvalorização se apóia sobre a negação do reconhecimento social às habilidades identificadas como “manuais”, considerando que o capitalismo sempre valorizou as máquinas em detrimento dos trabalhadores, assim como o taylorismo instalou uma valoração na divisão entre trabalho manual e trabalho intelectual, entre execução e concepção

¹⁹ São considerados vulneráveis os empregos sem carteira assinada, autônomos que trabalham para o público, os trabalhadores familiares e os empregados domésticos. Ocupações sem qualquer tipo de proteção social ou acesso aos direitos trabalhistas.

²⁰ “O que, portanto, era um momento efetivo – ainda que limitado – de emancipação *parcial* das mulheres frente à exploração do capital e à opressão masculina, o capital converte em uma fonte que intensifica a desigualdade” (Antunes, 2001, p.110).

(ANTUNES, 2005). Como sabemos, o setor de confecção é caracterizado por uma grande necessidade de trabalho intensivo, em algumas situações, feito inclusive artesanalmente (LIMA, 1996; BARRETO, 2002). Sabemos também que a presença predominantemente feminina na mão-de-obra no setor chega ao percentual de 80%, aproximadamente, segundo Mamede (2000). Dessa forma, é possível uma correlação entre esses dados, confirmando a questão da desvalorização do trabalho manual e feminino na indústria de confecção. O setor reúne características propícias para que se instalem práticas que levam à precarização do trabalho.

Se pensarmos na situação das mulheres chefes de domicílio, considerando que, em cerca de 31,2% das famílias, seu trabalho constitui a única ou a principal fonte de rendimentos, como diz Araújo et al (2004), “é possível compreender porque parte das mulheres nesta situação, e por falta de escolha, se dispõe a aceitar condições de trabalho precárias e baixos salários, o que tende a reproduzir o círculo vicioso da pobreza e a sua segregação ocupacional no mercado de trabalho”. Araújo et al (2004) conclui que, embora alguns aspectos demonstrem uma melhoria para mulheres quanto ao mercado de trabalho, ainda existe muita desigualdade de oportunidades, indicando que as transformações contemporâneas do mundo do trabalho se encaminham para a continuidade da divisão social de gênero do trabalho com novas e antigas formas de segregação.

Contudo, a análise do DIESSE (2004) adverte que não se deve atribuir uma relação de causalidade direta entre a entrada da mulher no mercado de trabalho e o aumento da chefia feminina de domicílios, embora seja possível afirmar com segurança uma clara correlação entre esses dois fatores. Além disso, devemos relacionar aspectos sociais, como a emancipação feminina e até mesmo uma maior desagregação familiar.

É interessante ressaltar que essas mulheres romperam com um sistema ideológico dominante de que o marido é o chefe e mantenedor do lar porque é do sexo masculino. O que não significa que o modelo ideal para elas não seja ainda a reconhecida família em que existe o marido que sustenta a casa ao qual são atribuídos os papéis sociais como trabalhar, prover recursos, resolver problemas externos, enquanto que a esposa é que recebe a responsabilidade dos papéis de cuidar das crianças, administrar as despesas e organização da casa. As camadas mais pobres da população, embora vivam em uma realidade bem diferente, reproduzem como situação ideal o modelo de família patriarcal, ainda existente nas classes dominantes. Como afirma Woortmann (1987, p. 64), “seria errôneo imaginar que as classes pobres não têm consciência do modelo dominante”. Nesse modelo, os papéis de gênero ainda colocam os

homens em uma posição dominante e as mulheres em uma posição subordinada. Embora vivamos tempos de transformação desses papéis sociais, é possível dizer que ainda não dissolvemos a representação que da casa como o domínio das mulheres e a rua o domínio dos homens, o lugar de trabalho reconhecido. As tarefas dos homens são de maior reconhecimento. A mulher desempenha tarefas complementares e de menor valor, configurando uma relação de dependência e subordinação.

De qualquer forma, a inserção das mulheres no mercado de trabalho, como é o caso dessas costureiras, deu-lhes a condição de poder escolher não tolerar certas circunstâncias advindas de um relacionamento conjugal prejudicial a elas, no que se refere aos maus-tratos, à violência, ao alcoolismo e à traição do marido. Esta experiência, as costureiras procuram relatar com certo humor e “orgulho de si”, o que pode mascarar possivelmente sentimentos de frustração e vergonha de terem sido enganadas e submetidas ao sofrimento (WOORTMANN, 1987).

P: E o pai deles [dos filhos]? Não ajudava [financeiramente]?

Francisca: Ele? Ajudar? Ajudava nada... Olha, Florinda! Tu acha? [risos] A Florinda sabe como é que era. Meu ex-marido num pregava um prego numa barra de sabão. Quando não tava bebo, fazia uns bico, ganhava aquela coisinha aqui, outra ali... Eu ainda agüentei um tempo porque meus menino era muito apegado a ele. Mas depois, teve um dia que eu dei um basta nisso. O homem não ajudava em nada, só me dava trabalho e preocupação. Eu larguei dele, botei ele pra fora... Aliás, ele arranhou aí outra mulher e eu achei foi bom... [risos] Já foi tarde! Aí foi a gota d'água. Ora, arranjar uma mulher praticamente em frente a minha casa, aí essa foi demais.

Sônia: Eu preferi pegar umas máquinas velhas lá pra costurar em casa, aí fiquei até bem trabalhando, mas meu ex-marido tinha umas dívidas e eu vendi as máquinas pra pagar porque ele tava sendo ameaçado, sabe. Pra tu ver o traste que ele era, só me dava prejuízo. Aí agora eu fiquei sem as máquinas e sem o marido. [risos]

P: Mas ela conheceu o pai?

Maria: Ela conhece. Agora que ele botou a mãozinha na consciência, tá dando as coisas a ela, porque antes ele não dava nada não. Aí agora ele tá botando a mãozinha na consciência, porque eu também nunca procurei..., eu nunca que fui atrás de justiça não.

Na casa de Maria, mesmo sendo casada e tendo o atual marido morando em casa, sua renda é que sustenta a família enquanto o ganho do marido é complementar e ocasional. O marido alcoolista e com idade avançada segundo a preferência do mercado – ele tem mais de 45 anos – não consegue empregar-se. Mesmo na insegurança sobre o recebimento do salário na facção onde trabalha, ainda assim essa fonte de renda é tida como principal.

P: É só você e seus filhos, aqui na casa?

Maria: Não, ele [o marido] tá ali dentro, mas pelo amor de Deus... [fazendo sinal para que nós conversássemos baixinho] Tá ali tomando banho...

P: Ele bebeu ontem foi?

Maria: Não, bebeu hoje [era domingo pela manhã]... vixe, não posso nem falar disso que ele se zanga. Vou já fazer o almoço dele.

P: Ele trabalha?

Maria: Ele é mecânico de máquinas.

P: E tem emprego mesmo, de carteira assinada?

Maria: Não, trabalhava avulso, sabe? Não trabalha de carteira assinada não. Pois é, mulher, é assim...

P: Mas aí ele ajuda com as despesas da casa?

Maria: É, ele ajuda quando pode. A gente divide. Isso quando ele tá trabalhando. Ele tá desempregado há mais de três anos. Faz só uns bico quando aparece.

Florinda também conta que, quando casada, não se confiava na renda do marido, pois ele trabalhava “avulso”.

Mulher, foi o que eu te disse. Ele tinha [profissão], mas era tudo avulso. Ele fazia bico, de pedreiro, de pintor, de jardineiro... ia fazendo. Aí tinha de mês que ganhava, tinha de mês que não ganhava nada. Ai, quem é que pode se confiar de comprar as coisa sem garantia que vai ter dinheiro no outro mês? Ainda mais, é muito bom não depender de homem, sabe. É melhor pra gente. (Florinda)

Cheias de ressentimentos e desconfiança em relação ao sexto oposto, contam que “é muito bom não precisar de homem”. Indagadas sobre se sentem falta de ter um marido ou mesmo um namorado, uma disse:

Tenho medo. Porque eu sou solteira, né, e nem filho eu tenho. Aí, se um marmanjo desse se aproxima de mim e vê isso aqui, já vai querer vir morar comigo e se apossar da minha casa. E se ele tiver a idéia de me matar pra ficar com as minhas coisas? Porque eu não tenho filho, né? (Rosa)

Outras contam que bom mesmo é namorar no forró que vão aos sábados, mas sem compromisso nem pretensão de se casarem novamente. Convictas de suas responsabilidades, já desiludidas por relacionamentos conjugais fracassados, as costureiras assumem uma postura extremamente independente e prática diante das suas circunstâncias. Mostram-se resilientes e corajosas em enfrentar adversidades.

Habituada desde a infância para lidar com uma realidade difícil, afirma Maria: “porque eu sempre fui assim, saí das asas do meu pai com nove anos pra trabalhar em casa de família. Toda vida fui assim, sabe!”.

A traição do marido, o divórcio, a ausência de pensão alimentícia, o marido desempregado e alcoolatra, a filha com tricotilomania, o câncer do pai, a falta de dinheiro... Cada relato trazia situações particulares, mas refletiam a luta pessoal para conseguir equilibrar vida pessoal e profissional. Como constata Barreto (2003, p.156), “socialmente, são as mulheres que devem cuidar do bem-estar de todos os moradores da casa, manter os laços afetivos e a solidariedade, integrando-os. Realizam as múltiplas tarefas domésticas, representam a família na comunidade, cuidam dos adoecidos, em uma jornada interminável”.

Sônia: Olha, eu tenho meu pai... tem C.A. o meu pai... [...] Assim, porque ele só tem a mim pra cuidar dele sabe, pra levar pra médico e tudo. Por que o dinheiro dele não dá, porque ele só come líquido, aí são oito caixas de leite por mês. Aí, Mucilon, Neston, Farinha láctea, essas coisas não podem faltar... aí não dá. Aí, tudo só depende dele, eu não posso nem dá uma ajuda de dinheiro, aí eu tenho meu irmão que já ajuda. Meu irmão mais velho que não é casado. Todo mundo aqui em casa só depende dele, ele é os pés e as mãos meu, dela [filha menor], do meu pai, da minha mãe... tudo é com ele, sabe. Às vezes eu me sinto até, sei lá, assim chateada, porque se eu tirar R\$100,00 do meu dinheiro pra ajudar, não sobra nada. Aí eu tenho que vestir ela [a filha mais nova], tenho que dá caderno, lápis, porque o pai dela.... nem nem...

Maria: Porque ele é muito bom pra mim, bom marido... mas agora ele tá desempregado, tá bebendo todo dia, tá sendo o problema dele. Toda quinta-feira eu vou na igreja rezar pra Deus dá um emprego pra esse homem. Porque ele tá se acabando na bebida. Aí é direto eu brigando com ele, porque eu prezo pela saúde dele. Porque eu bebo, mas em casa, gosto de tomar uma cervejinha quando chego a noite no sábado, ou vou ali no churrasquinho, mas dia de trabalho eu só chego pra tomar banho e descansar. Ele num faz nada, aí fica nisso. Essa menina fica toda se tremendo quando ele chega bêbado e tudo, mas ele num briga muito não. [chama a atenção da menina porque ela ia puxar o cabelo] Vou já buscar ele pra almoçar.

P: Mas tu já procurou tratamento pra ela?

Maria: Já, lá na Messejana, com a Dra Márcia. Mas de uns tempo pra cá num fui mais não, o custo de vida [passagem de ônibus] daqui pra lá é muito alto. É longe viu?

P: E aqui por perto? Não conseguiu não? Aqui tem CAPES?

Maria: Tem, mas eu num consegui vaga não pra ela. Aí me encaminharam pra lá.

P: Vai pra escola, Gabriela? Já aprendeu a ler?

Maria: Mulher eu já botei ela até na escola particular, mas ela não aprendia nada. Aí eu tirei, mas dava medo do que as crianças iam dizer com ela por causa desse problema do cabelo dela, mas agora ela já tá lendo e tudo...

Em suma, as mudanças ocorridas no contexto do trabalho vêm reformulando os papéis da mulher na sociedade. A inserção da mulher no mercado de trabalho, embora segmentada em atividades mais precárias e pior remuneradas, proporcionou a ela uma renda

própria, o que possibilitou uma menor dependência financeira em relação ao marido ou aos pais. Além disso, contribuiu para a construção de sua identidade profissional.

Para Antunes (2003, p.110), “a luta das mulheres por sua emancipação é também – e decisivamente – uma ação contra as formas histórico-sociais da opressão masculina”. A mulher passou a ter mais liberdade para escolher com quem pretende se casar e se pretende manter o casamento, superando, em parte, o preconceito em relação a ser uma mulher separada. Nota-se também uma ênfase na valorização pessoal, buscando autonomia e reconhecimento. “Sair da rotina doméstica, compartilhar experiências de trabalho com outras pessoas em situação semelhante, submeter-se a tarefas rigidamente supervisionadas, gerir o próprio dinheiro” (BORSOI, 2005, p.211) são elementos de forte impacto que transformaram a percepção das mulheres sobre si mesmas. Dessa forma, a própria mulher começa a enxergar as possibilidades de conquistas independentes (BORSOI, 2005).

6. AS FACÇÕES DE COSTURA E A EXPERIÊNCIA DAS COSTUREIRAS

6.1 A compreensão das costureiras sobre as facções de costura

Quando eu comecei a trabalhar, nem existia facção, sabia nem o que era isso, mas agora as fábricas tão quase todas fechando, exatamente pra ficar com as facção, porque eles não tem despesa nenhuma. (Rosa)

Para entender como as costureiras lidam com a realidade de precarização do trabalho, é importante compreender que formulações elas constroem para si mesmas para explicar a existência das facções de costura, a relação destas com as fábricas e com as costureiras. Rosa, em sua fala, citada acima, denuncia o crescimento da prática da subcontratação na indústria de confecção em Maracanaú. Sendo costureira experiente, com mais de 15 anos de profissão, ela conta como percebe a instalação de facções: a partir do interesse das fábricas em livrar-se das despesas. Segue seu discurso relatando como acontece o acordo de trabalho entre fábricas e facções e nos dá uma descrição clara da realidade experimentada pelas costureiras:

Olha, eles fazem assim: digamos que eu sou dona da facção. Aí, ele [um intermediário] chega aqui na facção com mil peças. Ele joga aqui em cima de mim [supondo que ela fosse a dona da facção] e das outras costureiras [supostamente contratadas por ela]. A minha obrigação é fazer as peças deles. A facção entrega as peças prontas e eles entregam o dinheiro. Eles não tem nada a ver com a comida da costureira, eles não tem nada a ver com a energia da costureira, eles num tem nada a ver com nada! Tudo é as minhas custas. Eles não pagam impostos, eles simplesmente vem me dar as roupas e vem buscar pronta. Aí do meu dinheiro é que eu vou pagar as costureiras, a energia... e eles nada. Aí sobra muito pouco pras costureira”. (Rosa)

É interessante notar que Rosa se coloca no lugar de proprietária da facção para descrever como acontece. Assim, ela expressa o sentido de violência e sofrimento do contexto das costureiras: “joga aqui em cima de mim e das costureiras”. Expressa também o sentido de exploração utilitarista – “eles num tem nada a ver com nada” – e a compreensão de que a facção é dependente de um esquema maior de exploração do trabalho.

Já Sônia explicou como se dá o início de uma facção. A proposta é feita pelo intermediário ou proprietário da fábrica interessada em subcontratar o serviço de costura das peças. Em alguns casos, as máquinas são fornecidas pela fábrica ao proprietário da facção,

caracterizando uma vinculação de forte submissão e dependência. Por outro lado, o que atrai é a oportunidade de empreender o próprio negócio, que se sobrepõe ao fato da ilegalidade e da injustiça em se subjugar outros trabalhadores a uma situação precária de trabalho. A própria trabalhadora costureira entende o negócio como lícito, dizendo que “é ótimo trabalhar pra eles [os proprietários das fábricas que subcontratam as facções]”, embora seja usurpada dos direitos trabalhistas que receberia se estivesse trabalhando na própria fábrica.

P: E porque que eles não contratam as costureiras pra lá pra fábrica deles?

Sônia: Porque facção fica melhor pra eles, entendeu? É assim: eles compram as máquinas, entendeu? Eles compraram as máquinas. Aí, eles botam... “Você quer trabalhar comigo?” “Quero”. “Tá bom, então eu vou botar as máquinas e você trabalha pra mim... Eu vou pagar só a manutenção das máquinas”. Aí então, eles coloca as máquinas, então, aí ela [proprietária da facção] é obrigada a trabalhar pra eles, entendeu, porque eles botaram as máquinas. Obrigada, assim né, porque no dia que ela não quiser mais trabalhar com eles ela devolve as máquinas. Mas é bom trabalhar pra eles, muito bom...

P: E ela pode usar as máquinas pra fazer outras costuras?

Sônia: Pode, ele mesmo que diz pra gente: “pode trabalhar, usar as máquinas, só que no dia que eu precisar das minhas peças...”, as peças tem que tá prontas, né?! Mas é ótimo trabalhar pra eles.

Há também outra compreensão por parte das costureiras que não contempla inteiramente o real interesse das fábricas pela existência e utilização das facções.

Maria: A “FabM1”, ela é marca boa assim, marca, marca boa mesmo... boa de ser cara as coisa, sabe?

P: Então eles [referindo-me ao dono da fábrica que encaminha as peças para a facção] têm costureira lá também?

Maria: Tem, ele têm lá.

P: Então porque que ele manda as peças pra facção?

Maria: Porque é muita. E ele num manda só pra Fransquinha não, tem muito mais facção trabalhando pra ele. É muita peça mesmo.

P: Se essas fábricas têm suas próprias costureiras, porque que elas mandam as peças pra facção?

Luíza: Porque é muito pedido, aí eles não dão conta de tirar todos os pedidos. Aí o que é que eles fazem? Eles mandam 2000, 3000 peças... Aí dão 15 ou 20 dias pra gente entregar. Isso quando eles têm muita peça, mas às vezes eles não manda porque as costureira de lá já dão conta de fazer.

Para Maria e Luíza, por exemplo, as facções existem porque as fábricas não têm condições de atender a demanda de mercado e por isso distribuem parte da produção em facções de costura. De certa forma, essa compreensão contribui para naturalizar a precarização do trabalho.

6.2 Relações e acordos de trabalho nas facções: os direitos trabalhistas negligenciados

Na fábrica, eles têm mais obrigação com a gente. A gente tem os direitos. Na facção não tem. (Francisca)

A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, surgiu logo após a criação da Justiça do Trabalho em 1939. A CLT foi criada através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943 e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, unificando toda a legislação trabalhista então existente no Brasil. Com base nela, a relação de emprego se estabelece através da celebração de um contrato de trabalho entre empregador e empregado, denominando-se vínculo empregatício. O contrato de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, celebrado entre o empregador e o empregado, visando à prestação continuada de um serviço, em uma carga horária definida, mediante pagamento de salário. Sendo assim, a ocorrência do vínculo empregatício, que garante vários direitos trabalhistas, é caracterizada por um contrato de trabalho com os seguintes requisitos: continuidade; subordinação; onerosidade; pessoalidade; alteridade. A continuidade significa que o serviço prestado não é eventual e o empregado deve comparecer à empresa repetidamente. Por subordinação, entende-se que o empregado cumpre ordens dadas pelo empregador em troca da remuneração. A onerosidade relaciona-se com o salário fornecido pelo empregador ao empregado, em virtude do contrato de trabalho. Pessoalidade é outro requisito inerente ao contrato de trabalho, pois este é personalíssimo, ou seja, o próprio empregado é o executante do serviço. Por último, o vínculo empregatício para ser caracterizado deve ter alteridade, o que consiste na prestação de serviço por conta e risco do empregador. Trata-se de uma proteção ao empregado, visto que este até pode participar dos lucros da empresa, porém não pode participar dos prejuízos (COLLOR, 1991; MARTINS, 2004).

O reconhecimento do vínculo empregatício garante ao empregado uma série de direitos previstos em lei. Podemos citar os principais: salário, férias, décimo terceiro salário, licença-maternidade, recolhimento para Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), aviso prévio e multa sobre o FGTS em caso de rescisão de contrato, horas extras, adicional noturno, adicional de insalubridade e periculosidade, em alguns casos. Por essa gama de direitos e detalhes que devem ser cumpridos, independentemente do porte das empresas, a legislação trabalhista brasileira é, inclusive, considerada pelos empresários como um dos

principais fatores de desestímulo ao investimento produtivo pelo custo trabalhista gerado. (OLIVEIRA, 2002; MARTINS, 2004).

Para ter acesso a esses direitos, uma das prerrogativas é o empregado ter a CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social – assinada pelo empregador. É isso que ocorre à maior parte dos empregados que trabalham dentro de empresas de grande porte. Por estarem no espaço físico da empresa, estão mais expostos à fiscalização dos órgãos responsáveis, em geral da Delegacia do Trabalho, o que pode ocorrer de modo sistemático e planejado ou por causa de denúncias. Empresas de maior porte, que são mais visadas, tendem a manter-se, em geral, cumpridoras de determinadas obrigações trabalhistas. Entretanto, quanto menor o porte da empresa, maior probabilidade de haver irregularidades. Mesmo em empresas formalizadas, podem acontecer casos em que parte dos empregados trabalha sem carteira de trabalho assinada ou exista algum direito sendo negligenciado.

No setor de confecção, acontece dessa forma. Pressupõe-se que nas fábricas haja o cumprimento das obrigações legais, embora saibamos que existem casos em que se encontram trabalhadores não registrados na empresa. Essa situação é gerada, muitas vezes, por “acordos” feitos com os próprios empregados. Como já discutido anteriormente, os empregados negociam com a empresa a formalização de suas demissões, o que gera o recebimento do FGTS e do seguro desemprego e, enquanto recebem o pagamento do seguro desemprego – o que pode se estender por até cinco meses, dependendo do tempo de contribuição à Previdência Social – permanecem trabalhando sem contrato formal na mesma empresa. Essa última “economiza” em impostos, enquanto que o trabalhador se sente no “lucro” de receber o valor do seguro e mais um salário acordado informalmente. Entretanto, como conta Rosa e Maria, essa forma de burlar a lei tem sido freqüentemente inibida pela ação da Delegacia do Trabalho e do próprio sindicato.

Rosa: Aí fui pra “FabM3”. No tempo que eu trabalhei lá tinha muita costureira, mas andaram botando muita gente pra fora, sabe, porque tinha muita gente recebendo seguro [desemprego] e o sindicato não aceita mais, ficar dentro da firma recebendo seguro...

P: E como é isso? Recebendo seguro, mas continuar trabalhando na fábrica?

Rosa: É, recebendo seguro e trabalhando avulso, mulher, sem assinar carteira. Ora, tem é muita fábrica que faz isso, mas agora num faz mais não porque o sindicato dá em cima.

Maria: “Então é assim, eu tô recebendo o seguro [desemprego], todo mês eu tenho aquele salário né, aí eu vou trabalhar em outra fábrica. Aí, quer dizer, eu tô recebendo o seguro e o salário da firma. Mas agora os homem lá da DRT não aceita mais isso não. Aí, o pessoal ou deixam de receber o seguro ou ficam trabalhando, um dos dois. Mas se ficar trabalhando e ele assinar

minha carteira eu perco o seguro. Aí as pessoas num querem perder nada, aí preferem ficar trabalhando avulso do que perder o seguro, entendeu?”

Já na facção, todos os direitos trabalhistas são negligenciados. E isso parece acontecer de forma naturalizada, pois a operação de faccionar teve sua origem na informalidade. De início, eram apenas pequenos grupos ou costureiras domiciliares trabalhando em suas casas, onde recebiam uma máquina e as peças cortadas da empresa (LIMA, 1996; MAMEDE; 2000). Com a ampliação dessa prática de mercado, algumas pequenas oficinas domiciliares chegam a proporções de pequenas fábricas, que não são tratadas como tal por estarem “escondidas” na informalidade. Na história da industrialização e do trabalho, essa forma de produção ficou conhecida como *putting-out* e entrou em declínio no século XIX embora nunca tenha desaparecido. Trata-se, então, de um retorno aos momentos iniciais da constituição das fábricas como organização da produção característica do capitalismo nos séculos XVI e XVII na Europa. Agora, em sua nova abordagem, tratada disfarçadamente como terceirização, suas características evidentes são a feminização (ANTUNES, 2003) – sendo o trabalho a domicílio relacionado predominantemente ao trabalho feminino – e a precarização do trabalho através da usurpação dos direitos trabalhistas (LIMA, 2007).

É um jogo de “esconde e mostra”, pois os galpões em que se colocam as máquinas estão sempre disfarçados, sem nenhuma identificação e, geralmente, localizados no quintal das casas dos proprietários, embora não se tenha dificuldade para localizá-los. Basta perguntar na rua, para quem passar, onde fica a facção da “Dona Fulana”. Os intermediários das fábricas também facilmente recebem notícias sobre onde se localizam as facções e onde novas estão formando-se. Mesmo assim, elas não são fiscalizadas.

A Sub-Delegacia do Trabalho de Maracanaú justifica que as facções são muitas e que não é possível fazer um trabalho sistemático. Dessa forma, os fiscais do trabalho atuam apenas quando recebem uma denúncia. Já as facções que começam a ter uma dimensão maior em termos de tamanho sofrem mais com a fiscalização, conforme contam as costureiras pela sua experiência:

P: Mas e nessa [facção] que você trabalhou nove meses?

Sônia: A minha [carteira] não era assinada não, mas agora ele tá assinando.

P: E por que ele começou a assinar?

Sônia: Parece que uma pessoa lá que deu parte dele... foi uma coisa assim... Não explicou não, a menina que trabalhou lá. Aí lá ele teve que pagar uma multa, né, que paga se a pessoa não é registrada. Mas vai depender da quantidade de peças que ele faz no mês, sabe, aí se ele der acima da quantidade que for exigida, se ele for considerado alto, então a facção dele

passa a ser de nível. Vamo supor, né, eu não tô dizendo que é 10.000 não, vamo supor. Ele tem mais de 10.000 peças, aí porque ele tem costureira quase que nem a fábrica né. Aí tem que assinar a carteira, porque senão tem que pagar uma multa. É R\$400,00 por costureira que ele tiver.

P: E quem é que fiscaliza isso?

Sônia: Veio o DRT, pra fiscalizar.

P: E o sindicato vem?

Sônia: Não, só quando a pessoa dá parte assim o sindicato vem.

Francisca: E trabalhei também numa que tem bem pertim dos bombeiros. Era carteira assinada lá, sabe, porque ela é maior e aí o pessoal vai em cima mesmo.

P: Que pessoal?

Francisca: Acho que era da DRT. Mas eles [os proprietários das facções fiscalizadas] faz assim: assina a carteira de uma parte, aí as outra fica sem carteira mesmo. Chega uma fiscalização, o povo é tudo se escondendo pra facção não pegar multa.

O sindicato das costureiras, né, tá dando muito em cima agora nas facções pra assinar a carteira. Diz a Fransquinha que vai assinar a carteira ano que vem. Pelo menos essa facção bem aqui, essa vizinha aqui, eu tava lá na Fransquinha e fui pra lá pensando que ela ia assinar a carteira. Eu perguntei a ela se ela ia assinar a carteira. Ela disse: “Não, vou assinar mais não. Eu assinei só de quem já tava aqui dentro. Quem vai entrar agora eu não vou assinar mais não”. Aí, eu disse: “pra ficar assim...”, me desculpe aí a palavra, “sair de uma merda pra ir pra outra merda”, aí eu resolvi ficar na Fransquinha mesmo. Cê sabe que quando o... acho que é um fiscal, sei lá, que bate em cima delas aí, elas esconde as costureira tudim. Todo mundo corre. As costureiras sai tudo correndo e se escondendo, só fica quem é carteira assinada. Tem umas que tem parte que é carteira assinada. Aqui em cada esquina tem uma facção. O pessoal tão se dando de bem aqui em Maracanaú. (Maria)

Os proprietários das facções tentam convencer as costureiras da impossibilidade de assinarem a carteira de trabalho devido ao peso financeiro do pagamento dos impostos e das obrigações trabalhistas. As costureiras ora reclamam, ora dizem que compreendem a situação. Aceitam as explicações dadas, interpretando que as facções não têm condições de cumprir a lei. Chegam a esconder-se para proteger as facções da penalidade pelas infrações às leis trabalhistas. O “apagamento de vestígios” (DEJOURS, 2006, p.66) de ilegalidade e exploração do trabalho é feito pelas próprias trabalhadoras, constatando-se aqui uma das maneiras pelas quais as costureiras contribuem na ampliação da prática das facções de costura.

Luíza chega a justificar a proprietária da facção, dizendo que ela não recolhe o que é devido em encargos trabalhistas porque não sendo empresa formalizada não tem como recolher. E complementa sobre a dificuldade financeira da facção para se sustentar ativa.

P: E você já pediu pra ela assinar sua carteira?

Luíza: Não, mas ela não pode assinar não. Porque ela não pode pagar as coisa porque ela não é empresa registrada, né? Aí não tem como ela pagar sem ela ser empresa mesmo, entendeu? E pra abrir empresa, eu ouvi falar que é muito complicado mesmo, sabe. Que tem que pagar uns imposto, muito dinheiro... Aí, pra ela num dá não, mulher. Lá é pequeno também. Num dá não. Num tem condições... Olha, ela mal paga as contas de luz, que a gente vê a dificuldade dela!

Esse posicionamento de justificação assumido pelas próprias costureiras em relação ao fato de não terem suas carteiras de trabalho assinadas e, conseqüentemente, seus direitos trabalhistas, pode ser entendido como um mecanismo de defesa ao qual Dejours (2006) denomina de racionalização. A racionalização, enquanto mecanismo de defesa psicológico, corresponde à construção de um raciocínio cujo objetivo é dar uma justificação aparente a uma experiência reconhecida pelo sujeito como conflitante (DEJOURS, 1992).

Como descreve Dejours (2006), a ideologia defensiva tem por objetivo mascarar e ocultar uma ansiedade particularmente grave e é desenvolvida frente a uma situação de perigo ou risco real. Para ser eficaz, deve ser dotada de certa coerência, como vimos na argumentação das costureiras sobre as dificuldades reais das facções em arcar com encargos e impostos, além dos custos de funcionamento. O que parece ocorrer é que as costureiras absorvem como natural o esquema predatório articulado entre fábrica e facção, o que acarreta a conseqüente perda de seus próprios direitos. A situação já foi incorporada de tal forma que a insatisfação existe, mas o assunto termina sendo tratado com chacota e sem muita expectativa de solução.

Até que aqui no novo Maracanaú, tem algumas que já tão fazendo com carteira assinada. Até lá no Mardones. Eu disse pra ele: “tu tá pensando o quê? Que nós como é prisioneira é? Tu vai ver se eu vinher pra cá e tu não assinar minha carteira?” Eu brincando com ele. “Quem vai ver é tu onde é que eu vou colocar tua carteira?” ele dizendo, sabe. Mas é porque ele brinca muito, sabe. Antes ele era mais sério, mas agora ele gosta de brincar com as costureira. (Sônia)

Embora naturalizada, a também demonstrações de insatisfação e da percepção da perda que sofrem por essa circunstância. Maria parece reconhecer o peso dos encargos trabalhistas para a facção que trabalha, mas não nega a crítica e a revolta por não ter seus direitos contemplados, porque “quem trabalha de graça é relógio”.

A carteira de trabalho é garantia de direitos e de reconhecimento social. Desde a Era Vargas, ter a carteira de trabalho assinada tornou-se, acima de tudo, um “atestado de cidadania” (COLLOR, 1991). Segundo dados publicados no Diário do Nordeste em dezembro

de 2007, mesmo com as mudanças no mercado de trabalho, 41,13% dos trabalhadores ainda sonham em ter a sua carteira de trabalho assinada²¹, com um emprego regido pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) (LUCAS, 2007). Entretanto, o registro em carteira vem caindo, dando lugar aos trabalhos autônomos, às contratações em regime de prestação de serviços e à informalidade. Mesmo com o aumento na geração de empregos nos últimos anos, os níveis de informalidade se mantêm altos. De acordo com a última pesquisa do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (IDT), somente na Região Metropolitana de Fortaleza (RMF), são mais de 730 mil pessoas nessa condição, o equivalente a 56,34% da população ocupada (LUCAS, 2007).

É uma briga pra num assinar a carteira, porque eles pagam um absurdo né, pra botar de carteira assinada. Pagam um bocado de coisa. Mas é o jeito né, tem que ser, quem trabalha de graça é relógio. A gente tem que ter uma garantia. A gente..., por exemplo: eu né já tenho 37 anos, se eu completar o tempo de aposentadoria, se eu não pago o INSS, eu só tenho direito de me aposentar só com 60 e tantos anos. Mas se eu trabalhar de carteira assinada, eu pagando, num instante eu me aposentava, né não? Porque eu tava pagando INSS. É como meu marido disse: “Maria, vai procurar carteira assinada que tu sai ganhando.” (Maria)

Francisca: As fábricas por aqui foram fechando e abrindo as facções. Foi.... deu mais oportunidade pras pessoas que tem facção.

P: Foi melhor pras costureiras?

Francisca: Foi não né, que na facção não trabalha de carteira assinada. Foi bom pros donos das facções né. Porque eles não pagam impostos, nem abono de filho, nem os direitos. Eles acabam ganhando muito mais... Cê pode ver que quem tem facção já tá ganhando bem... Se tu ver o carro dela...

P: Da dona da facção?

Francisca: É, lindo, lindo, lindo... O que é isso? É porque tá dando dinheiro que é danado.

Hallack e Silva (2005) desenvolveram um interessante estudo sobre a reclamação²² no discurso dos trabalhadores nas organizações, utilizando a perspectiva de trabalho dejouriana. No entendimento das autoras, a reclamação é um mecanismo coletivo de defesa, uma das formas pelas quais os trabalhadores “lutam na tentativa de equilibrarem-se,

²¹ “Em 1932, o Brasil era um País de economia eminentemente agrícola, com 80% de sua população analfabeta e dois milhões de desempregados. Nesse cenário adverso foi instituída a carteira de trabalho, um marco nas relações trabalhistas, até então sem nenhuma lei. Após 75 anos, muita coisa mudou, mas ter um emprego com carteira assinada ainda é um sonho para boa parte dos trabalhadores brasileiros” (LUCAS, 2007).

²² “Ação com significado polissêmico, a reclamação pode ser tanto protesto, reivindicação, oposição, demanda e exigência, como também queixa, lamento, clamor, pedido e descontentamento. Reclama-se nas organizações sobre o chefe, os colegas de trabalho, sobre o salário, as condições de trabalho ou a empresa de modo geral” (HALLACK e SILVA, 2005, p.3).

mais ou menos precariamente, na corda bamba do trabalho e nos destinos que estes vão dar a seu sofrimento” (HALLACK e SILVA, 2005, p.3).

A reclamação que constatamos na fala das entrevistadas, especialmente quando travestida em chacota e brincadeira, enquanto “tentativa de eufemização dos constrangimentos e do sofrimento no trabalho, leva a termo sua finalidade, espantando, muitas vezes, o tédio e propiciando até mesmo que a queixa e o lamento apareçam de forma lúdica” (HALLACK e SILVA, 2005, p.7). Por outro lado, enquanto mecanismo coletivo de defesa, constitui-se em uma ideologia defensiva que acaba por servir à própria organização do trabalho: as pessoas reclamam, mas não deixam de executar o trabalho apesar de todas as contradições. Como esclarece Hallack e Silva (2005), a reclamação canaliza a irritação preservando a execução da tarefa.

De qualquer forma, as facções que se sentem pressionadas a se regularizar são minoria. A maioria ainda atua em completa clandestinidade. Entretanto, Lavinias e Sorj (2000, p.220) argumentam que a relação com a empresa é, “na maior parte das vezes, ilegal e clandestina, mas nem por isso deixa de se caracterizar como uma forma de trabalho assalariado”. As autoras referem-se a essa prática utilizando a expressão “assalariamento disfarçado”, em que não se reconhece direitos básicos de trabalhador empregado. Dessa forma, os direitos a férias, décimo terceiro salários, contribuição ao INSS, recolhimento de FGTS, multa rescisória de contrato de trabalho, PIS, benefícios de alimentação e transporte, tudo isso é dado como perdido.

Em especial, no que se refere à demissão, além da falta concreta do dinheiro a ser recebido em uma rescisão, as costureiras sentem a fragilidade do acordo de trabalho firmado entre elas e as facções. Sentem-se usadas e, posteriormente, descartadas.

Na hora que eles precisa da gente é uma amizade que só tu vendo, depois manda pra casa e não tá nem aí se demitir a gente. Manda pra casa e pronto. Eles não tem nada a ver com a gente. (Francisca)

Ora, você não tem segurança nenhuma... E depois, se a facção não lhe quiser mais porque não tem mais peça aí você volta pra casa com uma mão na frente e outra atrás. É bom só quando você tá no seguro. Aí é vantagem. Mas nem assim, sabe. Você ganha pouco e nem recebe almoço e nem transporte... É muito é ruim mesmo. (Rosa)

Não recebe nada, porque a gente só trabalha por dia e pronto. Acabou, vai embora. (Florinda)

Rosa procura apoiar-se no que interpreta como vantagem: trabalhar em facções enquanto está recebendo o seguro desemprego. No instante seguinte, ao perceber o que falou,

repensa e volta a falar do prejuízo gerado pela descartabilidade e descompromisso das fábricas e facções com as costureiras. A ambigüidade encontrada nos posicionamentos das costureiras é entendida como algo próprio da natureza da cultura popular, do modo como entende Chauí (1993). Para a autora, a cultura popular é uma mescla de conformismo e resistência, em que esses componentes não se opõem ou se eliminam mutuamente, mas podem ser identificados num mesmo fato. Dessa forma, ambigüidade é “isto e aquilo ao mesmo tempo” (CHAUI, 1993, p.121).

Aceitar trabalhar sem carteira assinada apresenta-se como atitude de conformismo à medida que essas costureiras se abdicam dos direitos trabalhistas, e, ao mesmo tempo, aparece como resistência, uma vez que, astuciosamente, elas se beneficiam da condição de receber o seguro desemprego e a remuneração pelo trabalho na informalidade, concomitantemente. Quando Florinda e Francisca foram indagadas sobre suas condutas em relação às oportunidade de trabalho em facções, responderam com naturalidade:

Francisca: Eu acho que a costureira sai perdendo, assim, pelo fato de não ter férias, não ter décimo, dependendo da facção, ela desconta as faltas, ela manda pra casa quando acaba as peças...

Florinda: Mas eu acho assim, se eu saio de uma fábrica, tô recebendo seguro, eu posso muito bem trabalhar numa facção e ficar ganhando dos dois lados, né?

P: Você já fez isso?

Florinda: Eu já, claro. Num sou nem besta. Eu também tenho que sair ganhando... Quer dizer que só os donos das fábricas é que ganham, é? Não pode ser assim não... Ora, eu conheço muita amiga minha que fica só fazendo isso: pede pra fábrica demitir ela e depois fica trabalhando na facção avulso, recebendo o seguro. Aí quando a fábrica chama de volta ela vai de novo, passa um tempo e quando não agüenta mais a fábrica, ela pede pra sair de novo. Aí tem sempre as facção. Essa aqui [referindo-se a Francisca] faz isso direto. Só vive dando baixa [demissão] na carteira. O interesse dela é esse: ela passa um ano, aí, dão baixa, recebe as conta [valor da rescisão de contrato de trabalho], reforma a casa, faz alguma coisinha... (risos)

Francisca: Mulher, e eu num tenho direito? Então? Eu acho que é bom mesmo pras costureiras. Porque não falta trabalho.

Segundo Sennet (2005), os empregados tendem buscar saídas para compensar suas perdas quando descobrem que não podem confiar nas empresas. Se o emprego passa a ser de curto prazo, há uma falta de perspectiva de compromisso duradouro com a empresa rompendo-se qualquer vínculo de lealdade institucional. Dessa forma, o recebimento do seguro desemprego tem um sentido de compensação pelos salários baixos e pela ausência de

benefícios, além de se configurar como indicativo de que a esperteza não é privilégio apenas dos patrões.

Acordos sobre faltas, atrasos, atestados médicos e as formas de compensação: “cada um faz sua regra”

A legislação trabalhista prevê que seja descontado do salário do trabalhador horas de atraso e o valor de um dia de trabalho mais um dia de repouso remunerado por cada falta não justificada ao trabalho. Há também alguns casos que se configuram em faltas legais²³, previstas por lei e de direito do trabalhador. Também são justificadas as faltas por motivo de doença, devendo ser apresentado atestado médico até 48 horas após a falta. Nesse caso, os dias não trabalhados são pagos pelo empregador. Se o atestado médico orienta que o trabalhador deve ficar mais de 15 dias ausente do trabalho por motivo de doença, a empresa tem a obrigação de continuar pagando seu salário pelos 15 dias de atestado médico e, após esse prazo, enviar solicitação ao Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS), para que o trabalhador se afaste temporariamente do trabalho e receba, do INSS, benefício de auxílio-doença. Esse período de afastamento é definido e avaliado por médicos do INSS. Por decisão destes, o trabalhador poderá voltar ao trabalho. Se o atestado médico se deu por acidente de trabalho, o trabalhador ganha direito à estabilidade, ou seja, não pode ser demitido pela empresa pelo período de um (01) ano (OLIVEIRA, 2002; MARTINS, 2004).

Assim ocorre nas empresas que cumprem a legalidade das relações de trabalho. No geral, todos os empregados de carteira assinada têm esses direitos garantidos, assim como também sofrem penalidades por atrasos e faltas que cometerem.

Já nas fábricas, a experiência das costureiras mostra que não há regras claras quanto a essas ocorrências, muito menos o cumprimento do que estabelece a legislação trabalhista. O que ocorre é que cada fábrica tem suas práticas e seus acordos estabelecidos diariamente com suas costureiras. Como diz Luíza, “fábrica é assim: se você deixar, eles lhe exploram tudo porque cada um faz sua regra”.

²³ As faltas legais constituem no direito de: até dois dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, parentes descendentes, ascendentes ou pessoa que declarada em sua CTPS viva sob sua dependência econômica; até três dias em virtude de casamento; até um dia consecutivo ou não para o fim de se alistar como eleitor, nos termos da lei; cinco dias consecutivos em caso de nascimento de filho; um dia em cada 12 meses, em caso de doação de sangue; ausência para prestar depoimento, por força de intimação judicial; ausência ao trabalho por motivo de doença até 15 dias, o empregado deverá apresentar o atestado médico ao serviço médico da empresa no prazo máximo de 48 horas (OLIVEIRA, 2002).

Em geral, as costureiras reconhecem algumas práticas generalizadas. As facções que não descontam faltas ao trabalho são as que pagam salário mensal e fazem essa concessão especialmente quando se trata de manter as costureiras mais experientes e produtivas. Já para as costureiras menos experientes, que sabem fazer poucas operações, o pagamento, na maioria das vezes, é por peça ou por dia, e, sendo dessa forma, as facções sempre descontam as faltas, ou melhor, deixam de pagar o dia não trabalhado. Por outro lado, as costureiras destacam que cada facção age como lhe melhor convém. Luíza nomeia de “facção boa” e “facção ruim” para exemplificar as que descontam faltas e as que não descontam. Em geral, quando não descontam é por algum acordo de se compensar o trabalho intensificando a jornada em dia anterior, como conta Sônia. Além disso, podem não descontar por motivo de amizade.

P: E se você adoecer e falta o trabalho, a facção deixa de pagar aquele dia de trabalho?

Luíza: Não deixa de pagar não, se for uma facção boa, não deixa de pagar não. Porque não é culpa da gente, né!

P: Mas se não for uma facção boa então ela deixa de pagar?

Luíza: Ah, tem facção que deixa sim. Depende da facção. Se a facção for ruim aí ela deixa de pagar aquele dia né.

P: Então depende da facção? Cada uma é diferente?

Luíza: É sim. Depende de cada facção, cada uma faz de um jeito. As costureira já sabe. Tem facção que se você deixar eles exploram tudo porque cada um faz a sua regra. Mas também não pode abusar né? Se faltar mais de um dia, nenhuma facção paga os dia de falta... Porque não vai ter como pagar, né!

P: Então se você passasse 15 dias de repouso porque ficou doente ou algo parecido, a facção consegue pagar os dias?

Luíza: Consegue pagar não, porque a gente não tá trabalhando, porque a gente trabalha por produção né. Já na fábrica é diferente, porque lá tem a obrigação de pagar né. Porque a gente paga o INSS né, então não é a fabrica que paga a gente, é o INSS, a gente pede afastamento e recebe pelo INSS. Nisso, na fábrica a gente tem mais garantia né, com certeza.

Sônia: Não, recebe nada não, nem se adoecer, levar atestado...

P: Ela desconta?

Sônia: Desconta. Às vezes ela não desconta porque eu compenso. Quando é dia 6 eu vou receber o dinheiro do papai, porque eu sou procuradora dele, aí quando é no dia 5 eu faço bem muita peça, que é pras meninas não pararem, porque eu dependo da Marina e as outra dependem de mim, aí eu faço bem muita peça.

P: Como acontece se você ficar doente e faltar, ela desconta?

Florinda: Não, geralmente ela não desconta não. Mas não desconta de mim que sou amiga dela. Das outras ela desconta às vezes pra ver se as meninas não falta tanto né? Mas ninguém não falta não...

O desconto do dia não trabalhado feito pela facção de costura é percebido pelas costureiras como menos punitivo do que o praticado na fábrica. Para Florinda, parece muito justo que “você se num trabalha num ganha, ganha por dia de trabalho”. Diferente da fábrica, que desconta mais do que o dia não trabalhado, na facção “eles desconta só o dia mesmo. É melhor, né?”, segundo a opinião de Florinda. Embora, logo em seguida, ela se lembre das perdas: “mas também não ganha férias, nem INSS, nem décimo, e se ficar doente vem pra casa e pronto, não recebe nada”.

O fato é que abonar ou descontar a falta ao trabalho, por motivo justificável ou não, é uma questão a se negociar quase que individualmente. Longe do alcance de qualquer determinação dos órgãos de regulamentação do trabalho, os acertos nas relações de trabalho acontecem pelo poder de barganha, sem que se estabeleçam critérios claros que possam evitar abusos.

Essa prática de negociação entre facções e costureiras se estende às diversas situações diárias, em tudo o que envolve um acordo de trabalho, inclusive no que se refere à remuneração como veremos adiante. “Aqui se enfrentam não o trabalhador coletivo e o capital, mas o trabalhador individual, solitário, frágil, e o capital” (BORSOI, 2005, p.96). Cabe à costureira negociar sua relação de trabalho com a facção e conduzi-la sob uma base inconsistente, permeada por troca de “favores”, barganha, favoritismo, acobertamento da ilegalidade, seja da costureira que trabalha recebendo seguro desemprego, seja da facção que atua na informalidade, negligenciando obrigações legais de ordem fiscal e trabalhista, em condições inseguras e precárias de trabalho.

Sato (2002b) refere-se ao termo “negociações cotidianas”²⁴ para explicar a existência de negociações que acontecem no dia-a-dia de trabalho e influem significativamente, definindo os modos de realização do trabalho. A autora entende que essas negociações acontecem distantes das instâncias representativas como sindicatos e órgãos regulamentadores do trabalho. Nas facções, essa noção pode aplicar-se tanto aos acordos da relação de trabalho quanto ao modo de trabalhar. É possível reconhecer nesse contexto as

²⁴ A autora esclarece que as negociações cotidianas às quais se refere “ocorrem independente da ação política coletiva que pressuponha uma estratégia articulada, e da existência de sindicatos combativos ou de OLTs e CIPAs também combativas. São conduzidas por pessoas comuns” (SATO, 2002, p.7). “Em geral, quando pensamos em negociação, a primeira imagem que nos toma é a de representantes dos trabalhadores e dos patrões sentados à mesa, negociando. Em geral, é o modelo da negociação coletiva que temos em mente. Nele temos os representantes claramente definidos (eleitos ou indicados), buscando chegar a acordos válidos para uma empresa, para uma categoria profissional ou para diversas categorias filiadas a uma central sindical. Nesse modelo, teríamos condições de negociação apenas quando os trabalhadores conseguissem ter uma organização política forte e os órgãos de representação tivessem, de fato, representatividade” (SATO, 2002, p.6).

negociações cotidianas acontecendo, semelhante ao que Sato (2002b) descreve, longe da ação sindical direta, definindo diversos aspectos da relação de trabalho nas facções.

Considerar a existência das negociações pressupõe também que haja uma participação ativa por parte das costureiras nas definições e nos acordos estabelecidos, apesar da reconhecida assimetria de poder e controle em relação aos proprietários das facções e, em maior instância, à fábrica e ao mercado de trabalho. Como entende Thompson (1981), as estruturas objetivas não são simplesmente produzidas e impostas, sendo passivamente absorvidas. Antes, as práticas estabelecidas nas facções passam por um processo de compreensão e interpretação, discussão, críticas, contestação, aceitação e resistência (THOMPSON, 1981; CHAUI, 1993). No momento em que negociam as condições de trabalho, podem abrir espaço para “mecanismos de resistência no seio do conformismo”, mesmo que sejam por estratégias astuciosas ao aproveitarem-se da ambigüidade das situações problemáticas, em que há troca de interesses e condições a serem barganhadas (SATO, 2002b, p.8).

Remuneração: as diversas formas de negociação e as condições para o pagamento

Com base nas reflexões de Lima (2007), podemos reconhecer que, nas facções de costura, conservam-se presentes formas de assalariamento “típicas” do capitalismo industrial em seus momentos iniciais²⁵: o trabalho por empreita, o pagamento por peça produzida, o trabalho domiciliar em que se remunerava a família pela produção atingida. Conforme Lima (2007, p.42) exemplifica,

a continuidade histórica de formas precárias de contratação está presente de forma significativa no setor do vestuário – calçados e confecções –, em que as peças distribuídas e/ou recolhidas pelas empresas ou pelos próprios trabalhadores na fábrica e trabalhados em casa pelo grupo familiar. O pagamento por peça não implica nenhum vínculo e a informalidade é dominante.

A descrição que faz o autor é, resumidamente, o que se constata na formas de remuneração negociadas nas facções de costura em Maracanaú. Nas conversas com as

²⁵ Atualmente, esses resquícios “típicos” do capitalismo industrial em seus momentos iniciais, agora tratados como formas “atípicas” em relação as conquistas dos trabalhadores quanto ao regulamentação do trabalho, apresentam-se também em outros setores de trabalho como produto da flexibilização do trabalho na perspectiva do capitalismo global (LIMA, 2007).

costureiras, foi possível identificar a variedade de formas de negociação da força de trabalho, inclusive o pagamento por peça, embora essa forma tenha menor aceitação por parte delas.

P: Mas me explica melhor: como é a questão do pagamento de vocês?

Rosa: É assim: na facção a gente recebe uma encomenda, faz a peça e depois de pronta, quando a cliente vier pegar e trazer o dinheiro, no outro dia a dona da facção já me paga aquele trabalho. Se a mulher vier pegar a peça e não trazer o dinheiro, aí a gente vai ter que esperar que ela traga o dinheiro pra dona da facção pagar a gente, porque ela não tem renda fixa, não tem como pagar a gente. Tem facção que paga por peça, mas num tem futuro não. Por exemplo, eu vou trabalhar por peça. Assim: eu vou fazer uma blusinha dessa aí que você está. Eu vou fazer uma, duas, três blusinhas a R\$0,30 cada uma. Aí num dá, num tem futuro não. É porque essa blusa custa R\$2,00, vamos dizer né, aí somos quatro costureiras e a dona da facção. Desses R\$2,00, um vai pra dona né, e o outro vai ser dividido por nós quatro. Fica R\$0,25, né? Se fizer dez peças por dia, a gente fica com o quê? R\$2,50 por dia? Aí num compensa. É difícil uma costureira aceitar ganhar por peça nessas facções, porque no dia que num tem nada [terminado], a gente num ganha nada, né! Só ganha se tiver peça pronta. Quando tiver pronta, aí é que ela vai dividir pra ver quanto é que dá pra cada uma.

Nesse trecho de sua entrevista, Rosa descreve com clareza e detalhes como são as formas de pagamento possíveis dentro das facções: por peça, por diárias, por mês de trabalho. É interessante notar que as costureiras conhecem todo o processo de negociação das fábricas com as facções através de seus intermediários. Em muitas situações, presenciam a pressão feita sobre os proprietários da facção pelos prazos acordados, pelo preço negociado em cada peça e o atraso do pagamento da fábrica à facção. Como Rosa, entendem que os custos de energia e salários da facção só podem ser cobertos após o recebimento do dinheiro acordado com os atravessadores: “aí a gente vai ter que esperar que ela traga o dinheiro pra proprietária da facção pagar a gente, porque ela não tem renda fixa, não tem como pagar a gente”. Parecem reconhecer a posição da facção como refém de uma cadeia maior de exploração e sentem-se, juntamente com a facção, dependentes dessa cadeia.

Mas, se por um lado, as costureiras se compadecem da situação, por outro lado, esse conhecimento sobre como as negociações acontecem também traz a noção de que, algumas vezes, estão sendo enganadas. Sônia conta que a facção em que trabalha sempre dá um jeito de deixar uma quinzena “dentro”, ou seja, o pagamento acordado entre a faccionista e as costureiras de que aconteceria quinzenalmente acontece sempre deixando uma quinzena ou mais em atraso.

Sônia: Aí a gente foi pra lá, mas aí a gente fez um bocado de peça aí, pra um... pra Jericoacoara, uma loja de surf que abriu lá. A gente fez mais de

2000 peças. Aí de lá pra cá ficou assim, de lá pra cá, uma quinzena, né, aí já tinha uma dentro. Aí no dia 30 era pra ela pagar as duas quinzena, né. Mas aí dia 30 ela não deu. Só veio me pagar ontem. Aí ela veio e me deu R\$100 e R\$150 a Marina. Aí a Marina disse: -“mulher, tu acha que tem condições?” Porque a gente conversa muito, eu e a Marina. Aí ela disse que se eu sair, ela também sai. Tem uma irmãzinha [outra dona de facção] que já veio aqui duas vezes me chamar pra trabalhar lá, eu e a Marina. Aí eu tô vendo. A Fransquinha disse que semana que vem ela paga, mas aí próxima semana já é final de mês, aí já fica outra quinzena dentro, e fica nisso... fica mais uma quinzena dentro de novo. Aí é assim...

P: Ela deveria pagar por quinzena?

Sônia: É, era pra ela pagar R\$200,00 por quinzena, mas ela nunca paga, nunca, nunca, nunca.

P: Por que ela não paga, ela explica?

Sônia: Não, ela não diz nada não, ela não dá nem explicação. Ela chega: - “Pessoal, é tanto dessa vez. O resto vai ficar dentro”. Ela não paga o que era pra pagar. Eu pergunto porque que vai ficar pra depois, aí ela diz que não dá pra pagar, que não tem o dinheiro. Aí eu perguntei: -“ai, mulher, e por que que tu começou isso aqui?” Porque se, eu saindo, a Marina saindo, acaba aquilo ali.

Sônia, que iniciou sua entrevista falando que gostava muito de trabalhar com Fransquinha, a proprietária da facção, conta depois como tem sido prejudicada por essa relação de trabalho. Seu prejuízo é material, psicológico e moral. Além de não ter dinheiro no final do mês para suas despesas, expressa em poucas palavras a frustração e a tristeza por sentir-se explorada e enganada.

Porque ela nunca dá o mês completo assim pra gente... É ruim, né! A gente trabalha pensando naquele dinheiro e no fim ele não vem! Eu fico muito chateada. Agora no dia das crianças eu fiquei tão chateada! Trabalhei, trabalhei... aí no dia 12 eu não tinha nem um tostão pra comprar um presentinho pros meus filhos (Sônia).

É nesse momento em que ela se lembra do esforço que faz para ir ao trabalho e para cumprir a produção prometida pela facção à fábrica, esforço esse que não é reconhecido nem recompensado.

Sônia: Eu tô com muita vontade de sair de lá. E a gente se esforça, é muito difícil eu faltar, muito mesmo. Ela não reconhece a gente, sabe. E o almoço também é muito ruim, tem que sair pra almoçar em casa, é muito ruim, é corrido. O sol assim, é quente... ai, como é longe! E quando a gente fica até mais tarde, é perigoso voltar pra casa... (...)

P: Ela dá ajuda pra o transporte?

Sônia: Não, dá nada... Ajuda nada, a gente vai de bicicleta.

A expectativa por reconhecimento não é uma reivindicação secundária. O reconhecimento do trabalho pelo outro constitui um importante elemento na construção do

sentido do trabalho pelas costureiras, na busca da auto-realização e de um lugar de utilidade social. Relembrando Barreto (2003), além da sobrevivência, entre os componentes para a construção de sentido do trabalho, estão as interações sociais e a valorização pessoal advindas do trabalho. Como define a autora,

O sentido do trabalho remunerado está integrado ao sentimento de sobrevivência e subsistência dos filhos, de realização individual e profissional, de valorização social e possibilidade de novos amigos. A amizade com os colegas fortalece os “bons encontros”, origina laços afetivos, mesclados ao sentimento de “pertença” e orgulho, sugere a formação de uma “grande família institucional” sobressaindo a valorização de uma ética individual e coletiva. (BARRETO, 2003, p.135).

O reconhecimento do trabalho executado é capaz de transformar sacrifícios em satisfação pelo dever cumprido. Sônia fala do sol quente que tem de enfrentar por ter que voltar para casa para almoçar ao meio dia, lembra que se arrisca ao voltar para casa mais tarde da noite, por conta própria, porque estende sua jornada de trabalho na intenção de ajudar a facção. Em contrapartida, não se sente reconhecida pelo seu esforço e dedicação. Sente-se descartável, desvalorizada, enganada. Esta reclamação tem lugar proporcional a tantas outras reclamações relacionadas à recompensa material. Além disso, não há qualquer tipo de direito ou benefícios. Sônia deixa claro também, confirmando o que foi dito por outras entrevistadas, que as facções não fornecem refeições e nem vale-transporte. Sem os descontos, o valor recebido é percebido em alguns casos como mais vantajoso. Embora saibam que os descontos sobre o salário pago na fábrica se convertem em benefícios, como alimentação, transporte, seguridade social, etc., a conta na ponta do lápis não é calculada, deixando às costureiras a possibilidade de interpretarem a ausência de desconto como uma compensação de não ter os benefícios e a seguridade social.

P: E recebe um salário igual a fábrica?

Luíza: Recebe, recebe igual só que é sem descontar nada. Por um lado é bom, né, porque a gente recebe o salário todo. Já é tão pouco... Mas por outro é ruim porque aí a gente fica sem os direito, né.

O ganho na fábrica é muito pouco, tem os descontos de tudo, de comida, de ônibus, de tudo... E é muito estressante, passar o dia todinho trancada numa fábrica. É muito pouco o ganho né, passar o dia todinho trancada numa fábrica pra ganhar só aquilo, todo dia, é ruim demais. (Francisca)

Como a sobrevivência diária é a necessidade mais urgente a ser atendida, ter um pouco de dinheiro a mais no momento presente talvez não chegue a compensar, mas ajuda a justificar a aceitação das perdas, como um consolo. Além disso, encontram outras

compensações como discutiremos mais à frente. Por hora, é interessante destacar a diversidade de posicionamentos: para uma, ter que voltar para casa para almoçar, sob sol quente, é penoso; para outra, é uma das vantagens de se trabalhar em facção, pois está mais próximo de casa e não requer a burocracia de pedir autorização formal de saída ao superior em alguma necessidade.

Quanto à ausência de seguridade social, planejar-se para futuros imprevistos, como ficar sem trabalho ou adoecer, passa a ser responsabilidade das costureiras. Quando questionada sobre o fato de achar que é vantagem receber a remuneração sem descontos na facção, Florinda justifica dizendo: “a gente tem que guardar um dinheirinho”. Situação que de fato não acontece porque geralmente o dinheiro é todo gasto no consumo do mês. A ambigüidade mostra-se novamente presente nos posicionamentos das costureiras, como explicou Luíza: “por um lado é bom [...] mas por outro é ruim”.

Florinda: Eu prefiro em facção. Eu acho melhor, sabe. Se eu precisar sair eu saio, eu venho fazer o almoço dos meninos, já na fábrica é uma pejeja, tudo é mais complicado. Na facção tem salário completo, sem desconto de nada. Isso é melhor...

P: Mas tem carteira assinada, tem seguro desemprego se você sair?

Florinda: Tem nada. Mais aí a gente tem que guardar um dinheirinho, né!

Para Lima (2007, p.50), a problemática da chamada “crise da sociedade salarial está na supressão do assalariamento como forma de inclusão social, de melhoria das condições de vida e trabalho, enfim de previsão de futuro para os trabalhadores”. O assalariamento, que por muito tempo representou situação indigna e miserável – quando ser assalariado era condição para quem possuía apenas a força de trabalho para trocar –, em certas práticas atuais assegura ainda menos a dignidade necessária ao trabalhador, já que o salário se tornou algo flexível e incerto, retirando-se dele as garantias mínimas conquistadas (LIMA, 2007). Nas facções, o valor da remuneração, quando negociado para ser pago por um mês de trabalho, é geralmente equivalente ao valor de salário bruto pago pelas fábricas, mas sem benefícios e nem recolhimentos aos órgãos de seguridade social. Isso nos remete novamente à noção de “assalariamento disfarçado” usada por Lavinias e Sorj (2000). Existe uma remuneração que toma como base o mês de trabalho, equivalendo-se inclusive ao salário pago nas fábricas, entretanto esse salário pode ser pago parcialmente, caso haja interrupção da produção do trabalho por falta de peças. Nas facções de costura, o salário é negociável, parcial e proporcional à demanda de trabalho.

Quando a facção resolve pagar menos que o salário das fábricas ou descumprir algo estabelecido no acordo tácito de trabalho, como, por exemplo, não acompanhar o reajuste salarial concedido pelo dissídio do ano entre sindicato e fábricas, fica nas mãos das costureiras a condição de pleitear o aumento. Como já discutimos anteriormente, cabe à costureira tratar de negociar seu acordo de trabalho, muitas vezes individualmente. Maria conta que conseguiu negociar um aumento em sua remuneração pela ameaça de deixar de trabalhar para aquela facção. Já Florinda parece conseguir que suas solicitações sejam atendidas por questão de amizade.

Até, inclusive, semana passada eu disse a ela que eu ia sair. Porque ela tava me pagando só R\$400,00, aí meu marido disse: ‘Maria, ela não tá lhe pagando direito’, porque era R\$450,00. Ele entende muito dessas coisas de lei, sabe. Ele é dessa idade toda aí, mas dessas coisas ele entende demais. Aí ele disse, era pra ela lhe pagar R\$450,00. Aí eu peguei e disse pra ela que não ia mais. Aí ela disse: -“não, Maria, eu vou passar pra R\$450,00”. Mas é uma coisa que você tem não tem garantia. (Maria)

Francisca: Eu vivo dizendo a ela que [trabalhar em facção] não é vantagem! Na fábrica eles têm mais obrigação com a gente. A gente tem os direitos. Na facção não tem.

Florinda: Tem sim, é só a gente exigir.

Francisca: Tem porque tu é amiga dela.

Por fim, há outro aspecto de grande relevância no que se refere à remuneração das peças produzidas. A prestação de contas das peças prontas é considerada a partir do controle de qualidade das fábricas. Só são pagas as peças que estiverem aprovadas pela revisora que geralmente vai até a facção fazer o recebimento. Dessa forma, o pagamento também só é liberado mediante a apresentação da quantidade de peças acertada, devendo estar todas em perfeito estado. Dejours (2006, p.64) caracteriza isso no que define por mentira instituída sobre o real do trabalho:

A mentira consiste em descrever a produção (fabricação ou serviço) a partir dos resultados, e não a partir das atividades das quais eles são decorrentes. (...) A segunda [mentira] consiste em construir uma descrição que só leva em conta os resultados positivos e, logo, mente, por omitir tudo que represente falha ou fracasso.

O trabalho realizado só é considerado a partir do resultado produzido, ou seja, o trabalho realizado pelas costureiras que tiver gerado peças com defeito não será remunerado, nem será considerado trabalho.

7. INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E ALCANCE DE METAS: UMA QUESTÃO DE VONTADE PRÓPRIA?

O expediente de trabalho nas fábricas e nas facções pode parecer similar, mas se analisarmos alguns pormenores, veremos que o regime de trabalho entre fábrica e facções, na prática, parece ter mais diferenças que semelhanças.

As facções compartilham do mesmo horário de trabalho: iniciam às 7h e terminam às 17h. Algumas fábricas também. Fora isso, quase tudo é diferente. A começar pelo fato de que, enquanto praticamente todas as facções funcionam nesse horário, parte significativa das fábricas, principalmente as maiores, funciona dividindo o dia em turnos de trabalho, evitando que a estrutura fabril fique na ociosidade em parte do dia. Por exemplo, uma das grandes fábricas da região inicia o primeiro turno às 4h e trabalha até às 14h e o segundo turno, de 14h às 24h. Os turnos de trabalho que incluem esses horários de noite e madrugada são motivo de reclamação por parte das costureiras, porque para elas é muito inconveniente sair de casa tão cedo da madrugada ou voltar tão tarde da noite. Além da ausência em casa nos horários de refeição dos filhos, sair de casa ainda com o céu escuro ou voltar para casa após a meia-noite leva as costureiras se submeterem aos riscos de assalto ou qualquer outro tipo de violência. Ainda há os impactos negativos na saúde em razão da privação de sono (BORSOI, 2005). Mesmo dispondo de transporte da empresa, nem sempre o ônibus passa na rua de sua residência e, dessa forma, as trabalhadoras precisam andar alguns quarteirões até chegar às suas casas. O tempo que o ônibus leva no roteiro pelos bairros até chegar ao ponto mais próximo, para cada costureira também é tido como um inconveniente, já que, para aquelas que moram mais distante esse trajeto casa-fábrica pode levar até uma hora e meia. Somando ida e volta, pode-se chegar a três horas gastas só em trânsito. Isso também deve ser considerado tempo dedicado ao trabalho (SELIGMANN, 1986).

Florinda: Aí no outro [emprego], era lá na Serrinha, entrava no horário normal de sete horas, mas tinha que sair antes das seis, porque era um ônibus só e passava em todo canto. Era uma viagem enorme pra chegar. É muito ruim.

P: E nessa fábrica aqui da FabG1? Não é bom?

Francisca: Na FabG1 é uma escravidão. Os horários são muito ruins. Se entra a tarde, sai de madrugada; se entra de noite, só sai a tarde, é mais do que o horário de trabalho mesmo.

As facções são tantas e estão tão espalhadas na região que sempre é possível encontrar uma que esteja mais perto de casa, podendo-se ir ao trabalho a pé ou de bicicleta.

Dessa forma, o tempo de deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa é menor. Se por um lado, ganha-se em comodidade, por outro, deixa margem para que o prolongamento da jornada de trabalho seja freqüente e desprogramado. As costureiras têm a sensação de que, estando perto de casa, podem sair do trabalho a hora que “quiserem”. É interessante perceber que elas respondem de prontidão que o horário de trabalho nas facções é de 7h às 17h, mas seguida a essa informação vem sempre a ressalva de que o horário pode ser prolongado, dependendo da necessidade da facção e da “vontade” das próprias costureiras.

P: E na facção você tem horário pra sair?

Maria: Tem horário pra sair sim, bem direitinho. A gente começa às 7:00h e larga às 17:00h. Às vezes é que eu fico até um pouco mais tarde com ela lá. Mas você sabe, né, que facção, você só recebe seu pagamento se entregar as peças.

P: Então por isso que você fica?

Maria: É, mas eu é que quero ficar. Eu e a Marina.

P: Vocês recebem algum extra?

Maria: Não, a Fransquinha nunca paga extra não. Às vezes eu fico porque eu trabalho numa operação, num tipo de máquina que eles precisam muito de mim lá. Aí, se eu não tiver lá não sai as peças pronta logo, sabe!

“Eu é que quero ficar”. A permanência no trabalho após o horário de expediente aparece traduzida em vontade de ajudar e de adiantar a produção para receber o salário. O salário, como já explicou Maria, só é pago às costureiras quando a facção entrega toda a produção prometida à fábrica naquela “leva”, como elas chamam. Então, elas devem terminar as peças encomendadas para que possam receber o dinheiro acertado por aquela produção. Sendo de seu interesse receber a remuneração, as costureiras absorvem a intensificação do trabalho como se esta representasse sua própria vontade. O pagamento de salário, que deveria ser um direito das costureiras, fica condicionado ao resultado final do trabalho, levando-as a trabalhar mais para agilizar a produção por “vontade própria”.

Além disso, há também a questão da responsabilidade que assumem umas com as outras. Entendendo o funcionamento da linha de produção, sabem que, se deixarem de produzir a quantidade esperada, as costureiras da operação seguinte ficarão sem produzir e, conseqüentemente, as peças não ficarão prontas, comprometendo, assim, o recebimento do dinheiro para todas. Esse entendimento quanto à responsabilidade pela produção não é próprio apenas da facção, mas é herança também da experiência nas fábricas.

É preciso considerar que as costureiras em facções, especialmente as que já tiveram experiência anterior em fábrica, introjetaram a *disciplina industrial por métodos* (RIGOTTO, 2007, p.98), aprendendo a “cumprir horários, obedecer a ordens, submeter o

corpo ao ritmo da máquina, disciplinar suas necessidades, entrar no jogo das relações com superiores e colegas”. Aprenderam a ceder às pressões por produtividade e a se responsabilizar pelo resultado obtido ao final de seu turno. Rigotto (2007), em sua pesquisa sobre uma fábrica de confecção de roupas íntimas, situada em Maranguape-CE, descreve alguns aspectos do modelo de gestão implantado em boa parte das fábricas de confecção mais estruturadas:

metas coletivas de produção são estabelecidas pela gerência, com critérios que às vezes inviabilizam o seu atingimento, e o controle de qualidade é embutido na meta, já que apenas as peças aprovadas são computadas como produzidas. Resultados parciais sobre o desempenho do grupo são fixados de hora em hora, de forma visível não só para os membros da célula, mas também para os demais grupos. O cumprimento da meta, ao longo da semana ou do mês, implica premiação de seus membros em quantias de dinheiro proporcionais ao percentual da meta atingido. Quando a trabalhadora não consegue acompanhar o ritmo das companheiras, o acúmulo de peças ao lado de sua máquina ou sob a mesa denuncia o desbalanceamento do processo e acusam imediata e visivelmente a responsável por ele – alguém que está ‘prejudicando’ o grupo (RIGOTTO, 2007, p.95).

Assim também relatam Leite (2004) e Lima (1996) em suas pesquisas sobre os métodos de gestão e organização do trabalho na indústria do vestuário em outros estados. A responsabilização no trabalho gera comprometimento com o alcance e cumprimento das metas. Esse é um dos conceitos do toyotismo absorvido pela gestão do trabalho nas fábricas, embora em muitos outros aspectos se reconheça que o modelo fordista ainda predomina.

Na organização do trabalho, a idéia de participação e co-responsabilização do trabalhador representou a quebra do ideário taylorista, que, embora valorizasse o envolvimento do trabalhador, limitava sua participação efetiva por meio de hierarquias rígidas e controle de tempos e movimentos que retiravam deste qualquer possibilidade de intervir no processo produtivo. O toyotismo, ao contrário, parte do reconhecimento de que o trabalhador é quem mais tem condições de intervir no sentido de eliminação de tempos mortos com idéias sobre como melhorar a organização da produção, evitando o re-trabalho, incrementando a qualidade e a produtividade (LIMA, 2007, p.44).

Incentivar a responsabilidade e participação efetiva dos trabalhadores sobre o resultado da produção é o mesmo que os incubar de fiscalizar continuamente o trabalho uns dos outros. Caniato et al., (2005, p.6) afirma que

o trabalhador opera pois, um sistema e cada um responde por si e por todos, a cadência da tarefa é controlada e vigiada pelos operários mutuamente, responsáveis por todo o sistema; é essa noção de controladores de pares que corresponde a idéia de equipe no toyotismo.

Instala-se um espírito de engajamento e cooperação, em que um trabalhador estimula o companheiro a um maior sacrifício para que todos atinjam a meta impossível de produção e não sejam coletivamente prejudicados pela perda da premiação (RIGOTTO, 2007). Se nas fábricas as costureiras absorvem essa lógica pela busca de uma remuneração extra, em forma de premiação por metas alcançadas, muito mais fazem para atingirem as metas de produção prometidas pela facção à fábrica, já que, na facção, o alcance das metas está vinculado diretamente ao recebimento do próprio salário, da remuneração principal.

7.1 Pressão por produzir: a questão do custo do controle externo x eficácia do controle internalizado

“Realidades que categorizamos como ‘novas’ e ‘velhas’ convivem lado a lado de forma ousada” (SATO, 2002a, p. 33). É o que constatou Lima (1996; 1999) em diversas pesquisas realizadas, em especial no setor de confecções. Enquanto se resgatam formas de trabalho arcaicas configuradas nas facções de costura, nas fábricas de confecção, novas formas de gestão associadas às inovações tecnológicas são utilizadas como estratégias de reestruturação da organização da produção, com o objetivo de assegurar melhoria de qualidade, aumentar os níveis de produtividade e envolver o trabalhador na produção. Esse novo sistema de gerenciamento, geralmente, utiliza três fundamentos: o trabalho em células ou ilhas, o controle do tempo de trabalho pelo cronômetro e os prêmios por produtividade (PLR) e qualidade (LIMA, 1996). A concessão de prêmios, como já vimos, é uma estratégia que visa garantir o envolvimento dos trabalhadores.

Entretanto, como decorrência das novas práticas de gestão implantadas, ocorreu uma intensificação do ritmo da produção. A implantação do controle do tempo para cada operação de costura realizada, do resultado individual e do grupo, das avaliações por produtividade e qualidade, repassou para os trabalhadores da produção a responsabilidade pelo andamento da produção, levando-os a trabalhar mais rápido e com o aproveitamento máximo do tempo de trabalho na fábrica, inclusive adotando comportamentos de cobrança entre si.

Além disso, a automação de algumas operações aumentou a expectativa de produção por trabalhador, sendo necessário que eles sejam multifuncionais e possam fazer mais operações em cada vez menos tempo. A introdução de novos equipamentos, como máquinas para abrir bolsos e máquinas com contagem de pontos programáveis que posicionam a agulha e cortam o fio automaticamente, além de padronização e qualidade garantem principalmente agilidade dos processos, o que leva a reavaliação dos tempos e movimentos do trabalho. Por exemplo, para produzir 1000 peças por dia, se antes eram necessárias duas pessoas, 500 peças para cada uma, com as mudanças, uma pessoa passou a fazer 700 peças e a outra 300; e, para esta segunda, sobrou tempo para fazer outras operações (ARAUJO, et al, 2004).

P: Mas você sabe porque você não gostava [da fábrica]?

Francisca: Num sei, acho que era aquela exigência demais, sabe? “Ai, porque você tem que fazer 100 peças por hora, e tem que isso, e tem que aquilo...” [tom de deboche citando a supervisora]. Eu via que eu não tinha condição de fazer, porque não tem, porque se eu faço uma bainha, eu já sei fazer bainha há muitos anos, já tenho prática naquilo, faço até mais que 100 por hora, mas aí bota pra mim fazer o gancho, aí eu já num vou fazer as 100 peças, porque eu num tenho muita prática no gancho, então me atrapalha fazer os dois. Mas elas não aceitam, elas acham que se você faz 100 bainha, tem que fazer 150 bainha e gancho, aí num tem condição de fazer.

A questão do controle sobre a produtividade dos trabalhadores é um dos temas em que mais se investem estudos e debates por ser um desafio para toda organização (SATO, 2002b). A autora cita em seu texto os diversos tipos de controle já desenvolvidos no intuito de aumentar a produtividade: o controle simples (direto e interpessoal), o controle técnico (embutido na tecnologia da firma); o controle burocrático (embutido na organização social do trabalho através das relações interpessoais); e, por fim, o controle de natureza simbólica, “cuja presença e caracterização exige a análise da construção e da adesão a realidades simbólicas, como os valores, a cultura e a ideologia organizacional” (SATO, 2002b, p.35). Este último se tornou foco a partir dos novos modelos de gestão derivados das idéias do toyotismo (BORSOI, 2005). A preocupação cada vez maior de mecanismos de controle simbólico leva à necessidade de mudança de paradigma; o controle exercido sobre o processo de trabalho de forma coercitiva – controle externo – é substituído pelo controle sobre os resultados a partir da cooperação e responsabilização do trabalhador – controle interno (SATO, 2002b).

As estratégias de cooptação e convencimento aplicadas nas fábricas, pela disseminação da cultura e dos valores organizacionais, pela promessa de retribuição financeira por premiação, etc., nem sempre têm se mostrado suficientes e efetivas. Mesmo

com todos os “benefícios” oferecidos em troca de envolvimento, as costureiras demonstram em suas falas certa resistência e insatisfação por sofrerem um controle tão acirrado.

Francisca: Eu gosto muito de trabalhar à vontade, não gosto muito de ninguém no meu pé do ouvido “bora, bora, bora...”, não gosto não.

P: E onde é que tem mais essa cobrança?

Francisca: Na fábrica. Quando eu trabalhava na FabG4, trabalhei cinco anos e nove meses lá, mas eu dava minha produção... Era 1200 peças que eu fazia. Aí eu dava minha produção. Eu gosto de dar minha produção... que é pra ninguém me cobrar. Na FabG2 também eu dava minha produção... na FabM2 também eu fazia... No Mondubim... Essas fábrica “tudim”... E lá na FabG2 eles queria, se a gente fizesse 99 e não fizesse 100, eles ficava no meu pé. A mulher era ignorante, cobrava, cobrava. Mas se fica me cobrando, aí eu não gosto não.

Para Seligmann (1986, p.70), é o próprio controle sobre a execução do trabalho que se configura um forte “fator tensiogênico”, gerando insatisfação, sofrimento mental e fadiga no trabalho. Além deste, a autora cita outros fatores: as jornadas de trabalho prolongadas, os ritmos acelerados de produção, a pressão claramente repressora e autoritária instalada em uma hierarquia rígida e vertical, a inexistência ou exigüidade de pausas para descanso ao longo das jornadas, a alienação, a fragmentação das tarefas.

Podemos reconhecer esse quadro de fatores presentes no trabalho das costureiras nas fábricas de confecção através dos relatos de experiência de cada uma das entrevistadas. Além destes, Codo (2002, p. 176) chama a atenção sobre a questão da rotina²⁶, esclarecendo que “quando seus passos [do trabalhador] e ritmos deixam de se converter em aprendizagem, em modificações do sujeito, a ausência da dimensão transformadora [do trabalho] pesa sobre os ombros”. Interessante notar que Rosa deixa claro que, na sua percepção, o trabalho nas fábricas se intensificou “ultimamente”.

Agora ultimamente tá de um jeito que a gente trabalha nessas fábrica e nem se levantar pra beber água a gente não tem direito. É... nas fábricas tá desse jeito. Você chega de manhã, você vai direto pra cima das máquinas, você só se levanta pra almoçar. (...) Agora tá horrível desse jeito. (Rosa)

Na fábrica é muito pior. Puxa muito, com certeza. Na fábrica a gente tem uma reunião né, e pedem pra gente ser rápidas. Tem uma moça que passa de hora em hora tirando a produção da gente. Aquela que não atingiu a meta de manhã, a tarde é chamada atenção. E eles pega pesado mesmo: humilha, diz que a gente tá com moleza, que emprego tá difícil e que a gente tinha mais é que dar mais valor... essas coisas. (Luíza)

²⁶ Esse aspecto também nos remete a evidência do trabalho repetitivo e monótono atribuído predominantemente às mulheres (BRUSCHINI, 2000).

Se nas fábricas, as novas formas de gestão buscam neutralizar os conflitos entre patrões e empregados através do envolvimento narcísico do ‘vestir a camisa’²⁷, através de programas de incentivo à produtividade, de auto-estima, etc. (BARRETO, 2003), nas facções, a forma de cooptação parece ser mais eficaz. Na facção, essa cooptação se dá de maneira mais sutil. A produção da facção e o cumprimento do prazo de entrega são de interesse coletivo, já que estão relacionadas diretamente com o pagamento da fábrica à facção e, conseqüentemente, com o pagamento das costureiras pelas peças produzidas. Além disso, é o cumprimento do prazo de entrega e a qualidade das peças que definem se a fábrica continuará solicitando os serviços da facção. Dessa forma, a responsabilidade sobre continuidade das atividades da facção é atribuída às costureiras.

Para as costureiras, nas facções de costura, o regime de trabalho também é controlado por produção. Entretanto, o controle é percebido de forma diferente, já que elas o internalizam ao apropriarem-se, de certo modo, do processo de trabalho. Assim, o controle é sentido como um ato de “vontade própria”. Mas uma vez, a questão da vontade é ressaltada na fala das costureiras que parecem atribuir um sentido de liberdade ao poderem “decidir” o quanto trabalhar em cada dia e que ritmo precisam impor a si mesmas em cada hora, desde que não percam de vista o objetivo final que é a entrega das peças encomendadas no prazo estabelecido. Sentem-se menos pressionadas por não reconhecerem alguém ocupando um lugar hierarquicamente superior a elas e que as obrigue a seguirem ritmos e métodos de trabalho estabelecidos, como acontece nas fábricas.

Na fábrica quanto mais você faz as peças, mais eles querem que você faça, entendeu? E na facção não, tem aquele tanto de peça que você tem que fazer, aquela quantidade... Se você tiver 3000 pra fazer em 15 dias..., você vai, você fica se você quiser. Se você botar mesmo, “eu vou fazer essas peças” e fazer... aí pronto. Aí não tem aquela cobrança como na fábrica não. Na fábrica, quanto mais tem mais quer. (Francisca)

P: Você disse que vocês trabalham por produção, né? Como é isso?

Rosa: Produção é assim: a gente recebe 500 peças né, aí a gente faz aquelas peças, quando a gente entrega aquelas peças, a gente faz em 15 dias, aí a gente recebe, o salário da gente.

Florinda: A gente trabalha um pouco rápido né, porque tem que ser rápido.

P: E como você se sente sendo cobrada pra ser rápida na produção?

Florinda: Não, é normal. A gente mesmo é que quer trabalhar rápido pra ver se o dinheiro sai logo. Mas na fábrica, não, na fábrica é muito pior.

P: E na facção como é essa pressão?

²⁷ Barreto (2003, p.101) define como “afetividade colonizada na conjugação do eu e do nosso”.

Luíza: Não, não tem isso de pressão. Porque a gente trabalha individual, né! Cada uma tem a sua produção pra fazer. Se uma não dê produção é ruim pra “tudim”, porque só recebe quando termina, então ninguém se encosta nas outras.

Outro aspecto que contribui para a responsabilização das costureiras pelo cumprimento das metas de produção nas facções é a auto-afirmação de que são importantes dentro do processo produtivo. Isso nos remete novamente à necessidade de valorização (BARRETO, 2003; BRUSCHINI, 2000) de si próprias como trabalhadoras produtivas e responsáveis, como vemos Maria enfatizar repetidamente no trecho abaixo:

P: E porque você fica lá?

Maria: Porque, é como eu tava te falando... a Fransquinha não tem profissional, aí eu fico lá pra ajudar. Pra ajudar e pra puder, pra ver se sai aquele dinheiro em dia. Mas não sai... Porque se eu não ficar, aí ... porque eu faço tudo lá na Fransquinha. Porque se sair eu, a Tonha sair e a Marina sair, pronto, a Fransquinha pára. Eu faço tudo lá na Fransquinha. No dia que eu não vou, não sai nada, mulher. É como eu tô te dizendo.

Além da questão da subsistência e independência, já discutida anteriormente, as costureiras encontram no trabalho que realizam o espaço para se mostrarem capazes e produtivas, necessárias ao grupo em que convivem. Esse aspecto demonstra que o sentido dado por elas ao trabalho se volta também sob a questão de gênero. Ser produtiva e importante no trabalho fora de casa, onde há reconhecimento da condição de trabalhadora, compensa a desvalorização do trabalho dentro de casa, o que reafirma a capacidade feminina em um mundo masculino (BARRETO, 2003, p.134).

7.2 Trabalho flexível nas facções: a hora extra que “não custa nada” e a “liberdade de horário”

O trabalho flexível aplica-se aqui no cumprimento do volume e flexibilidade das horas trabalhadas, através, portanto, do prolongamento da jornada de trabalho. O termo “hora-extra” é herdado das fábricas para nomear o prolongamento de jornada que na facção de costura sequer é computado em horas. Utilizaremos o termo “hora-extra”, embora seja inadequado a essa nova realidade flexível, mas porque de fato ainda é nessa concepção que as costureiras entendem as horas trabalhadas além do acordado.

Na prática de horas extras, como entende Borsoi (2005, p.96),

a extração da mais-valia absoluta surge de modo intenso, extrapolando, por vezes, o limite de resistência dos trabalhadores (...) O trabalhador, para não usurpar o tempo capitalista ao deixar suas máquinas temporariamente improdutivas segue trabalhando usurpando de si próprio o tempo de vida, assim comprometendo sua própria capacidade produtiva.

No caso do trabalho em facções de costura, além da usurpação do tempo “fora do trabalho” das costureiras, há também a usurpação da compensação financeira.

Na facção, não há relógio de ponto ou cartão magnético. Não há registro de entrada e saída de funcionários, pois não há sequer um livro de frequência. Não há controle formal. O controle está pautado somente na negociação com o proprietário da facção: as costureiras tratam de compensar, às vezes até antecipadamente, alguma ausência ou atraso que possa eventualmente acontecer. E essa compensação vai além da ausência física. Como diz Luíza, ela trabalha algumas horas a mais em um dia em que está mais disposta para que no outro dia, se ela estiver mais cansada, com um ritmo de produção mais baixo, isso já possa estar compensado. “Ao mesmo tempo que se flexibiliza o horário, não se flexibiliza a obrigação” (MAMEDE, 2000; p.158)

P: Vocês trabalham de que horas a que horas?

Luíza: A gente entra as 7:00h e sai as 17:00h, mas pra adiantar mais a gente fica até as 19:00h ou 19:30.

P: Todos os dias?

Luíza: Não, só de vez em quando, pra no outro dia, se a gente já tiver adiantada não tem problema né, se a gente estiver cansada né.

P: Mas se vocês terminarem logo, ganham alguma coisa a mais?

Luíza: Não, ganha só o combinado mesmo.

Sem apontamento de horário, como saber quantas horas as costureiras trabalham? E quanto vale as horas e minutos trabalhados? Nada. Para Florinda, “não custa nada elas [as colegas costureiras] ficarem mais tempo quando tá precisando”. Por outro lado, logo em seguida, Florinda, assim como as outras entrevistadas, mostra ambigüidade no seu posicionamento em relação à permanência no trabalho após expediente.

Florinda: A gente é tudo consciente que tem que entregar as peças direitinho no prazo, senão não tem dinheiro pra receber... ela é que não vai poder tirar do bolso dela pra pagar a gente, coitada! Ela não tem quase nada que nem a gente! Às vezes ela tem que pegar mais pesado porque as meninas não querem ficar mais tempo quando as peças tão atrasadas. Não custa nada elas ficarem mais tempo quando tá precisando.

P: Mas se vocês ficarem vocês recebem extra?

Florinda: Que extra, mulher... E facção lá paga extra! Não tem nenhuma que pague. Mas a gente tem que ficar pra dar a produção.

(...)

Florinda: Era do sobrinho do meu ex-marido, aí, ele já queria bem mais do que o combinado. Era assim: o horário era de sete da manhã às cinco da tarde. Se um dia eu ficasse até as oito da noite e outro dia eu não ficasse, ele já ficava com raiva. Mas às vezes que eu ficava era pra ajudar, como eu te disse, porque a facção precisa pra terminar as peças logo. Mas ele queria que trabalhasse até sábado, se tivesse peça pra fazer ele queria que a gente trabalhasse até a hora que fosse. “Meu amigo, num é assim não! Tenho minhas coisas pra fazer”.

Embora digam que trabalham por “vontade própria”, implícita ou explicitamente, há também uma revolta por causa da condição de não serem remuneradas. Cabe lembrar aqui que todas as entrevistadas já trabalharam em fábricas anteriormente e foram remuneradas por horas extras trabalhadas. Para lidar com a situação, elas ironizam, criticam, fofocam entre si, desdenhando o proprietário(a) da facção, deixando transparecer até mesmo certo sentimento de inveja e reprovação. Diante das condições de trabalho precárias que encontram, enxergam-se dependentes da facção e vêm a facção dependente da fábrica, e, para receberem remuneração pelo trabalho, não vêem alternativa senão trabalhar mais para cumprir os prazos e apressar as entregas.

Maria: Cê pode ver que quem tem facção já tá ganhando bem... Se tu ver o carro dela...

P: Da dona da facção?

Maria: É! Lindo, lindo, lindo... O que é isso? É porque tá dando dinheiro. Eu trabalho de 7:30h até as 17:15h, se eu ficar cinco minutos na máquina a mais, ela já tá ganhando.

O que aparece no meio dessa aparente contradição é a recusa a serem obrigadas nas fábricas a fazer mais do que elas mesmas se dispõem a fazer por “vontade própria”. Essa sensação de se trabalhar na hora em que tiver “vontade” pode ter um sentido de contraposição à rigidez dos horários das fábricas, ao controle sobre a entrada e saída dos funcionários, que contabiliza até pequenos atrasos, à burocracia que os procedimentos do departamento de pessoal impõem na autorização de saída dentro de horário de expediente, etc. Luíza chama de “liberdade de horário” poder chegar atrasada ou sair mais cedo em um dia que precise por necessidades pessoais. Mesmo que isso lhe custe trabalhar no sábado e até mesmo no domingo.

Se pegar uma facção boa, que pelo menos a gente tenha liberdade de horário, de não ter que ficar batendo ponto feito nas fábricas que desconta até 5 minutos que você atrasar, aí é melhor facção que a gente trabalha a hora que quer. Se você tiver um problema num dia, você pode ir resolver, aí depois você tira o atraso do serviço, vai no sábado ou no domingo. É muito melhor. (Luíza)

Entendimento semelhante se encontra na pesquisa de Mamede (2000, p.157) realizada com costureiras domiciliares:

a noção de hora-extra concreta na fábrica se dilui na concepção de liberdade, o que dificulta a contabilidade das horas trabalhadas que agora, como se revestem de liberdade de escolha de horário e de compensações, sem perder a dimensão do compromisso disciplinado de “entregar o serviço”, distanciam ainda mais o paralelo com a fábrica e com a “obrigação” da qual lutaram por se libertar.

Trabalhar horas extras na fábrica é visto de forma negativa em todos os sentidos. Primeiro, porque não é por “vontade” da costureira. Ela não escolhe o dia em que vai ficar trabalhando até mais tarde e muito menos a hora de parar e ir embora. A fábrica é que dita seu ritmo, com base no planejamento e controle da produção, na gestão do estoque e na demanda de mercado. “No mundo fabril, o tempo é o da produção: quanto mais [os trabalhadores] produzem, mais são exigidos; quanto mais tempo ‘dão’ à produção, menos tempo têm para si próprios” (BARRETO, 2003, p. 138). O supervisor determina quem fica para cumprir jornada extra e, embora o prolongamento de jornada legalmente permitido se estenda até não mais que duas horas após expediente, quase sempre esse limite é negligenciado.

O segundo ponto é que a maioria das fábricas hoje trabalha em regime de banco de horas. Como já vimos anteriormente, as costureiras citam que, anos atrás, muitas de suas conquistas materiais foram conseguidas por meio do ganho em horas extras trabalhadas. Algumas sentem gratidão aos supervisores que as escalavam.

Tinha muito gerente que via o lado da gente, ajudava a gente. Quando a gente precisava de hora extra, eles chamavam pra trabalhar aquelas pessoas que tavam precisando ganhar mais. Agora, não querem mais pagar a gente, é só banco de horas, banco de horas... Dinheiro que é bom, nada. Aí, não vale a pena trabalhar extra, né, mas tem que trabalhar porque é obrigado. (Luíza)

Já em banco de horas, não há ganho material, nem de qualquer outra natureza. Ao contrário, a sensação de fadiga é bem maior pela energia despendida pelo corpo sem “vontade”. Maria conta como é trabalhar hora extra nas fábricas:

Você chega às 7:00h e não tem horário pra sair. Assim: é escolhida as pessoas, sabe. Quer dizer, assim, se ele escolher as pessoas pra fazer extra, aí você não tem nem o que dizer não, sabe. Aí, é você sentar numa cadeira

às sete horas da manhã e ficar até a noitinha... aí, acaba com o pique da pessoa todinho. (Maria)

Segundo Seligmann (1986), a carga horária de trabalho de uma pessoa deve considerar todo o esforço despendido em trabalho no seu dia. A autora defende que para medir a carga de trabalho, considere-se o trajeto para o trabalho, os trabalhos domésticos, o trabalho adicional em outra atividade, para os trabalhadores mal remunerados, etc. Nessa compreensão, a carga horária das costureiras entrevistadas já é extensa pela condição de mãe e chefe de domicílio, que dirá quando a jornada é estendida em horas extras. Não é sem razão que Maria diz que isso “acaba com o pique da pessoa todinho”. O “pique” refere-se tanto ao aspecto físico quanto mental, pois é impossível distinguir a fadiga física da mental (SELIGMANN, 1986).

Além da carga de trabalho, essa “invasão das horas do não-trabalho, pelas conseqüências do cansaço e pelas restrições impostas pela exigüidade dos salários, constitui-se importante conjunto de fatores que, associados aos laborais propriamente ditos, influi grandemente para o sofrimento mental.” (SELIGMANN, 1986, p.83). Pelo desgaste excessivo no trabalho, as horas de “não-trabalho” são utilizadas apenas para repouso e não para o lazer, tanto devido à indisposição fisiológica e geral, quanto pela falta de recursos financeiros e opções para o lazer. (BORSOI, 2005). Como Borsoi (2005, p.156) constatou, em sua pesquisa com trabalhadores industriais em Horizonte – CE, “o que sobra depois de uma jornada de trabalho é a exaustão do corpo” que “acaba comprometendo outros aspectos do modo de viver, além da própria capacidade de trabalho”.

Outro motivo citado que leva as costureiras a ficarem trabalhando além do horário previamente estabelecido é a cooperação com a própria dona da facção, especialmente quando esta também é costureira e trabalha juntamente com elas. Por identificação, as costureiras sentem a necessidade de cooperar com a proprietária, que é costureira tanto quanto elas.

Eu fico [após o horário de expediente] com pena às vezes dela, [dona da facção, que também é costureira] de ficar lá sozinha, trabalhando até tarde. Mas aí é longe, né, pra eu ficar até mais tarde com ela lá trabalhando... aí eu não posso mais fazer nada. Não posso ficar toda vida até tarde. Fico só de vez em quando, quando eu tô podendo. (Sônia)

Enquanto que, nas fábricas, os supervisores de equipe utilizam-se de outras táticas, sejam as repreensões acrescentando ansiedade às relações hierárquicas como arma para conseguir a obediência dos trabalhadores, seja o discurso embasado na gestão da qualidade total e da satisfação do cliente e do mercado, na situação das facções muitas vezes o consentimento dado pelas costureiras é conquistado por uma nova arma: a proximidade entre patrão e empregado, dando a falsa impressão de justiça e igualdade, levando a trabalhadora a aderir ao comportamento de cooperação. Veremos mais sobre essa sensação de simetria a seguir.

7. 3 Relação patrão-empregado e um conflito diluído: “ela trabalha igual que nós”

[O dia] é parecido [com a fábrica], porque a gente também tem hora pra entrar e tudo, só que a gente trabalha mais à vontade, né. A dona da facção não fica explorando a gente não. Ela trabalha igual que nós, e todo mundo sabe o trabalho que dá fazer as peças de qualidade. Então, ela sabe. Aí a gente tudo se coopera pra fazer o trabalho bem feito e rápido. [Todas as costureiras da facção são assim? Elas também cooperam assim?] Nem todas, mas a gente logo vê quem é que tá querendo enrolar e não fica não. A gente vê logo de cara, mulher. E não pode ficar, senão vai atrasar o serviço de todo mundo e todo mundo não vai receber o dinheiro logo. (Luíza)

As costureiras nem sempre atribuem um caráter de exploração à realidade precarizada à qual estão submetidas. Ao contrário, como aparece na fala de Luíza: “a dona da facção não fica explorando a gente não”. O que mais chama a atenção no que se refere às relações interpessoais entre os patrões e as trabalhadoras costureiras nas facções é a existência de uma grande proximidade entre as partes que parece ser o oposto do ao modelo de relação entre patrão e empregado nas fábricas. Nas facções de costura, os patrões das costureiras são seus vizinhos, parentes, antigos supervisores de produção da mesma fábrica que as demitiu por redução de custos, ou muitas vezes uma ex-colega costureira que, por uma condição melhor, conseguiu empreender o negócio próprio. Sendo tidos como pessoas próximas e semelhantes, parece mais fácil despertar a solidariedade e a cooperação das costureiras para que o negócio dê certo.

Retomamos aqui a fala de Rosa quando ela se refere à relação das fábricas com as facções de costura. Ela inicia dizendo: “digamos que eu sou dona da facção”. Coloca-se no lugar da dona da facção para descrever a pressão a qual esta é submetida. Apesar de tantos

prejuízos já discutidos até aqui, nas facções de costura, Rosa, assim como as outras entrevistadas, sentem-se elevadas da menor condição de “peão”, como se autodenominam quando operária nas fábricas, para a condição de costureira cooperadora do negócio da facção. Parece haver um resgate de uma pequena parcela de controle sobre o produto do seu trabalho, da autonomia sobre a execução da tarefa, por não enfrentarem a pressão sobre a produção e o controle do método de trabalho utilizado na fábrica. É Borsoi (2005, p.44) quem afirma que

à medida que o trabalhador controla determinadas etapas do processo de produção, cria-se a ilusão de que controla toda a produção, quando na realidade continua escasso seu nível de autonomia gerencial sobre o que produz e as circunstâncias em que produz.

Luíza conta que, na facção, “trabalha mais à vontade”, não há supervisor(a) “puxando” a produção, criticando-a, humilhando-a, reclamando da qualidade do trabalho. As reclamações que recebem do proprietário da facção em função de erros ou atrasos de produção nas facções é incomparável ao rigor e à forma com que as repreensões são dadas pelos supervisores na fábrica e, possivelmente, essa diferença experimentada se transforma em uma sensação de liberdade (MAMEDE, 2000). A liberdade está associada a poder determinar a si mesma o seu ritmo de trabalho, “trabalhar mais à vontade”, de chinelo nos pés, sem exigências de fardamento nem a chateação de “bater cartão”. Especialmente quando a proprietária da facção é também costureira, é percebido que “ela trabalha igual que nós, e todo mundo sabe o trabalho que dá fazer as peças de qualidade. Então, ela sabe”. Quem cobra a produtividade – equação rapidez/qualidade – são as próprias costureiras entre si, que, inclusive, rejeitam a colega que não mostrar o mesmo empenho e dedicação que as outras.

A relação familiar que na fábrica se difundia entre as colegas de trabalho (BARRETO, 2003), na facção se estende ao proprietário. Barreto fala de uma “fusão afetiva com a empresa que dá sentido a própria vida”. Nas facções, as relações patrão-empregado ganham status de família, embasadas que são no fato de que todos ali moram no mesmo bairro, em condições até certo ponto semelhantes, fazendo parte de uma mesma comunidade. Além disso, os proprietários das facções estão no dia-a-dia da costura, são de carne e osso e são tratados numa relação aparentemente igualitária, em que se pode rir junto, confidenciar problemas pessoais, discutir, reclamar, até xingar. A exploração também fica encoberta pelo fato de que todos estão submetidos às pressões da fábrica que encomenda as peças. O lugar de exploração é atribuído à fábrica, pela vivência de humilhação e rigidez do regime de trabalho ao qual foram submetidas em diversas ocasiões (BARRETO, 2003).

Já nas fábricas, a relação entre patrão e empregado conserva em si um grande abismo. Quem faz a ponte é a figura do supervisor(a) ou facilitador(a), como denomina-se em algumas delas. Este posto de chefia é quase sempre ocupado por pessoas que incorporam o papel de disciplinador e controlador dos métodos de trabalho. Responsáveis por fazer cumprir as metas de produção, em geral se utilizam de agressões e ameaças para fazer valer as suas ordens. Aderem a esse comportamento na maioria das vezes pela necessidade que vêm de demonstrar poder de comando e assim manter o seu próprio emprego (Dejours, 2006). É Rosa quem afirma:

Dentro de fábrica tem chefe que a gente não consegue nem falar com ele. Que não se mistura com as costureiras, que a gente quase nem vê... só vê quando ele vem dar ordem e dizer que o trabalho não tá prestando. O dono, então, tem fábrica que a gente nem vê a cara do dono. Porque pra “peão”, já tem aquelas pessoas encarregadas pra ficar lá dentro pra mandar a gente fazer o que eles querem. Muito difícil mesmo ter uma fábrica que o dono fala com a gente. Tem dono que nem fala com a gente. É tanto que a gente até se admira quando o dono fala alguma coisa com a gente. A gente que trabalha costurando, geralmente esse povo nem entra no salão, né? O pessoal de escritório também não quer se misturar com os “peão”... Pra melhor lhe dizer, eu trabalhei quase 10 anos numa firma e a gente só via a cara do dono quando era época da eleição, porque ele era candidato... Na FABG2, que eu trabalhei 5 anos, eu nunca na vida nem ouvi a voz do patrão. Na hora que ele queria falar ele ia direto com os supervisores. Por isso é muito difícil pra gente... a gente só trabalha nas fábricas porque realmente a gente precisa trabalhar. Mas é aquela coisa, a gente é peão com peão, costureira com supervisor, costureira com supervisora, a gente convive assim mesmo.

Nas fábricas, o distanciamento entre supervisor e costureira parece ser alimentado propositalmente para que se dê a noção de hierarquia necessária à manutenção da disciplina de trabalho. Vale ressaltar que as relações hierárquicas tais como são praticadas se convertem em intensa ansiedade²⁸ que se sobrepõem à própria ansiedade por produtividade (DEJOURS, 1992).

A ansiedade gerada pela relação com a chefia, geralmente, é construída sob uma seqüência de situações de humilhação. Barreto (2003) oferece uma lista de situações elencadas pelos trabalhadores abordados em sua pesquisa, entre elas: agredir verbalmente com xingamentos; controlar o tempo de idas ao banheiro; ignorar ou colocar de ‘castigo’,

²⁸ “É preciso fazer uma observação particular no que diz respeito às táticas de liderança empresariais. O chefe da equipe e o contramestre utilizam freqüentemente repreensões e favoritismos para dividir os trabalhadores, de maneira que a ansiedade relativa à produtividade, acrescenta-se então a ansiedade resultante do que chamaríamos de ‘cara feia do chefe’. A desigualdade na divisão do trabalho é uma arma terrível de que se servem os chefes a bel-prazer da própria agressividade, hostilidade e perversidade” (Dejours, 1992, p. 75).

olhando a produção; fazer piadas jocosas relacionadas ao sexo, manipular informações ou dar instruções confusas; sobrecarregar de trabalho ou, ao contrário, não lhes passar nenhuma tarefa; ignorar sua presença; não cumprimentar e impedir a fala. Foi possível reconhecer semelhantes situações de humilhação nas conversas com todas as costureiras da pesquisa.

Tem supervisora que, sabe, que mesmo sabendo que ela é empregada igual a gente mas ela tem prazer de humilhar a gente. Eu não fiquei na FabM7 exatamente por isso. [...] Nem água a gente pode se levantar e ir pro bebedor pegar água. Você tem que pedir água a elas ou tem as alimentadoras que traz pra gente ou tem que esperar a hora do almoço pra beber. Porque nem água a gente pode mais beber. Banheiro, então, nem se fala... Quem se levanta pra ir no banheiro elas fica logo no pé, prestando atenção nas vezes que vai, se fica muito tempo. [...] Você pode tá ali pregada, máquina com máquina, mas você não pode nem olhar de lado. Se você olhar, já vem uma supervisora lhe chamando atenção, querendo saber o que é, dizendo que não pode conversar. (Rosa)

Francisca: E quando é a peça acha de saí errado! Tem que ter muita atenção pra costurar e ninguém valoriza. Na fábrica, Deus me livre. A supervisora pula logo em cima. “Tá errado, tá errado, num tá vendo!”

Florinda: É, isso é verdade. Elas são ruim mesmo. E aí esculhamba o trabalho da gente, diz que a gente é preguiçosa, só tu vendo... Tem dia que eu saía de lá arrasada, de cansaço e com as coisa que ela dizia.

Sônia: A FabM2 também fechou, gostava muito de lá, só não gostava do meu chefe. Mas eu não ligava pra ele não. Uma vez eu discuti com ele... porque ele chamou a gente de “estrupe”! [risos]

P: Estrupe?

Sônia: Foi. Porque foi assim: a gente... Tava sendo instruído [desperdiçada] muita comida. Ficava assim pelo meio de um balde de latão bem grande assim. Porque a comida era meio ruim, sabe? Eu ficava com uma pena, porque tem tanta criança aí que passa fome, né? Aí veio lá do departamento pessoal. Aí, eles conversando lá com os meninos, falaram com o chefe da cozinha pra mudar o cardápio, não sei o que... Aí o meu chefe disse assim: - “Pra que mudar o cardápio? Estrupe come qualquer coisa.” Aí eu fiquei com tanta raiva, aí eu falei... aí levantei o braço assim [fazendo sinal de que queria falar] Aí ele: -“Você quer falar alguma coisa?” Aí eu: -“Quero sim, senhor”. Aí eu: -“Zé Carlos, por que você chama a gente de estrupe? Porque do jeito que eu sou empregada você também é, que você é empregado que nem a gente. Então se eu sou estrupe você também é. Quem paga nosso salário é o patrão, não é você não”. Aí ele disse: -“Você é a mais atrevida de todas”. Eu disse: -“Não, eu tô no meu direito”.

P: Nossa! Por que será que ele era assim?

Sônia: Ele é muito revoltado, sei lá... muito revoltado. Acho que ele queria ser patrão. Mas não era, ora. Bicho besta... era empregado que nem todo mundo lá. Aí, só sei que o Zé Carlos abriu uma facção ali em frente o terminal do Siqueira, aí um dia eu tava procurando emprego com uma amiga minha, olha, aí a gente fomos bater lá...

P: Deram de cara com ele?

Sônia: Foi, mas ele recebeu a gente tão bem que eu achei foi estranho. “Ele tá querendo alguma coisa”, eu disse. Ele chamou pra entrar, deu suco pra

gente. Não sei se ele não me conheceu! Mas quando alguém é atrevido com alguém, a gente lembra né daquela pessoa!?

P: Mas tu ficou sabendo se na facção dele ele era muito exigente também?

Sônia: Era não. Uma amiga minha que trabalhou lá disse que ele mudou tanto! Uma vez ele trabalhou na FabM4, as meninas fizeram greve, ficaram tudo lá fora, só entravam se o Zé Carlos não entrasse mais. Porque ele era chato mesmo, só muita paciência.

O que se observa no relato da experiência de Sônia é que a posição de supervisor da fábrica exigia de Zé Carlos uma postura diferente da sua nova condição como proprietário de facção. Como diz Mamede (2000, p. 160), “na verdade o rigor é o mesmo, só que formulado de outra maneira”. Como supervisor, Zé Carlos era rígido e comportava-se de forma a evidenciar a distância hierárquica entre ele e as costureiras. Já como proprietário de facção sua postura é mais branda e humilde como se quisesse cooptar as costureiras e estabelecer com elas esse vínculo de cooperação sobre o qual elas mesmas falam. As costureiras, muitas vezes, percebem essa tática de convencimento. Francisca é uma das que contam que “na hora que eles precisa da gente é uma amizade que só tu vendo”. Por trás do tratamento cordial, a estratégia de cooptação (ANTUNES, 2005) do trabalhador começa a ser colocada em prática a partir do convite a fazer parte da facção.

Essa diluição da relação patrão e empregado parece provocar um entrelaçamento da relação de trabalho com a relação pessoal. Nessa mistura, o apelo à cooperação é retribuído por concessões dadas às costureiras no tocante a atrasos e faltas ocasionadas por problemas de ordem pessoal, pelo apoio dado no ato de ouvir suas reclamações e seus dramas da vida pessoal, como confidentes. Como dito anteriormente, os acordos são estabelecidos na troca de favores. As costureiras acreditam contar com a compreensão dos patrões estabelecendo um acordo de ajuda mútua, embora reconheçam que nem sempre essa reciprocidade acontece na mesma medida.

Eu disse pra ela [dona da facção] ontem, a gente discutiu, ela disse: “você não me entende”. A gente tem que entender o lado dela, mas ela tem que entender o meu lado também, né não? Às vezes a gente fica até tarde, eu já voltei de lá mais de 9 horas da noite, assim, pra poder ajudar, né? Pra produção sair, sabe? Pra puder a gente pegar o dinheiro. Mas aí ela não vê isso, sabe, ela não recompensa. Eu fico assim... sei lá. Eu disse pra ela, que eu tô muito chateada com ela... eu disse. Aí ela disse assim “mas depois a gente conversa”. Eu disse “não, eu não quero conversa mais não, vou procurar outra pessoa pra trabalhar”. Mas por que eu gosto de trabalhar com ela? Porque ela entende o lado do problema do meu pai, né. Porque quando é pagamento dele, eu tenho que ir, aí vou fazer as compras dele, aí das compra dele aí eu já venho né... aí aquele dia ela não desconta, entendeu, mas aí eu fico depois do horário, eu fico a noite. Então eu recupero né. Se eu sair daqui [de casa] 7:30h, chego lá [na facção] 9:30h aí fico até mais

tarde. Eu já fico mais de uma hora depois os dias que precisar. Aí aquilo tudo, ela não entende. Ela não entende que a gente ajuda mais ela do que ela ajuda a gente. (Sônia)

As costureiras tornam-se condescendentes em relação às condutas dos patrões até mesmo quando se refere a algo que as prejudica diretamente, mesmo quando se sentem enganadas pelos proprietários da facção. Por presenciarem algumas das conversas de negociação entre os intermediários e o proprietário da facção e acompanhar os cálculos feitos pelos patrões na hora de remunerá-las pelo trabalho, as costureiras costumam entender como se estabelecem os preços por peça e quais são os custos fixos do funcionamento da facção. Quanto mais complexa for a peça a ser produzida, ou seja, quanto mais operações forem necessárias para a costura, mais caro será cobrado da fábrica pelo serviço. A peça mais cara, sendo paga a facção, deve reverter-se em uma maior remuneração por peça para a costureira ou, quando se trata de remunerar pela quinzena ou mês de trabalho, mais dinheiro recebido pela facção deveria significar pelo menos a garantia de pagamento das costureiras no prazo combinado.

No caso relatado abaixo por Sônia e Maria, que trabalhavam na mesma facção de costura na ocasião das entrevistas, há uma desconfiança da parte delas de que a dona da facção esteja mentindo sobre o valor acertado por peça. Além disso, no final da quinzena, ela não faz os pagamentos das costureiras, alegando que não tem dinheiro suficiente. Mas, ao final, o pecado da avareza e da mentira é perdoado pelo fato de a proprietária da facção ser “uma pessoa maravilhosa”, como diz Sônia, tão comum e humana quanto elas, com suas qualidades e fraquezas.

Quando a gente trabalhava aí [referindo-se ao local anterior, na mesma rua que ela mora], era um bermuda que a gente fazia mais simples ela dizia pra gente que era R\$ 1,80! Aí agora porque que é R\$1,30. Aí eu perguntei: - “Marina, mulher, por que que abaixou tanto as peças? R\$0,50?” Ela disse: - “Mulher, a Fransquinha quer enrolar R\$0,50”. - “Será mulher, mas eu não acredito não, porque a gente já ajuda tanto ela, que eu não acredito que ela faça isso”. A gente não merece que ela né engane... porque, sei lá... não merece! (Maria)

P: Quanto é a peça?

Sônia: É R\$6,40. A Fransquinha diz que é R\$2,30. Aí isso tudo chateia a gente né. Tudo. Ela tá enganando a gente... Não tem condição de um short daquele ser R\$2,30. Ela diz que num short da AGE ela recebe R\$1,30. Num tem, num tem, sabe por que? Porque tem linha, energia, e tem a gente, costureira. Aí como é que ela vai pagar? 1000 peças né, a R\$ 1,30, dá quanto, deixa eu ver... [fez os cálculos]. Dá R\$1.300,00. Como a gente mandou ontem 1118 [peças], aí ela disse que dava R\$1.400,00. Mas não tem condições, a AGE não faz esse preço.

P: E o ganho dela é o mesmo que você?

Sônia: É nada, tá louca? Não é mesmo, é muito mais. Ora, um rapaz foi e ofereceu um short lá, pra gente, bem simplesinho, por R\$3,00! Aí um short da FabM5 todo complicado que tem etiqueta em todo canto, ser R\$1,30?! Num é, não pode ser. Aí eu disse pra ela: -“Fransquinha, você não coopera o tanto que a gente coopera com você”. Aí a gente deixa passar. Vai levando né? Fazer o quê? Hora extra... Hora extra ela não paga.

P: Vocês trabalham muito em hora extra?

Sônia: Agora não. Agora a gente não faz não, porque a gente trabalhou 2 semanas de hora extra, aí, a gente também trabalhou dois sábado, e ela veio dizer que eu trabalhei só 14 dias no mês passado. Aí eu disse: -“como é? Se eu tenho até as horas que eu trabalhei e os extras que você não deu um tostão?” Aí ela disse: -“pois vamos deixar por isso mesmo”. Aí eu digo: -“tá bom. Vamos deixar por isso mesmo.” A gente agiliza muita coisa pra ela, mas aí... ela num coopera, então num tô a fim de cooperar com ela mais não. Já disse pra ela, gosto muito dela. Ela diz: -“num quero que ninguém goste de mim não”, aí eu digo: -“mas eu gosto” [risos]. Ai, ela não gosta não. Eu digo: -“Eu não gosto de você, eu gosto de trabalhar com você”. Eu digo pra ela...

P: Por que ela diz isso?

Sônia: É brincando... Ela gosta muito de brincar. Eu gosto dela. Eu gosto muito dela. Ela é uma pessoa maravilhosa.

P: É, você começou dizendo que gosta muito de trabalhar lá.

Sônia: Eu gosto de trabalhar lá, só que não tem condições da gente trabalhar, trabalhar e não ter recompensa, entendeu? Porque o que recompensa em você é o esforço que você faz ser respeitado por aquela pessoa né? Eu fico mais lá por causa das amigadas, porque a gente trabalha muito, as duas pessoas que trabalham mais lá é eu e a Marina. Aí a gente não é recompensada. Olha às vezes a gente passa o mês todinho trabalhando, aí ela vem no fim do mês e dá R\$100,00 R\$150,00. Compensa? A gente sendo profissional? Não compensa. Aí eu já tô tão chateada com lá. Eu tava dizendo pro meu irmão que tava querendo sair de lá, porque eu adoro a Fransquinha sabe, gosto de trabalhar lá, ela é ótima. Ela é assim amiga da gente, gosta de sair com a gente, mas aí na hora de pagar a gente... meu Deus! Não compensa de jeito nenhum.

Nas facções, brigas e desentendimentos acontecem, mas estão diluídos no ambiente informal, minimizando a carga negativa das situações. As costureiras sentem-se no direito de retrucar uma ofensa com tanta naturalidade de forma que a ofensa em si não é sentida com o mesmo caráter de humilhação remetido ao contexto das fábricas. Tal relação dá um sentido de alteridade que não é possível na fábrica quando se trata de relacionamento com seus superiores (MAMEDE, 2000). Nisso, também, parece haver uma elevação – mesmo que ilusória – da costureira a uma condição mais semelhante ao patrão, ao ponto de poder discutir com ele.

Maria: É mais livre, mais à vontade. Lá na Fransquinha, ela deixa a gente muito à vontade, não pega no pé. Aqui acolá, aparece uma coisa, mas tu sabe que chefe, sempre tem uns dias que vem com ignorância pra cima da

gente. Sexta-feira, ela veio com uma ignorância pra cima de mim, eu dei duas...

P: Mas e aí, o que ela fez?

Maria: Nada... ela sabe que eu não sou de engolir calada, que eu tenho meu jeito assim de ser desse jeito. Ela tem o dela também. A gente convive desse jeito mesmo.

Lá no Edilson era também do mesmo jeito. Ele às vezes até prendia a quinzena da gente, que era pra gente ir trabalhar no sábado, ele dizia que era advogado e segurava nosso dinheiro. Ai, por exemplo, quando o dia de receber era sexta-feira, ele dizia logo: “eu vou pagar vocês só amanhã” que era pra gente ir trabalhar no sábado. Eu ficava injuriada, pegava briga com ele. Era o maior barraco quando ele vinha com essas pra cima da gente. Num instante ele se ajeitava. (Rosa)

Mesmo deparando com mentiras e enganações, as costureiras nas facções de costura se sentem livres dos maus-tratos e humilhações remetidos ao ambiente de trabalho nas fábricas. Os proprietários das facções é quem absorvem a pressão de tratar com os intermediários ou proprietários das fábricas quando estes vêm buscar a encomenda. Diante desse “livramento”, as costureiras se compadecem dos proprietários das facções por eles tomarem a posição de explorados. Por isso, também, sensibilizam-se e são impelidas a cooperar.

Maria: E ele [dono da fábrica] num manda só pra Fransquinha não, tem muito mais, e ele é nojento. Minha filha, quando a gente tava fazendo as peças dele, esse homem passava o dia todinho lá, enchendo o saco da Fransquinha.

P: Ele fazia o quê?

Maria: Ficava pedindo as peças, pra apressar. Porque lá na Fransquinha, tem poucas profissionais assim, sabe. (...) Aí, você pega 2000 peças e marca o dia pra ele ir pegar, aí você tem que fazer, e se não tem a costureira profissional... Aí claro que o homem vai pedir, ele vai querer as peças dele. Aí, se ele marcou dia 21, dia 21 ele vai querer ir buscar as peças. E se você não entrega as peças, você não recebe dinheiro não. E ele não quer saber não, se tem ou não a costureira pra fazer. Disse que ia entregar então tem que entregar. Aí eu ficava pensando, imagina, meu Deus do Céu, se eu trabalhasse pra esse homem? Ai, eu não agüentava não. Em primeiro lugar, porque eu num gosto que fique no meu pé não. A Fransquinha não fica no meu pé.

Por fim, o desentendimento entre costureiras e proprietários de facções de costura não parece resultar em nada. Segundo Sônia, “aí ela disse: ‘pois vamos deixar por isso mesmo’. Aí eu digo: ‘tá bom. Vamos deixar por isso mesmo’”. Mais uma reclamação que escoar e dilui parte da revolta, mas não se converte em ação transformadora da realidade. Na concepção de Hallack e Silva (2005, p.8), essa é a contradição fundamental da reclamação:

demonstra ser, por um lado, um mecanismo de defesa eficaz - já que mantém o grupo alerta e coeso - e, por outro lado, um mecanismo de defesa que já demonstra falência de outras tentativas de proteção contra o sofrimento, contribuindo inclusive com o conformismo, a repetição e a estagnação dos sujeitos.

8 MERCADO DE TRABALHO E AS ALTERNATIVAS DE OCUPAÇÃO E RENDA: “A GENTE TRABALHA NA FÁBRICA SE QUISER, TRABALHA NA FACÇÃO SE QUISER”

Porque, assim, nunca falta emprego pra costureira. Chega na fábrica: -“É costureira?” - “É!” - “Pois venha fazer o teste.” E pronto! Em todo canto tem emprego. (Luíza)

Diante do cenário mundial de crise do emprego (ANTUNES, 2005), a princípio é surpreendente ouvir que “nunca falta emprego pra costureira” e que conseguir emprego “pra quem é profissional até que tá fácil”. Entretanto, as reportagens publicadas nos principais jornais do estado do Ceará anunciam as manchetes: “Precisa-se de profissionais” (SOARES, 2008), “Falta trabalhador qualificado” (CASTRO, 2008). O setor de confecções recebe destaque. Segundo afirma o coordenador estadual da intermediação de profissionais do Instituto de Desenvolvimento do Trabalho (Sine/IDT) no Ceará, Antenor Tenório de Brito Júnior, o setor de confecção está entre os cinco setores que apresentam mais dificuldade em preencher vagas: “esses setores exigem experiência e qualificação, e isso faz com que existam vagas a serem preenchidas e que ainda estão ociosas”. Segundo a Associação Brasileira da Indústria de Vestuário (Abravest), essa carência é confirmada na prática pelas empresas:

encontrar gente para fazer peças tem sido um problema. Em todo o País, há 15 mil vagas abertas para costureiras. São Paulo, Minas Gerais e Ceará são os Estados com maior concentração de vagas. Há 15 mil vagas abertas no País. São Paulo, Minas Gerais e Ceará são os estados com maior oferta de empregos. (CASTRO, 2008)

A reportagem ainda complementa que o problema está no fato de mão-de-obra não corresponder aos requisitos demandados pelos empregadores. As empresas querem contratar costureiras qualificadas, experientes em peças de maior valor agregado. Um dos fatores apontados para essa exigência é que as empresas não dispõem de recursos financeiros para treinar costureiras sem experiência, já que precisam ter condições imediatas de concorrer com os produtos têxteis chineses que apresentam baixíssimos preços, embora pouca qualidade. É o coordenador de Educação do Sine/IDT, João Nogueira, quem aponta como as fábricas definem qualificação: “ter experiência anterior, mais anos de estudo e competências comportamentais”.

As costureiras também têm a sua definição do que seja uma costureira profissional: “é que sabe todas as operações, sabe todas as máquinas, o que você colocar pra fazer, ela desenrola”, como descreve Luíza. “Precisa conhecer, né, as máquina que vai trabalhar, tem que ter disciplina, né, pra fazer as coisas com responsabilidade, né. Costureira tem que ter técnica, né, não é qualquer coisa não”, explica Maria. A exigência quanto ao comportamento adequado à disciplina industrial é a abertura para absorver os valores da empresa.

As próprias costureiras confirmam o fato de encontrarem freqüentemente ofertas de trabalho no Sine. Como disse Florinda: “o Sine só tem emprego pra costureira. É só o que tem”. De fato, há vagas circulando no mercado até mesmo em consequência da rotatividade de funcionários nas empresas. A oferta de trabalho das fábricas é atrativa, acima de tudo, pelo fato de ter a carteira assinada, o que confere às costureiras a garantia dos direitos. Entretanto, existem aspectos que se contrapõem a essa vantagem. Como já discutido anteriormente, o ambiente de trabalho nas fábricas é percebido como hostil, aprisionador, humilhante. Quando trabalham em fábricas, as costureiras sentem-se submissas ao ritmo e controle intenso sobre a execução do trabalho, as relações hierárquicas imbuídas de humilhação. A liberdade, termo usado pelas próprias costureiras, é cerceada: as normas e horários são rígidos, ida ao bebedouro e o uso do banheiro são monitorados, trabalham horas extras por determinação da fábrica independentemente de sua disponibilidade e disposição. “Sua liberdade de ir e vir fica comprometida quanto é preciso permanecer “firme” no posto de trabalho como se fosse uma extensão da máquina” (BORSOI, 2005. p.116). Não é sem razão que os trabalhadores chegam a comparar o trabalho na indústria como “prisão” (BORSOI, 2005). Florinda e Rosa falam da experiência de trabalho em fábrica, ressaltando os aspectos que consideram negativos:

Tinha dia que eu saía de lá arrasada, de cansaço e com as coisa que ela [a supervisora] dizia. Isso num é trabalho de gente não, já foi um dia, quando o salário pelo menos era melhor. Mas agora não vale mais a pena agüentar desaforo não. (Florinda)

Num é porque falta trabalho não, trabalho tem muito, mas é por causa desses problemas que a gente passa, né! Por isso que tem tanta costureira aí desempregada [pausa, reflexão]. Sabe, você olha pra peça, vê que ficou perfeita, mas tem que vir alguém pra dizer que num ficou bom, aí lá vai desmanchar a peça pra fazer de novo. (Rosa)

Além disso, as costureiras interpretam que as exigências são muitas a ponto de não compensar o salário e os benefícios oferecidos.

Eu fui numa fábrica, aí a mulher me botou na máquina, aí eu comecei, né! Quando foi umas 11 horas, a mulher veio e perguntou: “Você tá gostando?” Eu disse: “Vou ver agora, né! Quanto é o salário?”. Ela disse que era um salário mínimo, que ia pagar só R\$380,00 nos três primeiros meses, mas que só paga no final do mês e que agora estavam pagando primeiro os atrasados... [risos]. Eu disse: “Não, minha filha, eu vou me embora, aqui eu não fico não”. Aí no outro, era lá na Serrinha, entrava no horário normal de sete horas, mas tinha que sair antes das seis, porque era um ônibus só e passava em todo canto, era uma viagem enorme pra chegar em casa. É muito ruim. (Florinda)

Na FabG1 é uma escravidão. Os horários são muito ruins. Se entra a tarde, sai de madrugada; se entra de madrugada, só sai a tarde, é mais do que o horário de trabalho mesmo. Mas dizem que lá dentro é ótimo, que tem plano de saúde, cesta básica. Mas eu prefiro trabalhar em facção. (Maria)

Florinda e Maria já estiveram algumas vezes em testes de seleção para vaga de costureira nas fábricas. Entretanto, frente às condições que encontraram nas fábricas, desistiram do emprego. Uma das fábricas estava em dificuldade financeira e estava atrasando salário. Além disso, usava da prerrogativa legal de poder pagar apenas o salário mínimo durante os três primeiros meses de experiência com carteira assinada. Em outra fábrica, a distância para casa tornou-se o empecilho, pois o trajeto casa-trabalho era muito demorado. Como cuidar dos filhos trabalhando o dia inteiro tão longe e chegando em casa à noite tão tarde? Embora digam que “lá dentro é ótimo, que tem plano de saúde, cesta básica”, algumas costureiras julgam que as compensações são insuficientes e encontram motivos para preferir trabalhar em facções.

Como afirma Borsoi (2005, p.197), “a tendência dos indivíduos é sempre estabelecer relação entre os eventos para julgar o bom e ruim, o melhor e o pior, do mesmo modo como julgam o presente a partir do passado e vive-versa”. Embora o regime de trabalho lhes exigisse muito, houve uma época em que as fábricas garantiam mais estabilidade, além de salários em dias, pagamento de horas extras, treinamentos, benefícios de alimentação, cesta básica, transporte, premiações, eventos e comemorações. Esse passado das costureiras no início da vida profissional nas fábricas inclui experiências positivas e também, por isso, elas se ressentem das condições que encontram agora nas fábricas.

Apesar da cobrança por produtividade, já incorporada desde que ingressavam na fábrica, as costureiras deixam transparecer em seus relatos que se sentiam integradas a uma instituição sólida e recompensadas por ter emprego, de salário garantido, em uma relação mais aprofundada e de longo prazo (SENNETT, 2005). Havia grande valor em se estabelecer em uma empresa bem estruturada e fazer carreira de trabalho. O trabalhador contava com a

alternativa de investir sua vida profissional em uma empresa até terminar a contagem de seu tempo para aposentadoria. Luíza e Rosa atestam isso:

P: E como era o teu dia-a-dia quando você trabalhava em fábrica?

Luíza: A gente tinha o nosso horário de entrada né, porque não pode chegar atrasada e sai na hora que quer. Mas eu lembro que ia pra fábrica toda animada, que lá eles fazia festa no final de ano, comemorava o São João, o Dia das Mães... E tinha os curso que davam pra gente fazer e melhorar no trabalho. Ora, num faltava trabalho. Num tinha isso de ficar demitindo costureira todo começo de ano não. Eles contratava e ficava mesmo com a gente. Era tanta costura pra fazer... A gente trabalhava muito mas ganhava extra... era bom, um ganho extra. A gente virava de ano por lá e não tinha essa de ser demitido fácil não. Eles respeitava a gente, sabia que a gente tinha filho pra criar. Agora, quem é que vai saber... Quase todo mês tinha, a gente já esperava. Foi assim que eu fui conseguindo minhas coisinha mais rápido. Fui comprando as coisa da minha casa. Ah, era bom, sabia! Na fábrica, todo mundo era amigo, quer dizer, tinha aquelas fofoca e aquelas gentes que faz cara feia pra tudo, né, mas a gente passava de tantos anos juntas que era tudo que nem irmã.

P: Mas o trabalho era puxado?

Luíza: Era, era demais. Ninguém tinha moleza não. Mas isso é normal de todo trabalho. A gente se cansa mesmo, que era pesado e tudo, e as supervisora cobrada demais e tudo, mas valia a pena. O salário era bom, tinha os direito da gente, o PIS, o décimo... Então, aquela cobrança toda é normal, tem que ser desse jeito mesmo senão ninguém trabalha né?

Quando eu comecei na FabG3 era bom demais. A gente tinha liberdade de ir no banheiro as vezes que queria, de se levantar pra ir no bebedor as vezes que queria. Até lá na FabG2 também, ali é uma firma que vai ficar na lembrança de quem trabalhou lá. (Rosa)

Entretanto, no decorrer dos últimos anos, a experiência das costureiras dentro das fábricas tem sido diferente. Elas reclamam das mudanças percebidas tanto na intensificação do trabalho quanto em relação à instabilidade. A fábrica perdeu o sentido de estabilidade profissional: “num tinha isso de ficar demitindo costureira todo começo de ano não. Eles contratava e ficava mesmo com a gente”. Para Luíza, as fábricas hoje não têm mais o mesmo compromisso com os trabalhadores, pois demitem por redução de quadro sem se preocupar com as obrigações financeiras que eles têm em relação à sua sobrevivência e à de seus filhos, da dependência que estabelecem quando se dedicam exclusivamente ao emprego. Luíza considera um ato de desrespeito por parte das fábricas em relação ao empregado: “a gente virava de ano por lá e não tinha essa de ser demitido fácil não. Eles respeitava a gente, sabia que a gente tinha filho pra criar. Agora, quem é que vai saber...”. Resta-lhe a decepção diante da dedicação de oito anos de trabalho a uma das fábricas para a qual trabalhou.

Além disso, as fábricas tornaram-se economicamente instáveis, algumas sofreram problemas financeiros, acarretando atraso de salário e até mesmo o encerramento de

suas atividades. Três das costureiras entrevistadas passaram por situação de falência das fábricas onde trabalharam. Tiveram que recorrer à justiça para conseguir receber os salários atrasados e negociar suas demissões. E então restou a elas uma experiência frustrante, razão por que avaliam que trabalhar em fábrica já não é mais garantia de emprego estável

Fátima: Depois, eu trabalhei também na mesma empresa dela [Florinda] por um bom tempo, a FABG2. Era uma empresa enorme. Eu também trabalhei lá até ela fechar.

P: A empresa chegou a ter quantas costureiras?

Francisca: Tinha umas 700 pessoas, umas 500 costureira, era grande.

P: Despediram todo mundo assim de uma vez?

Francisca: Não, é porque ficava de mês sem pagar, sabe, aí tinha umas pessoas que iam pra justiça, fazia acordo e pronto.

P: E como foi esse acordo com a justiça. As pessoas receberam as indenizações assim em dinheiro, em máquina, em peças?

Francisca: Eu fui uma que recebi em peças, não foi em dinheiro não. Recebi uns mil reais em peças.

Luíza: Eu já trabalhei em fábrica que eu gostei demais. Uma era a FabG2. Eu só sai de lá porque fechou. Você sabe onde era a FabG2 né? Pois é. Lá era muito bom, trabalhei 5 anos lá, depois voltei de novo, mais 3 anos, as pessoas tratavam a gente bem, pagava o salário da gente bem direitinho... Depois foi pagando atrasando, eu não recebi minhas contas de lá... Aí a gente fica... a gente trabalha 8 anos numa fábrica, sai pensando em receber alguma coisa. Aí não recebe nada. Aí a gente fica decepcionada, sabia, com as fábrica. Aí a gente trabalhando em facção a gente tá sabendo que tá recebendo o dinheirinho em dias... se a gente sair não tem negócio de tá tendo decepção com fábrica né? A fábrica vai e fale e bota todo mundo pra fora! É por isso que a gente trabalha em facção, né. Porque a gente já trabalha em facção sabendo, né. A gente não trabalha em facção enganada. A gente já trabalha sabendo que o dono da facção só paga o salário da gente quando tiver peça.

Para Luíza, sua opção por trabalhar em facção se deve à experiência que teve em trabalhar em uma fábrica que passou por falência. Relata que foi demitida sem indenização alguma. Afirma que, diferente da fábrica, na facção, não tem a frustração de trabalhar por tanto tempo e no desligamento não receber nada. Luíza constrói para si a idéia de que na facção as costureiras já sabem que não terão nenhum tipo de direito e, por isso, não têm falsas expectativas: “porque a gente já trabalha em facção sabendo, né. A gente não trabalha em facção enganada. A gente já trabalha sabendo que o dono da facção só paga o salário da gente quando tiver peça”. A relação de trabalho no modelo anterior é substituída por uma relação de curto prazo, há uma falta de perspectiva de compromisso duradouro, gerando assim trabalhadores cada vez mais acuados em meio à instabilidade. Viver na incerteza tornou-se algo a ser enfrentado diariamente (SENNETT, 2005).

Entretanto, a opção pela facção é sempre confusa e contraditória, pois, no decorrer do discurso, aparece explicitamente a intenção de voltar a trabalhar em fábricas, principalmente por causa da carteira assinada.

Luíza: Agora tô trabalhando nessa facção dela, mas quero ficar o resto da minha vida com carteira assinada, em fábrica.

P: Por quê?

Luíza: Porque a gente perde, né, se não for carteira assinada. Porque eu fico pensando assim: “ai, meu Deus, tão bom, né, todo ano a gente recebe aquela ajuda a mais, né, o PIS, o décimo, os prêmio de Natal...”, aí isso ajuda. Mas em facção é bom porque a gente trabalha a vontade, né, a gente trabalha por conta da gente mesmo, né.

Florinda: Eu ia pra outra fábrica, mas aí fiquei recebendo o seguro, e aí me acomodei na facção. Mas porque eu quis mesmo, porque eu achei melhor, porque se eu quiser ir trabalhar em fábrica é só procurar.

Por trás da “preferência por trabalhar em facção”, “porque eu quis mesmo, porque eu achei melhor”, existem motivos mais concretos. As facções oferecem a elas a flexibilidade necessária, quanto a horários e regime de trabalho, que lhes deixa a possibilidade de assistir seus familiares em suas necessidades de cuidados diários. Não podem ausentar-se de casa em tempo integral sem ter quem cuide dos afazeres domésticos e, por isso, continuam compondo a principal alvo das ofertas de trabalho *part time*, a domicílio, com vínculo informal, “uma vez que carecem de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado de trabalho” (LAVINAS e SORJ, 2000, p.215).

P: E por que não dá pra você trabalhar nessa empresa dele, essa fábrica que você falou aí?

Maria: Por causa disso que eu digo, que tem entrada, mas num tem horário pra saída. As meninas tava me falando que lá, entra de 7 horas e vai sair 10 horas, 11 horas da noite... tem gente que às vezes até dorme lá. Ai, ce sabe, filha, que pra quem tem filho assim... Essa menina aí é um caso sério [filha], pra tu ver, ela come só mingual...

P: Ela não come arroz, feijão, assim, comida normal?

Maria: Ela come só Danone, e se eu der. Aí ela come. Se ninguém der ela num come não.

Sônia: Olha, eu tenho meu pai... tem C.A. o meu pai... aí eu não trabalho numa fabrica grande assim pra assinar minha carteira, por causa dele. Assim, porque ele só tem eu pra cuidar dele sabe, pra levar pra médico e tudo.

P: E por que você diz que não pode trabalhar numa fábrica?

Sônia: Por causa do meu pai. Na hora que ele precisar eu tenho que estar aqui. Aí não dá pra trabalhar. Numa fábrica eu não posso sair pra resolver alguma coisa. Porque não libera. Ai vai ficar descontando... Quem é que quer uma pessoa que pode precisar sair no meio do expediente? Aí então ai

não tem condições... Eu me sinto melhor na facção, porque... na facção assim... as vezes meu pai precisa de mim. [...] Ave Maria! Mas como eu queria trabalhar de carteira assinada!

A ambiguidade é reincidente no discurso das costureiras. Vivem o dilema da média dos trabalhadores: querem ser autônomos, sonham com um trabalho mais liberto, mas, ao mesmo tempo, buscam segurança baseada no sonho mantido pelo ideário da sociedade salarial que vigorou na era fordista. A carteira assinada ainda é o grande desejo, pois garante direitos que dão maior segurança a elas e aos filhos, possibilitam serem mais respeitadas e a terem acesso a bens que não podem ter por não poderem apresentar comprovante de vínculos de trabalho (BORSOI, 2005). Por outro lado, as facções proporcionam às costureiras a alternativa que lhes possibilita condição de se manterem no mercado de trabalho, conciliando sua atuação profissional com as obrigações domésticas e familiares. Já possuidoras de uma habilidade profissional em costura, conquistada em muitos anos de experiência de carteira assinada nas fábricas, agora sentem que podem manejar as alternativas de ocupação que encontram como melhor lhes parecer.

É verdade, emprego tá difícil, mas também não é assim não, ora! Tem as facção, tem a costura em casa, a gente trabalha na fábrica se quiser, trabalha na facção se quiser. O que a gente achar melhor a gente faz, porque a gente é costureira boa mesmo. Então eles não podem ficar humilhando a gente assim não. (Rosa)

Dessa forma, as facções significam para as costureiras uma opção legítima que lhes oferece a sensação de poder escolher que situação é mais adequada diante de suas necessidades e interesses. Entretanto, o conflito existente nessa possibilidade de “escolha” demonstra um sentimento de angústia diante da ausência de alternativa melhor, pois, diante das experiências vividas de precarização do trabalho, tanto nas fábricas como nas facções, sentem que estão limitadas à “escolha” entre o ruim e o péssimo.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na fábrica, na facção, não tem trabalho fácil não. Você tem que penar mesmo. A gente vai ganhando aquele dinheirinho do mês, tem mês que é bom, tem mês que não é bom, mas a gente vai dando um jeito. (Francisca)

O mercado globalizado, a concorrência acirrada, a instabilidade econômica, dentre outras mudanças discutidas neste texto, trazem novas exigências para os trabalhadores. Além das habilidades que devem desenvolver para atingir o desempenho esperado, também lhes são exigidos polivalência, ritmo de trabalho intensificado, colaboração e flexibilidade. “A demanda como parâmetro de produção leva o indivíduo a flexibilizar-se tanto quanto ela para poder atender a ordem do consumo” (CANIATO et al., 2005, p. 6). Surge um novo tipo de trabalhador, mais flexibilizado, mas, em contrapartida, mais inseguro em seu emprego (ANTUNES, 2005).

Para as costureiras que trabalham nas facções subcontratadas, a intensificação do trabalho e a flexibilidade exigida são extremas. O ritmo de trabalho torna-se ainda mais intensificado, pois as empresas contratantes, para responder às demandas oscilantes do mercado ou simplesmente para evitarem custos com mão-de-obra de costura, pressionam as subcontratadas a se adequarem às suas necessidades, se utilizam das facções sem nenhum compromisso contratual e descartam seus serviços sem qualquer compensação. Por sua vez, as facções, que trabalham na informalidade, dispensam seus trabalhadores sem pagamento de indenização rescisória de contrato de trabalho ou, simplesmente, não pagam integralmente os seus salários.

As fábricas conseguem seus objetivos de reduzir custos pela diminuição do número de trabalhadores efetivamente contratados, livram-se do controle da mão-de-obra e de possíveis problemas trabalhistas, conquistam competitividade no preço de seus produtos e, por fim, respondem de forma flexível às demandas do mercado. Por outro lado, os riscos inerentes à produção fabril e os custos da instabilidade e da sazonalidade do mercado recaem sobre os ombros dos trabalhadores. No caso das facções de vestuário, o maior ônus fica com as próprias costureiras que permanecem à mercê da demanda, podendo ter trabalho remunerado hoje e nada ter amanhã.

Flexibilidade é palavra-chave na modernidade. A organização do trabalho força a flexibilidade do trabalhador até o limite máximo de sua condição, tornando-o

disponível quando necessário e facilmente descartável quando não se precisa mais de sua força de trabalho. Sennett (2005; p.53) afirma que, “em termos ideais, o comportamento humano flexível deve ter a mesma força tensil: ser adaptável às circunstâncias variáveis, mas não quebrado por elas”. É dessa forma que as fábricas e facções conduzem a relação de trabalho com as costureiras: exploram sua força de trabalho até o limite máximo de sua energia e de seu consentimento, intensificando o trabalho, privando-as dos direitos trabalhistas, por outro lado, tornando-as desejosas da oferta de oportunidade e renda que obtêm no trabalho nas facções.

Quando se defrontam com as condições precárias oferecidas tanto nas facções quanto nas fábricas, as costureiras deparam com a incerteza sobre como conduzir suas escolhas de trabalho, somada à insegurança e a impossibilidade de planejar seu futuro. Diante disso, experimentam um sofrimento intensificado pela perda gradual da esperança de melhoria das condições de vida e trabalho (DEJOURS, 2006). A instabilidade e a incerteza, embora sempre presentes na história humana, nos dias atuais, aparece pautada em uma tensão contínua, transformando-se em ansiedade trivial (SENNETT, 2005). Em defesa contra esse sofrimento, os trabalhadores dissociam a exploração que vivem do sentido de injustiça social. E assim, as costureiras, ao assimilarem as práticas de precarização do trabalho como uma circunstância de adversidade própria aos nossos tempos, contribuem para a continuidade das condições perversas praticadas no setor da indústria de confecção.

Para as costureiras entrevistadas, o fato de trabalhar em facções de costura é aceitável, sendo uma alternativa legítima de ocupação e renda. Vêm nas facções de costura a liberdade tão sonhada de resgatarem um pouco do controle sobre suas vidas. Tendo opções de trabalho, tornam-se independentes dos maridos e das fábricas: não se submetem à dependência financeira dos homens nem às humilhações dos supervisores nas fábricas; são capazes de manter seus próprios filhos, mesmo em circunstâncias de pobreza; podem trabalhar, ainda que sejam as principais responsáveis pelo cuidado com a casa e com os filhos. Nas facções, podem “negociar” – até certo ponto – o horário, o ritmo de trabalho, o que lhes dá uma falsa sensação de controle e liberdade. Por outro lado, sofrem pela perda dos direitos trabalhistas e se ressentem pela segurança que já não encontram mais nas fábricas. Nas facções, sentem-se vulneráveis por estarem descobertas de qualquer tipo de proteção social. Acima de tudo, não dispõem da carteira assinada e das garantias que a seguridade social ainda oferece ao trabalhador contribuinte.

As conversas em busca dos sentidos do trabalho através do resgate das experiências trouxeram à tona diversas contradições e pontos de vista. Em meio a ambigüidades, é possível identificar certo conformismo por parte das costureiras em interpretar a realidade como inevitável, aceitando as humilhações, a exploração e a enganação. Por outro lado, atitudes de resistência no sentido de tirar proveito das situações, encontrando alternativas para enfrentar a exploração do capital por meio do manejo das condições que elas têm ao seu alcance. Encontram vantagem em se livrar da rigidez da fábrica e se beneficiar do seguro desemprego – recebido simultaneamente ao vínculo informal na facção –, em trocar a garantia dos direitos trabalhistas por uma sensação de liberdade, embora sintam que a liberdade encontrada está condicionada ao fôlego para cumprir as metas de peças produzidas.

É preciso, porém, enfatizar que, embora elas falem que desfrutam de certa liberdade, essas costureiras têm consciência de que os direitos suprimidos acarretam perdas bastante concretas. Apesar das facções serem vistas por elas como oportunidades de trabalho, o balanço geral não é positivo: elas reconhecem que há, nas facções de costura, um expressivo cenário de precarização do trabalho, processo este que impacta diretamente na vida delas, tanto sobre o sentido que elas atribuem ao próprio trabalho, quanto na forma de elas conduzirem-se diante das alternativas e condições que encontram para lutar pela sobrevivência. As costureiras entendem que quanto mais facções menos empregos

Quanto às fábricas, fica evidente que regra rege o jogo: para que se aumente o lucro, a exploração do trabalho precisa ser igualmente intensificada. Sobre isso, afirma Ramos (1998, p. 36): “quanto mais o operário trabalhar e menos receber a título de salário, maior será a mais-valia e maior será a taxa de lucro”. E completa dizendo, em relação ao momento de crise em que vivemos: “não se trata de crise de consumo ou produção, mas crise de acumulação de capital, pois, se os preços caem, a base de lucratividade é afetada, e o capital não se acumula, estando, assim, em crise”.

Mesmo quando é o próprio sistema que se mostra em contradição, em sua tendência ao esgotamento, nada de novo é lançado sobre ele como alternativa possível para transpor essa crise. O que surge daí é o discurso das empresas em relação às suas estratégias para garantir competitividade e vencer a concorrência. Toda a análise resulta em decisões que se apresentam como justificativa para legitimar a intensificação da exploração do trabalho, como uma estratégia natural dos nossos tempos, necessária ao desenvolvimento econômico.

De fato, o trabalho por contrato informal, sem o poder de regulação de nenhuma instituição social ou organismo governamental, lança os trabalhadores em grande instabilidade e abandono, deixando para cada um, individualmente, a responsabilidade por negociar suas condições de trabalho. Para a imensa maioria, ofertar sua força de trabalho ao mercado é a única alternativa de sobrevivência. Na relação de trabalho nas fábricas, as costureiras entregam o único recurso que tem e, em contrapartida, assumem mais riscos e perdem qualquer compensação por sofrer a ação da mais valia sobre a sua força de trabalho.

Tendo que enfrentar o cotidiano pautado na incerteza, as costureiras seguem a vida delas encontrando caminhos para contornar os obstáculos, levando consigo o entendimento de que “não tem trabalho fácil”.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Alice R. P.; SORJ, Bila. Subcontratação e relações de gênero na indústria de confecção. In: ABREU, A. R. P. e PESSANHA, E. F. (Org.). **O trabalhador carioca: estudos sobre trabalhadores urbanos no Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, JC Editora, 1995. p. 139-155.
- ANDRIOLLI, Antônio I. **Aumentar a exploração para garantir empregos?** Revista Espaço Acadêmico. ANO IV, n. 39. Ago. 2004. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/039/39andrioli.htm>. Acesso em: 14 set. 2006.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 10.ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- _____. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 6ª reimpressão, 2003. 258p.
- AQUINO, Cassio A. B. Uma perspectiva psicossocial do tempo livre. In: SILVA, M. F. S.; Cássio Adriano Braz de AQUINO, C. A. B. (Org.). **Psicologia Social: desdobramentos e aplicações**. São Paulo: Escrituras Editora, 2004, v. 1, p. 191-216.
- _____. **Reflexões sobre a precarização laboral: uma perspectiva da Psicologia Social**. In: II Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2005, São Luis. Anais da II Jornada Internacional de Políticas Públicas, 2005.
- ARAUJO, Anísio J. S. **Reestruturação Produtiva e Divisão Sexual do trabalho: mudanças e permanências**, Revista Conceitos, jul./dez. 2002.
- ARAUJO, Ângela M. C.; AMORIM, Elaine R. A. A.; FERREIRA, Verônica C. O sentido do trabalho da mulher no contexto da reestruturação produtiva. In: **Conferência Luso-Agro-**

Brasileiro de Ciências Sociais, VIII., 2004, Coimbra: Centro de Estudos Sociais, 2004. 29p.
Disponível em: http://www.ces.uc.pt/lab2004/inscricao/pds/painel29/AngelaAraujo_ElaineAmorim_VeronicaFerreira.pdf. Acesso em 12 abr. 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1979. 223p.

BARRETO, Margarida. **Violência, Saúde e Trabalho**: uma jornada de humilhação. São Paulo: EDUC, 2003. 235p.

_____. **A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras**. Cadernos de Saúde do Trabalhador, n. 7. São Paulo, 2002. 25 p.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Trad. Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. 258p.

BORGES, Livia de O.; YAMAMOTO, Oswaldo H. O Mundo do Trabalho. In: ZANELLI, José C.; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; BASTOS, Antônio V. B. (Org.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre. Ed. Artmed, 2004. p. 24-62.

BORSOI, Izabel. C. F. **O modo de vida dos novos operários**: quando purgatório se torna paraíso. Fortaleza: Editora UFC, 2005. 258p.

BRIGDES, Willian. **Um mundo sem empregos**: os desafios da sociedade pós-industrial. São Paulo: Makron Books, 1995. 269p

BRUSCHINI, Cristina. Gênero e trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistência da discriminação? In: ROCHA, Maria I. B. da R. (Org.). **Trabalho e Gênero**: mudanças, permanências e desafios. São Paulo: Editora 34, 2000. p. 211-236.

BUONFIGLIO, Maria C.; DOWLING, Juan A. **Reestruturação Produtiva na indústria de**

transformação do Nordeste: Fortaleza, Natal, João Pessoa e Recife. João Pessoa: Ed. Manufatura, 1999. 119p.

CANIATO, Angela M. P.; ARAÚJO, Juliana da S.; CESNIK, Claudia. A Sustentação Subjetiva de práticas psicossociais conformistas. **IV Encontro Latino Americano dos Estados Gerais da Psicanálise**, 2005. São Paulo. 4, 5 e 6 de novembro de 2005. Disponível em: http://www.estadosgerais.org/encontro/IV/PT/trabalhos/Angela_Caniato_e_Juliana_Araujo_e_Claudia_Cesnik.pdf. Acesso em: 1 out. 2006.

CANIATO, Ângela M. P.; CESNIK, Claudia. Resistência: uma utopia possível. **IV Encontro Latino Americano dos Estados Gerais da Psicanálise**, 2005. São Paulo. 4, 5 e 6 de novembro de 2005. Disponível em: http://www.estadosgerais.org/encontro/IV/PT/trabalhos/Angela_Caniato_e_Claudia_Cesnik.pdf. Acesso em: 1 out. 2006.

CARLEIAL, Liana M. F. Reestruturação industrial, relação entre firmas e mercado de trabalho: as evidências na indústria eletrônica na região metropolitana de Curitiba. In: CARLEIAL, Liana M. F. e VALLE, Rogério. (Org.). **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo, Ed. Hucitec-Abet, 1997. cap. 12, p.296-333.

CASTRO, Samira. Falta trabalhador qualificado. **Jornal Diário do Nordeste**, Ceará, Caderno de Negócios, 16 mar 2008. Disponível em: <http://diariodonordeste.globo.com/materia.asp?codigo=520617>. Acesso em: 16 mar 2008.

CHAUÍ, Marilena S. **Conformismo e resistência:** aspectos da cultura popular no Brasil. São Paulo: Brasiliense, 1993. 179 p.

CODO, Wanderley. Um diagnóstico integrado do trabalho em ênfase em saúde mental. In: CODO, Wanderley; JACQUES, Maria da G. (Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002. p. 173-190.

COLLOR, Lindolfo. **Origens da legislação trabalhista brasileira: exposição de motivos.** Porto Alegre: Fundação Paulo do Couto e Silva, 1991.

DEDECCA, Cláudio S. Tempo, trabalho e gênero. In: COSTA, Ana A.; OLIVEIRA, Eleonora M. O.; LIMA, Maria E. B. (Org.) **Reconfigurações das relações de gênero no trabalho.** São Paulo: CUT, 2004. p.21 – 54.

DIEESE. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos.

Reestruturação produtiva em Santa Catarina: um olhar sobre o setor têxtil. Publicado em agosto de 2002. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/textilsc.pdf>. Acesso em: 01 out. 2006.

_____. **A mulher chefe de domicílio e a inserção da mulher no mercado de trabalho.**

Publicado em março de 2004. Disponível em:

www.sei.ba.gov.br/conjuntura/ped/ped_estudos_especiais/pdf/mulher_chefe.pdf. Acesso em: 21 fev. 2008.

DEJOURS, Christophe. **A Banalização da Injustiça Social.** Tradução de Luiz Alberto Monjardim. 7 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho.**

Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lucia Leal Ferreira. 5 ed. ampliada. São Paulo: Cortez, 1992. 168p.

[FIEC]. Federação das Indústrias do Estado do Ceará e [SINDROUPAS] Sindicato das Indústrias de Alfaiataria e de Confecção de roupas de Homem de Fortaleza. **Programa de desenvolvimento da Indústria de Confecções – PRODIC: relatório final.** Fortaleza: 2003, 120p.

[FINEP] Financiadora de Estudos e Projetos. **Relatório Setorial Preliminar.** São Paulo, 2004. Disponível em http://www.finep.gov.br/PortalDPP/relatorio_setorial/impressao_relatorio.asp?lst_setor=23. Acesso em: 03 jan. 2006.

GUARESCHI, Pedrinho. A. Pressupostos Psicossociais da Exclusão: Competitividade e Culpabilização. In: SAWAIA, B. (Org.). **As Artimanhas da Exclusão: Análise psicossocial e ética da injustiça social**. Petrópolis: Vozes, 1999. p. 141-156.

GONZÁLEZ-REY, Fernando L. **Pesquisa qualitativa em Psicologia: caminhos e desafios**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002. 188p.

_____. A questão das técnicas e os métodos na psicologia: da medição à construção do conhecimento psicológico. In: BOCK, Ana. (Org.). **Psicologia e compromisso social**. São Paulo: Cortez, 2003, p. 163-182.

GOULART, Íris Barbosa; GUIMARÃES, Renata Fraga. Cenários contemporâneos do mundo do trabalho. In: GOULART, Íris Barbosa (Org.). **Psicologia Organizacional e do trabalho: teoria, pesquisas e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. cap. 1, p. 17-36.

HALLACK, Fernanda S.; SILVA, Cláudia O. A reclamação nas organizações do trabalho: estratégia defensiva e evocação do sofrimento. **Psicologia Social**, Porto Alegre, v. 17, n. 3, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-1822005000300011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 12 mar. 2008.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 9 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2000. 349p.

HIRATA, Helena S. O universo do trabalho e da cidadania das mulheres – um olhar do feminismo e do sindicalismo. In: COSTA, Ana A.; OLIVEIRA, Eleonora M. O.; LIMA, Maria E. B. (Org.) **Reconfigurações das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT, 2004. p.13 - 20

HIRATA, Helena S.; HUMPHREY, John. Estruturas familiares e sistema produtivo: famílias operárias na crise. *Tempo Social - Revista de Sociologia da USP*. São Paulo, USP, v.4, n.1/2, 1994. p.111-131.

HIRATA, Helena S. **Nova divisão sexual do trabalho?** Um olhar voltado para empresa e sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002. 335p.

IANNI, Octavio. **Teorias da Globalização**. 5. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998. 271p.

LAVINAS; Lena; SORJ, Bila. **O trabalho a domicílio em questão:** perspectivas brasileiras. In: ROCHA, Maria I. B. da R. (Org.). *Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios*. São Paulo: Editora 34, 2000. p. 211-236.

LEITE, Elenice. Reestruturação industrial, cadeias produtivas e qualificação. In: CARLEIAL, Liana M. F. e VALLE, Rogério. (Org.) **Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo, Ed. Hucitec-Abet, 1997. cap. 7, p.140-166.

LEITE, Márcia de P. Tecendo a Precarização: Gênero, Trabalho e Emprego na indústria de confecções em São Paulo. **XXVIII Encontro Anual ANPOCS - Trabalho, sindicatos e os desafios do desenvolvimento**. Caxambu, 26 a 30 de outubro de 2004. Disponível em: <http://sindicalismo.pessoal.bridge.com.br/Textomarcia2004.rtf>. Acesso em: 22 dez. 2006.

LIMA, Jacob. C. **Qualidade e precarização: organização da produção e gestão do trabalho no setor do vestuário**. Política e Trabalho, João Pessoa, PB, n.12, p. 121-139, set. 1996. Disponível em: <http://www.cchla.ufpb.br/ppgs/politica/12-lima.html>. Acesso em: 21 set. 2005

_____. **Novas formas, velhos conteúdos:** diversidade produtiva e emprego precário na indústria do vestuário. Política e Trabalho, João Pessoa, PB, n.15, p. 121-139, set. 1999. Disponível em: <http://www.cchla.ufpb.br/ppgs/politica/15-lima.html> Acesso em: 21 set. 2005.

_____. Do assalariamento e suas variações: do trabalho típico ao atípico. In: BORSOI, Izabel C. F.; SCOPINHO, Rosemeire A. **Velhos trabalhos, novos dias: modos atuais de inserção de antigas atividades laborais**. Fortaleza: Edições UFC, 2007, p.33-53.

LIMA, Maria E. B. A dimensão do trabalho e da Cidadania das Mulheres no Mercado Globalizado. In: COSTA, Ana A.; OLIVEIRA, Eleonora M. O.; LIMA, Maria E. B. (Org.) **Reconfigurações das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT, 2004. p.53 – 60.

LUCAS, Mônica. Carteira assinada é sonho para a maioria. **Jornal Diário do Nordeste**, Ceará, 9 dez 2007, Seção Negócios. Disponível em <http://diariodonordeste.globo.com/materia.asp?codigo=494234>. Acesso em: 06 jan. 2008.

LURIA, Alexander R. **Desenvolvimento cognitivo: seus fundamentos culturais e sociais**. São Paulo: Icone, 1990.

MAMEDE, Vera S. M. D. **Liberdade condicional: trajetórias e experiências de costureiras domiciliares**. 2000. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2000. 176p.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 19 ed. atual. São Paulo: Atlas, 2004. 258p.

MATTOSO, Jorge E. L. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Perseu Abramo, 1999. 48p.

MOREIRA, Maria V. C. **Cooperativismo e desenvolvimento: o caso das cooperativas de confecções do Maciço de Baturité**. Política e Trabalho, João Pessoa, PB, n.13, set. 1997. p. 121-139.

MUNHOZ, Sidney. Fragmentos de um Possível Diálogo com Edward Palmer Thompson e com Alguns de seus Críticos. **Revista de História Regional**. V. 2. n. 2, inverno 1997.

Disponível em: <http://www.rhr.uepg.br/v2n2/sidnei.htm> Acesso em 20 jul. 2006.

NARDI, Henrique C. **Ética, Trabalho e Subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. 1. ed. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. 222 p.

NEVES, Magda de A. Introdução In: COSTA, Ana A.; OLIVEIRA, Eleonora M. O.; LIMA, Maria E. B. (Org.) **Reconfigurações das relações de gênero no trabalho**. São Paulo: CUT, 2004. p.7 – 12

NOBRE, Geraldo da Silva. **O Processo Histórico de Industrialização do Ceará**. Fortaleza: SENAI/DR-CE, 1989.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de prática trabalhista**. 35 ed. São Paulo: Atlas, 2002. 470p.

RAMOS, Alexandre L. Acumulação flexível, toyotismo e desregulamentação do Direito do Trabalho. In: ARRUDA JUNIOR, Edmundo L.; RAMOS, Alexandre L. (Org.). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: Edibej, 1998.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força de trabalho global. São Paulo: Makron Books, 1995. 388p.

RIGOTTO, Raquel. Maranguape, Ceará: sapateiros e bordadeiras, agora entre células e esteiras. Do assalariamento e suas variações: do trabalho típico ao atípico. In: BORSOI, Izabel C. F.; SCOPINHO, Rosemeire A. **Velhos trabalhos, novos dias**: modos atuais de inserção de antigas atividades laborais. Fortaleza: Edições UFC, 2007, p.33-53.

SATO, Leny. Saúde e controle no trabalho: feições de um antigo problema. In: CODO, Wanderley; JACQUES, Maria da G. (Org.). **Saúde mental e trabalho: leituras**. Rio de Janeiro: Vozes, 2002a. p.31-49.

SATO, Leny. **Prevenção de agravos à saúde do trabalhador: replanejando o trabalho através das negociações cotidianas**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 5, 2002b. Disponível em: <http://www.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2002000500002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 16 abr. 2008.

SAWAIA, Bader. Exclusão ou inclusão perversa? In: _____ (Org.). **As Artimanhas da Exclusão: Análise psicossocial e ética da injustiça social**. Petrópolis: Vozes, 1999. (Introdução) p. 7-13.

SELIGMAN, Edith. S. Crise Econômica, Trabalho e Saúde Mental In: _____ (Org) **Crise, Trabalho e Saúde Mental no Brasil**. São Paulo: Traço Editora, 1986. p.54-132.

SENA JUNIOR, Carlos Z. F. A dialética em questão: considerações teórico-metodológicas sobre a historiografia contemporânea. **Revista Brasileira de História**. v.24, n. 48. 2004. p.39-72. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-01882004000200003&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0102-0188. Acesso em: 21 jul. 2006.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradução: Marcos Santana. 9ª edição. Rio de Janeiro: Record, 2005. 204p.

SOARES, Camille. Precisa-se de profissionais. **Jornal O Povo**, Ceará, Caderno de Economia, 14 abr. 2008.

THOMPSON, Edward P. **A miséria da teoria ou um planetário de erros: uma crítica ao pensamento de Althusser**. Rio de Janeiro: Zahar Editora, 1981. 256p.

VEER, René V. D.; VALSINER, Jaan. **Vigotski: uma síntese**. São Paulo: Loyola, 2001.

VIANA, Fernando L. E. **A indústria têxtil e de confecções no nordeste:** características, desafios e portunidades. Série Documentos do ETENE, n. 06. Fortaleza: Banco do Nordeste do Brasil, 2005. 66p.

VIDOTTI, Tarcio J.; BENTO, José G. O capital e a nostalgia do ideário do laissez-faire: um ataque à dignidade humana no âmbito das relações de trabalho. In: MACHADO, Antonio. A; SEVERI, Fabiana C. (Org). **Novos Direitos.** Ribeirão Preto: Faculdades COC, 2003.

VIGOTSKI, Lev S. **Pensamento e linguagem.** Tradução de Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 1993. 136p.

WOORTMANN, Klaas. **A família das mulheres.** Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro. 1987. 316p.

ANEXO 1 - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Esta pesquisa se intitula “Os sentidos do trabalho: a experiência de trabalhadoras costureiras de facções de costura da indústria de confecções” e está sendo desenvolvida por Juliane Oliveira Matos, aluna do Programa de Pós-Graduação em Psicologia (nível mestrado) da Universidade Federal do Ceará, sob orientação da Profa. Dra. Izabel Cristina Ferreira Borsoi.

O objetivo geral da pesquisa é compreender como as costureiras, ex-empregadas em fábricas de confecção, experimentam e dão sentido às condições e relações de trabalho com que deparam nas facções de costura de fábricas de confecção.

Os resultados da pesquisa poderão trazer maior visibilidade sobre a realidade das costureiras como trabalhadoras em facções de costura, incentivando órgãos governamentais, prefeitura, sindicato e órgãos de regulamentação e fiscalização do trabalho a pensarem melhorias quanto às condições de trabalho das costureiras.

Ao colaborar com esta pesquisa, a Sra. participará de uma entrevista com perguntas abertas sobre suas experiências de trabalho anterior e atual, sobre as condições de trabalho nas fábricas de confecções e nas facções de costura, as características das diferentes relações de trabalho negociadas dentro das facções formalizadas ou não, como a jornada de trabalho, exigências de produtividade e qualidade, etc.

Os resultados da análise poderão ser apresentados em congressos ou em publicações científicas, mantendo a sua identificação em sigilo de acordo com as normas éticas.

A sua participação nessa pesquisa é totalmente voluntária, não haverá qualquer ônus ou despesa. Caso decida não participar, fica a seu critério a possibilidade de desistência em qualquer fase da realização da mesma.

Contando com a sua compreensão e valiosa cooperação, solicitamos sua permissão para que a entrevista seja gravada.

Agradecemos antecipadamente e nos colocamos à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Cordiais Saudações,
 Juliane Oliveira Matos
 Pesquisadora Responsável
 Em caso de dúvidas ligar para: (85) xxxx-xxxx

Declaro que fui devidamente esclarecida sobre a pesquisa e dou o meu consentimento para participar, autorizando a publicação dos resultados, desde que seja respeitado o sigilo e o caráter voluntário da minha participação.

Assinatura do entrevistado	Assinatura da testemunha	Assinatura do pesquisador
Fortaleza, _____ de _____ de 2007.		