

TERCEIRIZAÇÃO E AS REPERCUSSÕES NA QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO DO SUL DE SANTA CATARINA¹

Vilma Marta Caleffi²
Nise Jinkings³

RESUMO:

Com base em uma pesquisa comparativa no setor de confecção do vestuário, investigamos as exigências por qualificação que ocorrem no e pelo processo de trabalho sob os ditames da terceirização. Tomamos como ponto de partida a pesquisa de dissertação de mestrado desenvolvida na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, intitulada *Trabalho Arcaico no Moderno Mundo da Moda*, realizada no ano de 1995 por Giani Rabelo e defendida em 1997. Doze anos após, voltamos à empresa antes pesquisada e verificamos uma mudança radical na organização do trabalho: 95% de sua força de trabalho encontra-se terceirizada. Verificou-se que a terceirização implicou no aviltamento das condições e relações de trabalho para a maioria dos trabalhadores. A qualificação requerida após o processo de terceirização incorpora atividades de supervisão e controle do próprio trabalho, para trabalhadores das subcontratadas e efetivos. Embora tenha ocorrido uma divisão entre os trabalhadores, ambos sofrem mecanismos de controle por produtividade e qualidade, todavia, a exigência por qualificação para os trabalhadores das terceirizadas ocorre muito mais no âmbito comportamental que técnico.

Palavras chave: Terceirização. Indústria do vestuário. Qualificação. Trabalho feminino. Fação.

¹ O artigo resulta de dissertação de Mestrado, defendida no Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina, na Linha de Pesquisa Trabalho e Educação, em 2008.

² Mestre em Educação pela Universidade Federal de Santa Catarina na Linha Trabalho e Educação.

³ Professora do Centro de Ciências da Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de Santa Catarina. Doutora em Ciências Sociais pela Unicamp.

ABSTRACT:

Based on a comparative research in the sector of clothing manufacturing, we have investigated the demandings for qualification in the working process based on outsourcing and its consequences to workers. In order to do that, we took as starting point the mastering dissertation research developed at the federal university of Santa Catarina, entitled: "archaic working in the new fashion world" done in the year of 1995 by Giani Rabelo and defended in 1997. Twelve years later we came back to the researched company and we could notice a radical changing in the working organization: 95% of its workforce was outsourced. We could observe that this outsourcing made worse the conditions and working relations for the majority of the workforce. That needed qualification after the outsourcing process incorporates activities of supervision and the control of the work itself for permanent and temporary workers. Although there would be a division between workers both suffered with controlling mechanisms of quality and productivity, the demanding for the qualification of outsourced workers is much more related to their behavior rather than to their technical knowledge.

Key words : Outsourcing. Clothing industry. Qualification Work women. Facção.

1 - INTRODUÇÃO

A questão central desse estudo é apontar algumas repercussões da terceirização sobre os trabalhadores da indústria do vestuário. Trata-se de um estudo de caso em uma empresa do segmento do vestuário no sul de Santa Catarina. Doze anos após a pesquisa de Rabelo (1995), voltamos à mesma empresa e nos deparamos com uma situação que em nada lembra a organização do trabalho da época da referida pesquisa: encontramos 95 %⁴ da produção terceirizada. Esse fato não se restringe ao ramo de confecções do vestuário, é traço característico das novas formas de organização do trabalho, às quais constituem o retrato da reestruturação produtiva que vem ocorrendo em nível mundial. O cenário é amplo, no entanto o objeto de nosso estudo é delimitado – as exigências de qualificação que se impõem neste contexto, do ponto de vista dos trabalhadores, tendo como base empírica os trabalhadores da indústria do vestuário.

Partimos do pressuposto de que para compreender a sociedade deve-se primeiro compreender sua forma de produção. Tomamos como critério da verdade a práxis social, a produção da vida de homens e mulheres de carne e osso, como

⁴ Número fornecido pelas gerências. Não fizemos cálculos, contudo no decorrer do estudo evidenciam-se as drásticas mudanças na organização do trabalho.

método para apreensão da realidade. Neste sentido, a tônica desse trabalho é a terceirização⁵ como expressão central da reestruturação produtiva e as repercussões no campo da educação. O estudo de caso aqui não é tomado como entidade singular, mas é tomado como amostra, na qual está contida e contém a realidade.

Mantivemos o enfoque na reestruturação produtiva que ocorre via terceirização, por uma questão de tradição marxista: a extração da mais-valia ocorre na esfera da produção e não da circulação. Partimos assim, da dimensão produtiva para explicar as transformações no mundo do trabalho e suas conseqüências no âmbito da qualificação da força de trabalho.

No Brasil, um marco que impulsionou a reestruturação nos processos de produção, foi a abertura às importações no ano de 1990, determinando um período de intensas mudanças estruturais e conjunturais. A implantação de políticas neoliberais no governo Fernando Collor (1990-1992) acirra a competitividade inter-capitais. A introdução de novas tecnologias nas empresas e a política econômica posta em prática pelo governo federal provoca o aumento brutal do desemprego (FERRETTI, 2002, p.106).

Para Antunes, (2004, p.16) foi na década de 1990 que houve um surto no processo de reestruturação produtiva em nosso país, levando as empresas a adotarem novos padrões organizacionais e tecnológicos, novas formas de organização social e sexual do trabalho. Este processo ocorreu primeiramente na indústria automobilística no final dos anos 70 e foi estendendo-se paulatinamente a outros ramos da economia.

O setor do vestuário exerce preponderante papel na economia brasileira. Segundo, Cunha (2008), diretor do Centro de Tecnologia da Indústria Química e

⁵ Na literatura encontramos as palavras: terceirização, subcontratação e externalização, como sinônimas. Thébaud-Mony e Druck (2007) apontam que, mesmo no campo da sociologia do trabalho, há dificuldades de encontrar uma definição comum para os termos terceirização/subcontratação. Nas discussões há elementos centrais, como a idéia de transferência ou de repasse a um outro, a um terceiro, assim como a referência à necessária flexibilidade (da produção e do trabalho) como alternativa para a redução dos custos e para atender à “urgência produtiva”. Considera-se a terceirização/subcontratação fenômeno mundial que se generalizou para todas as atividades e tipos de trabalho. É um fenômeno velho e novo. Velho porque se caracteriza como uma prática desde a Revolução Industrial, novo porque passa a ocupar um lugar central nas chamadas novas formas de gestão e organização do trabalho inspiradas no toyotismo e implementadas no bojo da reestruturação produtiva.

têxtil – CETIQT, a redução média nacional é de 7,2 bilhões de peças confeccionadas por ano, sendo o Brasil o segundo maior produtor de denim⁶ e o terceiro maior produtor em malha, tendo em 2007 faturado US\$ 34,6 bilhões. No sul de Santa Catarina, estudos do Instituto de Pesquisas Ambientais e Tecnológicas- IPAT da UNESC (2006), revelam que a indústria do vestuário ocupa lugar de destaque na economia, e dentro do setor produtivo é uma das que vem apresentando crescimento significativo. Pretendemos explicitar que o fenômeno da produtividade está pautado na reestruturação dos processos de produção, os quais implicam em inovações tecnológicas, organizacionais e comportamentais.

Iniciamos a pesquisa com os trabalhadores efetivos na empresa que permaneceram após o processo de enxugamento os chamados “sobreviventes”, ampliando em seguida para o universo dos sub-contratados nas facções; que constituem parcela significativa de trabalhadores da sociedade contemporânea. No início da pesquisa, a empresa forneceu uma relação com todos os funcionários, tempo de serviço, sexo e escolaridade. A partir deste documento foi possível selecionar os mais antigos e realizar as entrevistas. As entrevistas em domicílio ocorreram em bairro distante da empresa onde há concentração de trabalhadores, o que facilitou a coleta de dados.

1.1 O emprego na região sul de Santa Catarina

A indústria do Vestuário da região sul de Santa Catarina concentra-se em Criciúma. Em sua origem estão os comerciantes que iam até São Paulo para adquirir alimentos, confecção e equipamentos e revender nos armazéns de “secos e molhados”, atendendo a população que trabalhava nas minas de carvão. Depois de 1964, o setor carbonífero começou a declinar, a entrada de máquinas dispensou a força de trabalho feminina que atuava na função de escolhedeira e diminuiu os empregos masculinos.

⁶ Segundo o dicionário *denim* é sinônimo de *brim* em inglês, tecido plano de armação diagonal, em algodão, na qual os fios de urdume são crus e os da trama tingidos por um corante indiano, chamado indigus, de coloração azul.

Muitos comerciantes começaram a produzir suas marcas para revender em toda região, portanto, as marcas consolidadas têm sua origem no contexto da crise do setor carbonífero. As primeiras facções em Criciúma atendiam etiquetas de São Paulo, Porto Alegre e Blumenau.

Entre dos fatores que contribuíram para a consolidação da indústria do vestuário na região destacam-se os baixos salários: “a intenção inicial era aproveitar a mão-de-obra feminina disponível, barata e dócil” (GOULARTI, 2001 p.221).

Por quase um século a indústria carbonífera foi a atividade predominante da economia sul catarinense, impulsionando o desenvolvimento da metalurgia e outras pequenas atividades urbanas, como a indústria cerâmica que estimulou a indústria química e de embalagens. Destacamos que a mineração do carvão representou um fator importante na economia do sul do estado, mas provocou degradação ambiental, comprometendo, até a atualidade, os mananciais hídricos da região, além de comprometer a saúde dos trabalhadores que exerciam atividades nos subterrâneos das minas⁷. Atualmente a indústria do vestuário exerce papel de destaque, pois possui efeito de expansão, impulsionando o surgimento das lavanderias, bordados, serigrafias, lojas de aviamentos, máquinas e equipamentos.

É difícil estabelecer estatísticas para o setor devido à participação de empresas informais no ramo. Segundo o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário e Calçados de Criciúma e Região estima-se que chega a 40% a informalidade no setor.

As indústrias de Criciúma e região produzem mensalmente de 800 mil a 1 milhão de peças em denim. O pólo confeccionista do sul de Santa Catarina agrega as seguintes cidades: Criciúma, Sombrio e Araranguá, sendo que o eixo de compras localiza-se ao longo da BR 101, caracterizando-se como a “rota das sacoleiras”, o que fomenta o turismo de compras.

Nossa pesquisa junto ao IPAT revela um grande número de vagas nos setores de costura e modelagem: 40,17% das vagas do setor. Além disso, basta circular por Criciúma e adjacências para constatar o grande número de placas expostas na frente das indústrias de confecções, oferecendo vagas. Curiosamente

⁷ O acúmulo de partículas de pó nos pulmões provocava a pneumoconiose, os gases inalados nas atividades agravavam doenças como asma e bronquite.

as informações seguintes obtidas junto ao SINE, indicam uma regressão das ofertas para a vaga de costureira:

QUADRO 01: Vagas no SINE

ANO	2005	2006
Costureira	52	22
Cortador	06	11
Passador	08	13

Fonte: SINE/Criciúma

O que estes dados sugerem? Como se trata de pedidos formais, sugere uma migração para o trabalho informal, pois os números aumentam para as funções de cortador e passador, funções praticamente inexistentes nas facções.

Mesmo com a procura por costureiras, segundo o SENAI desde 2005 não há número suficiente de alunos para formar uma turma do curso de Costura Industrial – 20 alunos⁸.

Em nossa pesquisa alguns entrevistados revelaram que muitas costureiras procuram o SINE à procura do trabalho de faxina doméstica. Indagado sobre a falta de costureiras no mercado de trabalho da região sul de Santa Catarina, o dirigente do Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário ressaltou as condições de trabalho:

Falta costureira porque hoje a meninada vê que ser costureira é pesado, com essa produção que é exagerada, sem poder olhar pro lado. Fica ali 9 horas sentado, se você sair pra tomar um copo d'água já perde a produção. Então ninguém mais quer ser costureira. Tá uma procura muito grande, aqui na parede do sindicato está cheio de pedido⁹, fora o pessoal das fábricas que ligam (Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário).

As costureiras declararam facilidade de encontrar emprego na mesma atividade. Algumas afirmaram receber constantemente propostas de trabalho, contudo avaliam como negativo o fato de ficar trocando de emprego: “pedra que rola não cria limo”, disse uma das entrevistadas. Nas dez facções visitadas, havia pelo menos uma vaga.

Em sua origem o ofício de costura envolvia o conhecimento de medidas do corpo, modelagem e tecido e implicava na confecção de peças sob medida. Muitas

⁸ O baixo prestígio social que envolve a profissão não torna atrativo qualquer investimento em formação nesta área, o que provavelmente tem influenciado na falta de interesse dos jovens.

⁹ Neste dia havia vários cartazes que totalizavam 8 vagas para a função de costureira e 2 para modelista.

de nossas entrevistadas revelaram que suas mães eram costureiras: “*ela só olhava na revista e fazia igual*”. Neste aspecto observamos que, juntamente com a fragmentação dos saberes, o capital promoveu o não-reconhecimento social dessa capacidade de trabalho. Encontramos costureiras nas facções que sabem tirar medidas, fazer a modelagem e costurar toda a peça. Exerciam o ofício em domicílio.

A modelagem equivale à planta baixa da roupa. Na pesquisa de Lins (2000, p.155) as empresas declararam que, ensinar o corte e a modelagem significa a ensinar “o segredo”. A modelagem é considerada uma ferramenta estratégica na concorrência empresarial, é comum a aquisição de peças em que para “descobrir” a modelagem, desmancham-se as costuras, de modo a decompor a peça e assim “tirar” a modelagem, esse processo pode não corresponder ao efeito desejado ocasionando a desfiguração da peça.

Em nossa pesquisa constatamos que os trabalhadores do setor de modelagem desenvolveram tacitamente sua qualificação no próprio ambiente de trabalho possuindo maior tempo na empresa (19 anos). Nesse sentido, observa-se que a qualificação tácita tem um peso fundamental para as gerências e para o trabalhador. Para o primeiro, porque garante o conhecimento necessário à produção e reprodução do capital; para o segundo, porque garante a possibilidade de valorização da sua força de trabalho.

A dificuldade em contratar estilistas em 1995, nos dias em curso não existe devido ao curso de Tecnologia em Moda e Estilo implantado pelo SENAI em 2001. Contraditoriamente, a empresa ao tornar-se licenciada da empresa detentora da marca, dispensou esses profissionais, ocorrendo um enxugamento na folha de pagamento, não apenas em relação à quantidade de funcionários, mas também no valor da remuneração individual, uma vez que esses profissionais são considerados caros no mercado. Todo esse processo implica em que as instituições no sul de Santa Catarina ofereçam profissionais com qualificação superior à exigida pela empresa e pelas facções, o que força o trabalhador a aceitar remuneração inferior, não correspondente à qualificação.

Segundo o Sindicato dos Trabalhadores, a terceirização provocou oferta de vagas, mas não há força de trabalho suficiente: “eles ficam esperando alguém vir aqui fazer a rescisão para oferecer a vaga, mas as costureiras, quando saem do

emprego, dizem que preferem ser faxineiras, a ficar o dia todo na máquina”. Esta fala oferece uma visão da situação dos trabalhadores da costura, em que há abertura de postos, sem que, a remuneração e as condições de trabalho sejam atraentes.

1.2 O processo de terceirização na empresa

A empresa investigada está no mercado há quase meio século. De origem familiar sobreviveu às constantes crises do mercado porque adotou duas estratégias:

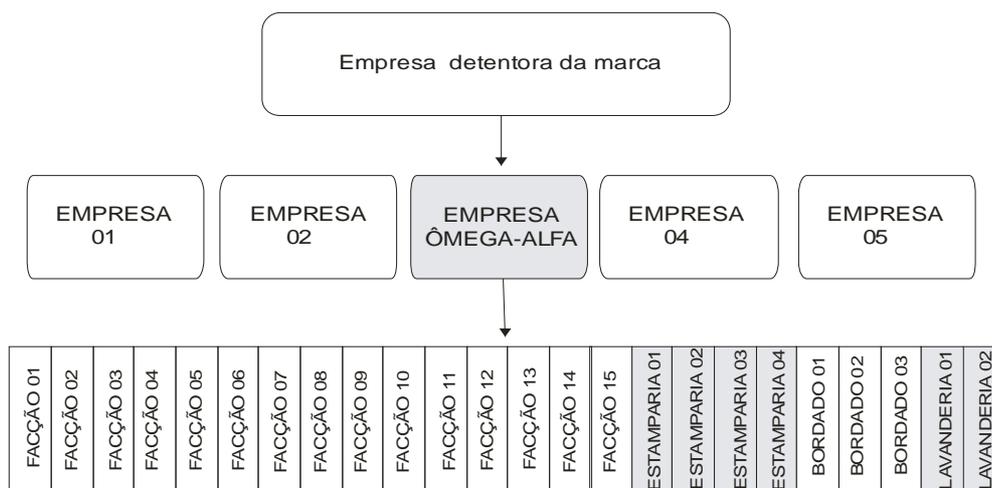
a) Em 2002, tornou-se licenciada de uma etiqueta de expressão nacional, adquirindo o direito de produzir e comercializar o segmento esportivo masculino dessa *griffe*, para isso paga *royalties* para a empresa detentora da marca¹⁰;

b) Terceirizou praticamente toda a etapa da montagem, serviços de estamparia, bordados e lavanderia. (*lean production*)

Em 1995, a empresa ocupava posição de destaque em termos de faturamento e número de empregados. Foi a primeira da região a implantar o sistema– Computer Aided Desing (CAD) em 1994, e estava entre as três do setor do vestuário que iniciaram a implantação do Programa de Qualidade Total. Utilizava a subcontratação de duas facções e possuía quatro unidades produtivas. Em sua origem, atuava como um grande atacado de secos e molhados. Sua trajetória coincide com a de outras empresas, as quais, com a abertura comercial própria do movimento de globalização do capital, foram eliminadas. Esse movimento implica na eliminação de um elo da cadeia produtiva a partir do produto pronto, enquanto ampliam-se os elos na fabricação do produto.

Para compreensão do campo de pesquisa, vamos partir de uma pirâmide, no topo encontra-se a empresa detentora da marca; no nível intermediário, encontra-se a empresa em questão e, por fim, na base da pirâmide, encontram-se os terceirizados: facções, bordados e tinturaria.

¹⁰ Klein desvenda o sistema de exploração da força de trabalho no qual se escondem os logotipos e marcas mais referenciados do planeta. Ver KLEIN, 2002.



Observa-se que no primeiro nível está a empresa detentora da marca, a qual concentra o trabalho de *marketing* e criação, e na relação com as demais visa garantir a autoria das criações. Há um cuidado com as peças no sentido de não “queimar a marca” por isso as peças com pequenos defeitos que vêm das facções são devolvidas à empresa em questão, não são comercializadas a preço menor nas facções como geralmente ocorre.

Os trabalhadores do primeiro nível do organograma são estilistas e *designers*, os quais buscam inspiração em diversas fontes: catálogos e feiras internacionais de moda.

No nível secundário, encontra-se a empresa pesquisada, (uma das cinco confecções licenciadas da marca, no momento da pesquisa) cujo trabalho envolve a operacionalização de corte e distribuição das peças para montagem. Observa-se que o setor de corte, por ser estratégico, não apenas quanto à economia de tecido, mas por estar diretamente ligado à modelagem (o que dificulta a reprodução das peças licenciadas), permaneceu na empresa.

Na base da pirâmide encontram-se os terceirizados: facções, bordado e lavanderia.

O organograma retrata as muitas ramificações as quais constituem vários níveis de segmentação e articulação do trabalho. no setor. Como assinala Klein (2002),

[...] em cada camada de contratação, subcontratação e trabalho em casa, os fabricantes brigam entre si para forçar os preços para baixo, e em cada nível o contratador e subcontratador arrancam seu pequeno lucro. No final dessa cadeia de preços baixos e terceirizações está o trabalhador – frequentemente três ou quatro níveis abaixo da empresa que fez a encomenda original – com um cheque de pagamento podado a cada elo da cadeia” (p.237).

A terceirização implicou no enxugamento do número de funcionários na empresa, característica da reestruturação nos processos produtivos. O quadro a seguir retrata esse processo.

QUADRO 02 – Processo de enxugamento na empresa

Ano	1993	1995	2007
Número de funcionários	455	243	79
Número de facções	0	2	15

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Atualmente, a empresa conta com 79 funcionários (51 mulheres e 28 homens), havendo apenas uma célula de produção com 8 costureiras onde são feitas as peças-pilotos que vão para as facções além da produção de algumas peças do mostruário. Essa célula é composta por 12 máquinas de diferentes níveis de atualização tecnológica, máquinas de costura mecânicas e eletrônicas com diferentes tipos de costura necessárias à produção de peças elaboradas, determinada pela variedade de modelos, que visa atender a diversidade de demanda.

1.2 Repercussões na relação entre tecnologia e divisão sexual do trabalho

Embora todas as sociedades conhecidas tenham dividido seu trabalho, seja em virtude de sexo, idade ou em bases puramente fisiológicas, nenhuma sociedade antes do capitalismo subdividiu, fragmentou sistematicamente o trabalho em operações limitadas. Historicamente a divisão social do trabalho também passa pelo

sexo, e representa não somente um modo de organização do trabalho, mas um sistema de subordinação, culminando em salários mais baixos para as mulheres.

Alguns faccionistas entrevistados alegaram que seria melhor empregar homens na atividade de costura, pois, segundo estes, homem não tem medo da máquina e por isso produzem mais, homem não menstrua, não conversa no trabalho, não engravida e não se preocupa com os problemas domésticos. Porém, quando indagados da ausência deles na referida atividade, declararam que os mesmos não suportariam as condições de trabalho e salários tão baixos.

No capitalismo, a divisão sexual do trabalho, intensificou-se com a introdução da maquinaria na produção. No capítulo XIII do primeiro livro *O Capital*, que trata da maquinaria e a indústria moderna, Marx explica como o capital se apropria da ciência e da força de trabalho de mulheres e crianças para satisfazer as necessidades da produção. O setor têxtil na Inglaterra no século XIX foi o primeiro a empregar mulheres e crianças. Portanto, a tecnologia na indústria está na origem da feminização do trabalho assalariado. De acordo com a interpretação marxista, a tecnologia é um instrumento de acumulação do capital, a sua mais poderosa alavanca de acumulação, que tem como objetivo o aumento da produtividade do trabalho (GUIMARÃES, 1995).

Marx (1989) explica como a máquina potencializa a produção, mas não cria valor, apenas transferindo parte de seu próprio valor para o produto, já que a formação do valor se dá pelo trabalho vivo. A máquina não é apenas um instrumento de trabalho, é um produto a mais do trabalho humano e, nas relações capitalistas, é transformada em sujeito do processo produtivo, “trabalho morto que domina a força de trabalho viva, a suga e exaure” (p. 484).

O depoimento seguinte ilustra a situação:

Quando foi implantado o CAD lá penei, penei [...] As coisas começaram a dar errado pensei que não sabia mais nada de modelagem, a tecnologia é algo estranho. (Riscador - empresa).

Para Hirata (2002, p.223) as mudanças organizacionais e as inovações tecnológicas não têm as mesmas conseqüências sobre as mulheres e sobre os homens, quer se trate de países altamente industrializados ou de países em via de desenvolvimento. Essa autora ressalta que o setor que emprega mulheres é o mais

afetado pela chamada “flexibilidade” nos processos de produção. De acordo com os números abaixo podemos observar como se estrutura a empresa e as facções em relação ao gênero dos trabalhadores:

Tabela 01 – Configuração da divisão sexual e técnica do trabalho

	Empresa		facções	
Homens	28	35%	3	2%
Mulheres	51	65%	180	98%
Total	79	100%	183	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Esses dados mostram que a maior parte dos postos feminizados encontram-se nas terceirizadas, onde se concentra-se 98% do trabalho feminino, enquanto na empresa esse dado é de 65%. Na facção com maior número de funcionários – 35, entrevistamos 4 funcionárias, todas com residência próxima, podendo locomover-se a pé, o que lhes facilitava o cumprimento das atividades domésticas e o cuidado com os filhos.

Mészáros¹¹ (2002) lembra que a entrada de mulheres no mercado de trabalho não resulta em emancipação, é prática de extração de mais-valia necessária no quadro de uma “igualdade contratual”. Segundo o filósofo a igualdade verdadeira entre homens e mulheres desafia diretamente a autoridade do capital, e neste sentido, a causa da emancipação das mulheres insere-se na luta mais geral pela emancipação da classe trabalhadora.

1.3 Repercussões sobre as condições de trabalho

Enquanto na empresa os trabalhadores possuem assistência de médicos conveniados, os trabalhadores das facções utilizam o sistema público de saúde, ou ainda buscam atendimento particular. Trabalhadores que faltam ao serviço por problemas de saúde, quando retornam recebem atribuições diferentes como forma de retaliação, e são os primeiros a serem demitidos.

¹¹ Esse autor desenvolve uma brilhante análise das relações hierárquicas e autoritárias que estruturam a família e a divisão social do trabalho no capítulo 5 de *Para Além do Capital*.

Quando ocorre acidente de trabalho, como por exemplo uma costureira ter seu dedo perfurado pela máquina, é comum o colega auxiliar ou chamar o mecânico para retirar a agulha com alicate, e não buscarem auxílio médico. O depoimento a seguir é ilustrativo.

Eu costurei o dedo uma vez... Travetei a unha e ainda rasgou um pouco. Aí deu tipo uma alergia no meu dedo que eu fiquei com o dedo em carne viva; acho que ficou algum farelo da agulha dentro do dedo. A agulha quebrou em dois pedaços. Pensei que ia cair o dedo... Não levaram [ao médico] nem nada (Costureira - facção 04).

Neste aspecto foram observadas atitudes de solidariedade entre colegas de trabalho, o que se verifica por parte das encarregadas para com seus subordinados. À propósito, Kuenzer (1995) lembra que esses funcionários supervisores fazem a mediação entre o capital e o trabalhador, constituindo-se sua ação em função exclusiva do capital

As difíceis condições de trabalho a que são submetidos os trabalhadores, como resultado principalmente da terceirização, vem intensificando a rotatividade do emprego na indústria de confecção.. Segundo dirigente do Sindicato dos Trabalhadores a rotatividade no setor é muito alta. Na tabela seguinte comparamos o tempo de serviço dentro das facções: entre as costureiras e o pessoal de apoio à costura:

Tabela 02 – Tempo de serviço das trabalhadoras da costura-facções

	Costureira		Serviços de apoio à costura	
Menos de 1 ano	41	37%	39	54%
1 a 2 anos	17	15%	6	8%
2 a 3 anos	16	14%	7	10%
3 a 4 anos	9	8%	5	7%
4 a 5 anos	6	5%	2	3%
5 a 6 anos	6	5%	4	6%
6 a 7 anos	5	5%	1	1%
7 a 8 anos	3	3%	6	8%
8 a 9 anos	2	2%	2	3%
9 a 10 anos	1	1%	0	0%
Mais de 10 anos	5	5%	0	0%
Total	111	100%	72	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Esse quadro evidencia a pouca estabilidade no emprego. A rotatividade é maior entre o pessoal mais jovem, que atua nos serviços de apoio à costura: 54% possuem menos de um ano de serviço. Em contrapartida, as costureiras que possuem menos de um ano representam 37% da amostra. O sindicato não possui dados acerca da rotatividade do emprego no setor, mas dirigentes informaram que é um índice elevado devido às condições de trabalho e aos baixos salários. Segundo eles, são realizadas em média 12 rescisões de contrato por dia¹², o que indica uma excessiva mobilidade em busca de melhores condições.

O aspecto que ganha destaque é o índice elevado de trabalhadoras com menos de um ano de serviço nas facções, o que indica alta rotatividade, o chamado *turnover* nesses ambientes, apesar de grande parte destas facções atuar no mercado a cerca de 20 anos. O *turnover* na empresa é menor em virtude desta possuir condições de manter o pessoal mesmo quando diminui o volume de produção. Nas facções o corte de pessoal é uma necessidade, segundo seus proprietários, devido ao reduzido capital de giro para enfrentar momentos de crise

Dentre as costureiras entrevistadas, grande parte declarou estar no segundo ou terceiro emprego, enquanto o pessoal de apoio à costura declarou em média, estar no quarto ou quinto emprego. Os dados sugerem que, a instabilidade no emprego é maior entre os trabalhadores com maior grau de escolaridade e mais jovens: 40,3% possuem o ensino médio e 37% estão na faixa etária de 15 a 20 anos.

Encontramos nas terceirizadas e na empresa trabalhadores que retornaram às atividades após determinado período de afastamento, seja em função de problemas pessoais solucionados, seja em face de demissões na empresa. Estes fatos demonstram que a saída do trabalhador ocorre muitas vezes de forma amistosa e a rotatividade ocorre no mesmo emprego.

Na tabela seguinte comparamos a faixa etária das trabalhadoras da costura em 2007 com a pesquisa de Rabelo (1995). O estudo revela a inserção do pessoal mais jovem no mercado de trabalho.

¹² Somente no dia 17/12/07 foram realizadas 22 rescisões de contrato.

Tabela 03 - Faixa etária das trabalhadoras da costura

	1995		2007	
		%		%
15 a 20	4	4,4%	37	20,3%
21 a 30	31	34,1%	55	30,1%
31 a 40	31	34,1%	50	27,3%
41 a 50	21	23,1%	30	16,4%
51 a 60	4	4,4%	11	6%
Total	91	100%	183	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Em 1995 havia apenas 4,4% de trabalhadoras na faixa etária de 15 a 20 anos, em 2007 esse número sobe para 20,3%. Afunilando a pesquisa, comparamos a faixa etária das costureiras e do pessoal de apoio à costura, vejamos agora qual é a idade predominante nessas duas funções:

Tabela 04 – Faixa etária das trabalhadoras da costura (facções)

	Costureira		Serviços de apoio à costura	
		%		%
15 a 20 anos	10	9%	27	37%
21 a 30 anos	30	27%	25	35%
31 a 40 anos	38	34%	12	17%
51 a 50 anos	23	21%	7	10%
51 a 60 anos	10	9%	1	1%
Total	111	100%	72	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Observa-se que os trabalhadores mais jovens estão nas funções de apoio à costura -37%. O maior contingente de costureiras (34%) possui entre 31 a 40 anos; em 1995 o índice era praticamente o mesmo: 34,1% para todos os trabalhadores da costura. Em 2007 há um declínio, ou seja, 27% das costureiras estão na faixa etária entre 21 e 30 anos, o que indica que os saberes adquiridos no ambiente de trabalho possuem grande valor para as gerências; a idade aumenta quando se trata de costureiras. Trabalhadores jovens não apresentam resistência em adaptar-se à jornada de 9 horas em pé e na mesma posição, exercendo trabalho repetitivo e fatigante, enquanto as trabalhadoras de mais idade, no caso as costureiras, adquirem relativa autonomia no processo de trabalho, como ilustra o depoimento a seguir.

Antigamente quando eu era mais nova então a gente tinha aquele medo de falar, de expor, não sei se é porque eu fiquei mais velha, eu sei, eu já digo se está dando certo se não está....(Costureira facção 02).

As aspirações ao acesso à qualificação formal, declaradas pelas entrevistadas mais jovens não as vinculam à atividade imediata que desempenham. Estão relacionadas ao curso superior na área de moda, haja vista que o ensino médio está acessível nessa região. Querem atuar na criação das peças, ser estilistas, pois vinculam ao prestígio e maior renda salarial que esses profissionais geralmente têm no mercado. As entrevistadas com maior idade e mais experiência no trabalho não declararam perspectivas de mudanças ou ascensão no trabalho. A extensão da jornada, o cuidado com filhos pequenos e a casa, a carência de universidade pública no sul de Santa Catarina são fatores que tem impossibilitado a continuidade da educação formal de nível superior. Essas trabalhadoras projetam nos filhos o desejo de realização do ensino superior e, mesmo as entrevistadas na faixa etária de 30-33 anos consideram-se velhas para retomar os estudos, “o que em certa medida se compreende pelo ingresso antecipado no processo produtivo, que como mostra Marx, suga e exaure o trabalhador apropriando-se de todas as suas forças” (KUENZER, 1995, p. 151).

Eu vou me aposentar ali, porque sem estudo onde é que eu vou? Hoje me arrependo... desde os doze anos que eu comecei a trabalhar... hoje em dia sem estudo a gente não é nada, qualquer empreguinho eles pedem o segundo grau. (encarregada facção 07 – idade 33 anos).

Conhecidas algumas repercussões da terceirização sobre o trabalho nas facções e na empresa, procurar-se-á tecer uma análise comparativa para investigar o que ocorreu com as exigências por qualificação. Se em 1995 a demanda por educação constituía questão *sine qua non* para a competitividade via introdução de tecnologias e implantação do PQT- Plano de Qualidade Total, como as gerências vêem a educação em 2007? Houve aumento da escolaridade dos trabalhadores? Quais as exigências que se impõe para os trabalhadores “sobreviventes” e terceirizados?

2 – EDUCAÇÃO E TERCEIRIZAÇÃO: MUDANÇAS NO PERFIL DO TRABALHADOR

2.1 A divisão educacional do trabalho

Mészáros define o capital como “um sistema insuperavelmente contraditório baseado no antagonismo social. É um sistema concorrencial, fundado na dominação estrutural do trabalho pelo capital. Portanto há necessariamente todos os tipos de divisões seccionais¹³” (2007, p.66).

O campo empírico trouxe com muita evidência algumas destas divisões. A *lean production* implicou na expulsão de um contingente feminino e de baixa escolaridade, dos 243 funcionários que a empresa possuía em 1995, encontramos 79, houve portanto uma redução de 67% no quadro funcional. Em relação ao nível de escolaridade o quadro seguinte revela um aumento considerável no acesso ao ensino médio e fundamental.

Tabela 05 – Grau de escolaridade dos trabalhadores da produção em %

	1995	2007
Superior	0%	1%
Superior incompleto	0%	2%
Ensino Médio	1,9%	33%
Ensino Fundamental	15%	35%
Ensino Fundamental Incompleto	83,1%	29%
Total	100%	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Em 1995, apenas 1,9% do pessoal da produção possuía o ensino médio, 15% o ensino fundamental e o maior contingente, 83,1% possuía menos que oito anos de escolaridade. Em 2007, 33% possuem o ensino médio e 35% o ensino fundamental, todos cursados em escolas públicas. Aqueles que, no momento da pesquisa freqüentavam escola, o faziam obrigatoriamente no período noturno. Entrevistamos algumas pessoas da empresa que na época da primeira pesquisa (1995), estavam com o ensino fundamental incompleto e no momento da entrevista declararam ter concluído o ensino médio.

¹³ Grifo nosso.

Frigotto (1984, p.26), assinala que a sociedade do capital busca estabelecer um determinado nível de escolarização e um determinado tipo de educação ou treinamento, nível que varia historicamente de acordo com as mudanças dos meios e instrumentos de produção.

Observamos que as repercussões da reestruturação produtiva via terceirização são distintas para os homens e as mulheres. As mulheres tiveram seus empregos precarizados com rebaixamento salarial embora o índice de escolaridade tenha passado de 1,9% para 33%, no ensino médio.

Esse quadro induz à seguinte questão: como é possível aumentar a escolaridade e ter o salário rebaixado? E pioradas as condições de trabalho, como evidenciamos anteriormente? Kuenzer (2007) afirma que esse movimento é aparentemente contraditório, mas coeso ao capital, pois se articula dialeticamente aos projetos educacionais que promovem a inclusão¹⁴ excludente¹⁵. Isto à medida que amplia a oferta de matrículas na educação básica, ao mesmo tempo em que reduz sua qualidade para aqueles que ocupam ou vão ocupar postos precarizados no mundo do trabalho. Neste sentido a educação geral, apresenta-se cada vez mais precária para a maioria da população, reservando-se sua dimensão científico-tecnológica ou sócio-histórica para aqueles que vão produzir tecnologias ou gerenciar o capital. Na mesma linha de pensamento, Frigotto (1984) sublinha que o prolongamento da escolaridade desqualificada constitui-se num mecanismo de gestão do próprio Estado intervencionista, que busca viabilizar a manutenção e o desenvolvimento das relações sociais de produção capitalistas. A desqualificação da escola constitui-se numa das formas de mantê-la marginalizada das decisões que balizam o destino da sociedade; por isso, o autor utiliza a expressão “improdutividade produtiva”, como sendo a escola necessária à manutenção da divisão social do trabalho e, mais amplamente, à manutenção da sociedade de classes.

¹⁴ Utilizamos o conceito de inclusão baseado em Marx, segundo o qual sob a lógica do capital não há inclusão senão subordinada.

¹⁵ Inclusão excludente é um conceito utilizado por Acácia Kuenzer. As análises desse tópico fundamentam-se principalmente nos estudos desta autora sobre o setor coureiro-calçadista na região do Vale dos Sinos (RS), apresentados em reunião da ANPED. Ver Kuenzer, 2007,

Os dados aqui revelam o controle mais rigoroso do capital sobre as políticas de inserção dos trabalhadores no mundo do trabalho via educação. Não há barreiras em termos de controle e do acesso ao ensino, mas há barreiras quanto à apropriação do conhecimento científico-tecnológico, nesse sentido a distribuição do conhecimento é desigual,

[...] as pesquisas que vêm sendo desenvolvidas nessa área mostram que a oferta de oportunidades de sólida educação científico-tecnológica se dá para um número cada vez menor de trabalhadores incluídos, criando estratificação inclusive entre estes. Na verdade, cria-se uma nova casta de profissionais qualificados, a par de um grande contingente de trabalhadores precariamente educados, embora ainda incluídos, porquanto responsáveis por trabalhos também crescentemente precarizados. Completamente fora das possibilidades da produção e do consumo, e em decorrência, do direito à educação e à formação profissional de qualidade, uma grande massa de excluídos cresce a cada dia, como resultado do próprio caráter concentrador do capitalismo, acentuado por esse novo padrão de acumulação (KUENZER, 2001, p.32)

Retomando aos dados do campo empírico e afunilando nossa pesquisa quanto à formação do trabalhador, comparamos a escolaridade dos trabalhadores da empresa com a das facções:

Tabela 06– Grau de Escolaridade dos trabalhadores

	Empresa		Facções	
Pós-graduação(especialização)	5	6%	0	0%
Ensino Superior	11	14%	01	1%
Ensino Superior incompleto	10	13%	04	2%
Ensino médio	34	42%	60	33%
Ensino fundamental	17	22%	65	35%
Ensino fundamental incompleto	02	3%	53	29%
Total	79	100%	183	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Observa-se que na empresa 42% dos trabalhadores possuem pelo menos o ensino médio, enquanto nas facções esse número cai para 33%. Na empresa, 14% possuem o ensino superior, enquanto nas facções encontramos apenas um trabalhador com graduação. Nas entrevistas constatou-se que muitos dos trabalhadores da empresa estão estudando, inclusive porque ela contribui com uma

porcentagem nas mensalidades da faculdade, considerando que praticamente não há faculdades públicas no sul de Santa Catarina.

Os postos de direção na empresa e nas facções são ocupados por aqueles que possuem maior grau de escolaridade. Neste aspecto, Druck (1999) aponta que, nos diferentes níveis de conhecimento formal, persistem relações de poder.

A política de qualificação formal da empresa consiste na concessão de bolsas de estudo. No momento da pesquisa a empresa contava 7 funcionários percebendo 30% do valor das mensalidades. Esses trabalhadores distribuem-se nos cursos de nível médio, graduação e pós-graduação. A gerência procura identificar os interessados e/ou que serão beneficiados pelos cursos, utilizando como único critério de seleção que o curso seja da área do vestuário ou da área da administração. Observamos que os benefícios recebidos pelos trabalhadores, como o auxílio para as mensalidades nos estudos, são percebidos como privilégios, o que desperta um sentimento de dívida para com a empresa. Porém, constatamos que a mesma não se compromete com esse investimento, podendo demitir a qualquer momento o trabalhador; em contrapartida, observamos que alguns trabalhadores tem pretensões apenas de “fazer o currículo”, e ao concluírem os cursos pedem demissão, a fim de conseguir melhores vantagens quanto a oportunidades de trabalho.

Quando perguntamos na empresa se o nível de escolaridade é considerado um requisito importante para a admissão, a resposta surpreendeu, uma vez que nela permaneceram os mais escolarizados: “a gente procura mais pela experiência da pessoa” (gerente de Recursos Humanos). A afirmativa conduz à análise de que o desempenho profissional é mais importante que o grau de escolaridade nos processos seletivos. Todavia, considerando-se que a empresa investe em qualificação formal, os conhecimentos adquiridos por esta via certamente influenciam na manutenção do emprego.

No que se refere às promoções ressaltamos que à época da pesquisa de Rabelo (1995) as gerências optavam pelos trabalhadores com maior tempo de serviço, na década seguinte, e a este critério somou-se o nível de escolaridade. As gerências afirmam serem visíveis as mudanças de comportamento daqueles funcionários com maior grau de escolaridade ou daqueles que estão passando pela

escola formal: “é um pessoal mais bem preparado para discutir melhorias, colocar idéias, e isso facilita no processo de seleção interna”.

O campo empírico revelou níveis de escolaridade e de experiência do trabalho completamente distintos nas facções. Encontramos uma passadeira em fase final do curso superior de Administração de empresa e uma encarregada com anos de experiência e escolaridade de apenas o primeiro ano do ensino fundamental. A passadeira, ao contrário do que poderia parecer, pretende permanecer no emprego, pois alegou que seria difícil encontrar outro em condições de trabalho e salariais mais satisfatórias.

Todos os entrevistados valorizaram a educação formal como acesso aos melhores postos de trabalho e melhores salários. Os mais jovens revelaram planos de voltar a estudar, pois relacionam a escolaridade com a possibilidade de ascensão profissional. Alguns entrevistados alegaram que não teriam promoção no trabalho por falta de estudo, como exemplifica o depoimento: “ Eu até tenho capacidade, mas não tenho estudo. Quando eu era nova, eu não dava valor, mas agora eu vejo como é importante” (Costureira facção 08).

Algumas entrevistadas revelaram o desejo de voltar a estudar assim que se aposentarem.

Quando eu me aposentar vou terminar minha faculdade, porque agora não dá pra conciliar tudo; quando eu era solteira, meus pais não incentivavam, eles achavam que mulher tinha de casar, fazer comida e ficar em casa.(Costureira facção 05).

Constatamos a origem rural de grande parte dos trabalhadores da produção, que mesmo com baixa escolaridade ultrapassaram o padrão escolar do país, o que tende a se reproduzir com seus filhos. A vinda para a cidade representou o ingresso no mercado de trabalho industrial e esteve vinculada a um projeto de ascensão social. Encontramos costureiras com filhas jovens exercendo funções complementares à costura, como auxiliar de serviços gerais e revisora, com maior escolaridade que seus pais, porém percebendo salários inferiores.

Comparamos o grau de escolaridade das costureiras, (função ocupada por mulheres com mais experiência de trabalho e por isso mais idade), e o grau de escolaridade das revisoras, passadeiras e distribuidoras: funções complementares à costura, ocupadas por mulheres mais jovens e consideradas sem experiência.

Tabela 07 – Grau de escolaridade das trabalhadoras da costura (facções)

	Costureira		Serviços de apoio à costura	
Ensino superior	0	0%	1	1,4%
Ensino superior incompleto	2	2%	2	2,8%
Ensino médio	31	28%	29	40,3%
Ensino fundamental	36	32%	29	40,3%
Ensino fundamental incompleto	42	38%	11	15,3%
Total	111	100%	72	100%

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

É possível relacionar a escolaridade média dos trabalhadores com o nível tecnológico da empresa em questão, ou seja: os mais escolarizados estão onde tem mais tecnologia. Observamos que parte dos trabalhadores realizou estudos no ensino médio após a implantação do PQT em 1995, enquanto nas facções o nível de escolaridade é baixo, embora não seja condição para inserção no mercado de trabalho.

A pessoa que estuda ela sempre entende melhor, ela se comunica melhor... Muitas vezes elas (aquelas que não passaram pelo ensino formal) tem dificuldade pra entender. Claro que a pessoa que não tem estudo ela se destaca pela produção; a minha melhor funcionária hoje tem a terceira série e eu não vou demitir ela porque tem a terceira série (Faccionista 10).

Na visão desse empresário a escolaridade não é fator determinante para os trabalhadores da produção:

No nosso setor a questão da escolaridade é muito relativa, isso vai mais da vontade da pessoa de querer crescer e progredir. Então hoje, pra mim, o estudo não diferencia... É mais difícil de lidar com quem não tem estudo, mas a questão da produção não influencia. Na produção não é importante a escolaridade. A gente quer que estude, mas quando a gente precisa de hora extra, meio que complica ali o horário de aula, porque eles estudam à noite... Na verdade tu já vê a diferença de conversa, de entender o problema, tipo assim a primeira vez que a gente atrasou o décimo terceiro – foi agora – eles entendem, os outros não... Os peões mesmo não entenderam, pensam que não tem mais nada pra pagar, é só eles. Essa é a diferença. Eles percebem que a gente está numa situação difícil... Eles tentam trazer pra nós solução... Os outros não, só trazem problemas... É escolaridade? Acredito que sim, mas não tanto... Não dá pra se basear só nisso.(Gerente estamparia).

A fala do empresário trata de uma dimensão fundamental das transformações contemporâneas do trabalho no que se refere às exigências de qualificação: aos conhecimentos derivados da educação escolar e profissional somam-se componentes implícitos e informais, dentre os quais predominam atitudes e modos de comportamento integrados ideologicamente às estratégias de lucratividade das empresas. Ao mesmo tempo, o depoimento aponta para a escola formal como um elemento de adestramento da força de trabalho. Sobre seu caráter ideológico, Mézaros salienta que:

A educação institucionalizada, especialmente nos últimos 150 anos, serviu – no seu todo – ao propósito de não só fornecer os conhecimentos e o pessoal necessário à máquina produtiva em expansão do sistema do capital, como também gerar e transmitir um quadro de valores que *legitima* os interesses dominantes, como se não pudesse haver nenhuma alternativa à gestão da sociedade, seja na forma “internalizada” (isto é, pelos indivíduos devidamente “educados” e aceitos) ou através de uma dominação estrutural e uma subordinação hierárquica e implacavelmente impostas (MÉSZAROS, 2005, p.35).

Kuenzer (1995), ao estudar as relações de produção e educação no interior de uma fábrica montadora de automóveis no Paraná, afirma que diante das condições de trabalho oferecidas e salários mais elevados que a média praticada por outras empresas, dificilmente os trabalhadores se ajustariam a condições de trabalho e de remuneração inferiores. Nossa investigação indica que, no contexto da terceirização e de novas políticas de treinamento e de controle do trabalho, é exercida uma pedagogia eficiente na (con)formação do trabalhador. As relações de trabalho e as formas atuais da dominação capitalista nos ambientes laborais, baseadas na busca da adesão absoluta dos trabalhadores às estratégias mercadológicas empresariais, provocam a perda do referencial de classe e induzem muitos trabalhadores ao conformismo frente às exigências da ordem estabelecida.

2.2 A qualificação da força de trabalho: exigências para os “sobreviventes” e para terceirizados

Os “sobreviventes”, aqueles trabalhadores que conseguiram permanecer no emprego após o processo de demissão dos colegas na empresa pesquisada, são os que possuem maior escolaridade e melhores condições salariais, se comparados aos trabalhadores das facções.

A pesquisa revelou que as exigências de qualificação que se impõem no contexto da atual reestruturação produtiva do capital, se apresentam intensificadas tanto na empresa como nas facções. Houve mudanças no conteúdo do trabalho em ambos os ambientes, com a nítida diferença de que os “sobreviventes” exercem atividades mais intelectualizadas e relacionadas à informática, enquanto nas facções a exigência predominante é sobre a operação de vários tipos de máquinas de costura.

As costureiras entrevistadas declararam saber operar vários tipos de máquinas de costura. Essa exigência se impõe no modelo de acumulação flexível sobre o trabalhador – que ele seja multifuncional, para quando faltar o colega, ele possa dar continuidade ao trabalho, sem prejuízo à produção. Indagadas sobre as diferenças do trabalho de costura, quando começaram na carreira e na atualidade, foram unânimes em classificá-lo como *mais fácil* no período anterior:

Cada um era responsável pelo seu trabalho; era só um serviço básico (Costureira – facção 07).

Quando eu comecei há catorze anos atrás eu fazia um serviço só, e trabalhava só na máquina reta. [...] hoje eu trabalho em todas as máquinas: reta, galoneira, overloque, travete (Costureira facção 02)

Na análise do material empírico coletado, de posse das verbalizações e das demais informações levantadas, no que se refere às exigências por qualificação e ao controle do trabalho convergiram e se destacaram quatro aspectos dos processos de mudança nos ambientes laborais. Estes aspectos serão abordados a seguir, separadamente: o controle sobre a qualidade, o controle sobre a produtividade, a multifuncionalidade e o trabalho em equipe.

2.2.1 O trabalho em equipe:

As costureiras com mais tempo de trabalho, ao compararem a atividade de costura nas fábricas (período anterior à terceirização da produção), revelaram que o trabalho *era mais fácil, porque cada um era responsável pelo seu trabalho*. Hoje a equipe é responsável pelo cumprimento das metas de produção.

Lopes (2006), ao estudar os efeitos da globalização sobre os modelos de gestão da produção, afirma que 65% das empresas pesquisadas no setor do vestuário investem em cursos de capacitação e tecnologia da informação. Em sua pesquisa, os dirigentes das empresas foram indagadas se elas possuíam profissionais capacitados para buscar alternativas de crescimento e vantagem competitiva, ao que 50% responderam “mais ou menos”. Deste estudo, destacamos duas necessidades quanto ao perfil desejado do trabalhador pelo empresariado:

- Pessoa que entenda de mercado, moda, marketing, *business*, seja comunicativa, tenha espírito de equipe e liderança. (p.77)
- Pessoas com visão de negócio, com iniciativa e senso de equipe.(p.78)

Inverzini (2005) observa que essa forma de organização do trabalho estimula a concorrência entre os trabalhadores, provoca fortes pressões que levam a internalizar atitudes de autocontrole e facilita a avaliação de cada trabalhador pelos outros. O trabalho em equipe é ferramenta concebida especificamente para tal finalidade, no entanto assume formas aparentemente democráticas ao sugerir maior participação e autonomia do trabalhador

2.2.2 Controle sobre a qualidade

O campo empírico demonstrou com muita nitidez que em cada etapa da produção há controle da qualidade; desta forma os defeitos são corrigidos assim que encontrados, evitando o retrabalho. A empresa possui uma equipe que diariamente inspeciona a produção em todas as facções. O controle da qualidade ocorre pela via educacional, por meio da qual os trabalhadores são constantemente “conscientizados” da importância dos produtos bem feitos através de reuniões, e

pela via técnica através de planilhas e tabelas nas quais se registram a quantidade e o tipo de defeitos nas peças, e quem os cometeu.

Sobre as exigências por qualidade, esta entrevistada de facção declarou:

Hoje exige aquela qualidade, é uma coisa absurda, uma lapela ou um bolso que ficou meio centímetro fora do lugar, coisa de um pontinho, dois, eles mandam todo o corte de volta e nós temos de desmanchar tudo e colocar no lugar que eles querem (Costureira - facção 01).

Hoje em dia está tudo muito rigoroso. Um simples fio solto dentro da peça dá rejeição, então a peça tem de sair daqui cem por cento. No controle eles fazem por amostragem... Pegam 15 a 20 peças; se deu algum problema volta tudo. Até um por cento é tolerável (Faccionista 05).

Indagada sobre os indícios observados quanto à qualidade do trabalho das costureiras, estas encarregadas entrevistadas declararam:

Na forma também com que ela chega na máquina... Se ela passar um paninho, der uma limpadinha, se ela arrumou as peças antes de começar a trabalhar é sinal de que ela vai ser organizada, a qualidade do trabalho dela vai ser melhor. Se ela presta atenção na sujeira, então as peças dela não vão sujar. Se as banquetas tem algum pó, se a máquina está vazando óleo... O jeans não tem problema, mas a microfibras, se sujou tem de lavar. Nessa (costureira) eu posso confiar, posso dar uma peça mais delicada pra ela porque ela é mais caprichosa (Encarregada - facção 02).

Eu olho pra pessoa e na forma com que ela arruma o pacote pra começar a produzir você já sabe se ela é caprichosa ou não... Principalmente na micro-fibras, se você não arrumar o pacote direitinho vai acabar misturando tamanhos e cores. Ao abrir o pacote e separar o tamanho, começando pelo pacote maior, você já sabe se ela é organizada (Encarregada - facção 06).

As peças que apresentam defeitos sem que seja possível o aproveitamento, como por exemplo quando a bainha é feita na máquina galoneira eletrônica e ocorre de cortar, a perda é total. Então para cada referência ou modelo é cobrado o valor da peça. Nas peças que sujam de óleo das máquinas é passado um produto para retirada. No primeiro caso, mesmo pagando o valor da peça, esta é retida pela empresa devido ao cuidado para não “queimar” a marca.

Eles não cobram só o valor do que vão pagar pra gente; eles cobram o valor da peça, no caso o preço de fábrica. Cada referência ou modelo é um preço; é cobrado o valor da peça (encarregada - facção 04).

2.2.3 Controle sobre a produtividade

A história das lutas sociais contra a exploração capitalista do trabalho revela que os trabalhadores desenvolvem estratégias de resistência frente às exigências impostas nos ambientes laborais, ainda que muitas vezes silenciosas. A pesquisa mostrou algumas destas estratégias, em face da crescente pressão por produtividade:

Se hoje tu faz 700 peças, amanhã eles querem 800, depois se tu fez 800 eles querem mais ainda e vai indo assim....(Costureira - facção 06).

A gente marcava a produção de meia em meia hora. Mas a minha produção é melhor quando eu não tenho a preocupação de ficar contando... Eu passava da meta um monte, mas marcava só o que ela pedia, porque em nosso setor quando a gente conseguia a meta acima do que eles pediam, na próxima semana já não era mais aquela meta (Costureira - empresa).

Essa fala revela que as formas de enfrentamento que o trabalhador desenvolve ensina ao capital novas estratégias de dominação; (e vice-versa) considerando que a cronometragem¹⁶ foi completamente abolida em todos os ambientes pesquisados.

A cronometragem, eu acho que é uma pressão psicológica, força muito a cabeça das costureiras. Se elas se concentrarem na produção e no relógio elas vão perder tempo, não vai dar certo. Eu prefiro estimular a produção... Por exemplo, hoje a gente vai fazer seiscentas peças, daí elas se concentram. Se entrar uma peça mais complicada a gente abaixa. Daí elas não se concentram no relógio, e sim na produçã (faccionista 05).

Teve um tempo que a própria costureira marcava a produção, mas eu vi que elas perdiam muito tempo marcando e se preocupando em quantas peças, quantas referências... (encarregada facção 9)

¹⁶ A cronometragem foi instituída por Frederick Taylor com a chamada Administração Científica do Trabalho e consiste em definir o Tempo Padrão para a produção de determinada peça.

A tarefa da costureira com a cronometragem consiste em: fazer, contar e ainda anotar a produção. A nova forma de organização do trabalho assume um controle sofisticado sobre a produtividade ao retirar do âmbito individual – o trabalhador podia registrar a quantidade de peças – para o âmbito da coletividade, estabelecendo as metas para o grupo ou ainda a competição entre os grupos. Esse fato indica que as gerências adotaram outras técnicas de controle sobre a produtividade, como o trabalho em grupo, já citado.

O depoimento a seguir revela que, apesar de todo o aparato que envolve o controle sobre o trabalho, este nunca é pleno:

Era muito problema: subia corte errado, dava tudo errado, daí cobravam da gente porque não dava produção. Aí tu vem embora com a cabeça deste tamanho, porque não tem condições...Diferença de cor, de tamanho, e tudo tinha sido revisado e subia com falhas, com estria na peça. Tem corte que tem que desmanchar tudo pra começar tudo de novo porque tem que trocar, repor a peça. Uma loucura.... (Costureira - empresa)

Observamos que os prêmios por produtividade estão atrelados à assiduidade; dificilmente o grupo recebe o prêmio. Indagadas sobre a quantidade de vezes que receberam o “prêmio” no período de um ano, as trabalhadoras, com maior frequência, apontaram para apenas uma ou duas vezes.

Se não faltar, a gente recebe o prêmio frequência, de trinta reais...(Costureira – facção 01).

Tem mês que eles dizem que a gente alcança, tem mês que dizem que a gente não alcança... Se chegar cinco minutos atrasada também não ganha a produtividade (Costureira –facção 9).

Nos casos pesquisados, não são apresentados para o grupo os índices de produtividade e não fica esclarecido se as metas foram ou não alcançadas.

A literatura sobre reestruturação produtiva tem apontado para um aumento da intensificação do trabalho nas últimas décadas, resultado da forte pressão por produtividade nos ambientes produtivos. Estas considerações são reafirmadas pelos achados da nossa pesquisa empírica:

A produção exigida é demais, demais. Em 1986 eu comecei a trabalhar, éramos 50 pessoas no setor e fazíamos 700 peças. Agora somos em 25 pessoas e a produção é de 1.200 peças por dia (Costureira – facção 4).

Uma das conseqüências da intensificação do trabalho, muito evidente na pesquisa, é o aumento das doenças ocupacionais. As metas de produção exigem

mais atenção e concentração do trabalhador, fator que provoca desgaste físico e mental, gerando estresse e outros problemas de saúde.

2.2.4 A multifuncionalidade

Coriat (1994) analisa a origem das práticas toyotistas empregadas no início dos anos 1950 no Japão, e aponta o movimento de des/especialização dos operários profissionais e qualificados para transformá-los em trabalhadores multifuncionais como um movimento de racionalização do trabalho e de aumento da intensidade do trabalho. Desde então, essa forma de racionalização do trabalho estendeu-se pelo mundo, como um dos pilares da reestruturação produtiva, na qual se materializa o capital para se reproduzir.

Esse autor sublinha que o movimento de des/especialização, tem início quando os trabalhadores da Toyota passaram a comandar várias máquinas que foram agrupadas num mesmo lugar. Desta forma, a des/especialização e a intensificação do trabalho ocorrem de maneira simultânea.

A racionalização do trabalho com base no maior rendimento possível do trabalho vivo centra-se não na repetição de tarefas, mas na sua ampliação. “Baseando-se na manipulação ou na observação simultânea de várias máquinas diferentes, esta via permitia, eficazmente, maximizar as taxas de ocupação das ferramentas e dos homens” (CORIAT, 1994, p. 55).

Guimarães (1995) lembra que na multifuncionalidade as tarefas são semelhantes do ponto de vista do conteúdo e da qualificação exigida, de modo que a natureza intrínseca do trabalho não sofre alteração. A pesquisa empírica realizada mostrou que na indústria do vestuário ocorre o mesmo. Com frequência os faccionistas compararam a atividade de costura nas várias máquinas com dirigir: “se você dirige um carro vai saber dirigir qualquer tipo de carro”. Na mesma direção, Francisco Teixeira (1998, p.67) afirma que “a nivelção geral das operações permite

o deslocamento dos trabalhadores, efetivamente ocupados, de uma máquina para outra em tempo muito breve e sem a necessidade de um adestramento_especial¹⁷”.

Esses argumentos se opõem às teorias que afirmam que a multifuncionalidade, enquanto técnica toyotista, enriquece o saber dos trabalhadores. Também as entrevistadas declararam não terem sido recompensadas por operar mais máquinas, considerando as perdas salariais e as condições de trabalho. O campo empírico evidenciou o aumento nas tarefas de supervisão e controle do trabalho.

A pesquisa em agências formadoras como o SENAI nos revelou que o empresariado busca um trabalhador que faça várias tarefas:

Ele quer um profissional que atue na modelagem, mas se a costureira faltou, vá para máquina, que se o pessoal do PCP faltou também vá para lá, que entenda de vendas, mas agora ele não quer investir nesse funcionário, ele não quer fazer isso (Coordenadora do setor do vestuário SENAI).

Após essas breves considerações, passemos ao contexto da multifuncionalidade do campo empírico:

- a) A multifuncionalidade na empresa caracteriza-se pelo acúmulo de diferentes ocupações e/ou funções e tarefas:

Pretendo estudar, fazer contabilidade, porque eu trabalho aqui com três funções: contabilidade, administração e PCP. Então eu trabalho no meio dessas três [...] então eu optei por contabilidade, porque é a que eu preciso me aperfeiçoar mais, preciso aprender mais (Recepcionista de mercadorias - empresa).

Neste caso, a manutenção do emprego associa-se à busca de complementação ou atualização técnico-profissional, ainda que isso não signifique automaticamente garantia de permanência e/ou promoção no emprego.

b) A multifuncionalidade nas terceirizadas está restrita à operação e manutenção de diversos tipos de máquinas de costura, pela rotação das tarefas nessas máquinas. Nas entrevistas, porém, transpareceu o fato de que, quando essas operações implicam em programação de pontos na máquina de costura

¹⁷ Grifo nosso

eletrônica, as costureiras com freqüência não detêm esse conhecimento, sendo então necessário chamar a encarregada.

O trabalhador realiza múltiplas atividades, incluindo a manutenção das máquinas e equipamentos:

Se a máquina estraga tem que esperar o outro dia [...] ainda bem que a nossa encarregada é bem metida, ela tenta ver o que consegue fazer. Igual sexta feira aconteceu isso, a minha máquina costurava um tanto assim e depois ficava sem costurar, aí a gente foi ver que o dente embaixo afrouxou o parafuso e na hora de puxar a peça não costurava. Aí a gente começou a mexer, mexer e arrumamos, nós mesmos, a gente tem que aprender (Costureira 03 - empresa).

Eu aprendo vendo com o pessoal que vem fazer a manutenção [...] o técnico vem e arruma aquela válvula, eu já vi ele arrumando, da próxima vez a gente compra a válvula e eu mesmo troco (Estampador)

Eu limpo ela [máquina], cuido pra ver se tem óleo ou se não tem, regulo ela pra fazer os tipos de serviço, pra franzir que é outro pé [...] a cada tecido que entra a gente pega com a pinça e limpa lá dentro (Costureira - facção 02).

Os depoimentos seguintes revelam que os saberes nesses ambientes são construídos e reconstruídos constantemente:

A encarregada ensina, mas a gente na máquina às vezes sabe mais que ela, e a gente vai descobrindo, trabalhando a gente vai descobrindo (Costureira - facção 01).

O meu pessoal trabalha assim: uma só prega manga, outra fecha só lateral [...] mas se eu precisar tirar essa que prega manga pra fazer lateral, como ela é mais prática na manga, ela vai ser mais lenta pra fechar lateral, mas se precisar ela faz (Faccionista 05).

Segundo a ABRAVEST, cerca de 80% do trabalho produtivo envolve a operação de costura, persistindo a relação 1 máquina = 1 posto de trabalho, porém a reestruturação produtiva rompeu com essa relação. A costureira precisa operar em várias máquinas, de modo que a quantidade de máquinas aumenta e diminui o número de trabalhadores no mesmo ambiente. Na empresa pesquisada, por exemplo, encontramos doze máquinas e oito costureiras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na empresa, como nas facções, a exigência pelo trabalhador multifuncional se impõe, seja para a costureira que necessita trabalhar em 3 ou 4 máquinas e realizar a manutenção preventiva das máquinas, seja para o trabalhador da empresa que exerce tarefa de supervisão e regulação dos processos de produção, agregando componentes intelectuais.

Observamos que nas facções há uma introdução progressiva de máquinas computadorizadas. Como consequência da abertura econômica, esta tecnologia torna-se acessível aos pequenos faccionistas. Contudo, isto não altera o lugar das facções como prestadoras de serviço especializado, subordinado a grandes empresas que fornecem os insumos e detém tecnologia “de ponta”.

A terceirização provocou, para as facções, aumento de responsabilidade na qualidade do produto, na utilização dos equipamentos e no trabalho integrado, o que demandou um trabalhador com maior nível de escolaridade que na organização fordista/taylorista do trabalho. Neste aspecto o sistema educacional apresenta-se orgânico ao capital ao promover o que Kuenzer (2007) denomina de “inclusão excludente”. Em 1995 a empresa contava 243 trabalhadores, dos quais 173 atuavam diretamente na área produtiva. Destes, 71% possuíam menos de 8 anos de escolaridade, ou seja, o ensino fundamental incompleto, enquanto apenas 4% possuíam o ensino médio. Em 2007, de um total de 183 trabalhadores, 29,5% possuíam ensino médio, 27% o ensino fundamental completo e 29% tinham menos de 8 anos de escolaridade. Houve, portanto, aumento significativo no índice de escolarizados: de 4% para 29,5% no ensino médio completo.

Saber realizar bem uma operação era o principal critério para admissão na década de 1990. Atualmente, no caso das costureiras da empresa e das facções, a candidata precisa saber montar uma peça por inteiro, o que inclui saber operar várias máquinas de costura, independente do grau de escolaridade.

A presença massiva de força de trabalho feminina no setor influencia no emprego. A pesquisa empírica revelou que as trabalhadoras, ao procurarem emprego nas facções ou empresas matrizes, buscam aquelas mais próximas de suas residências. Constatou-se que, enquanto os funcionários da empresa

pesquisada residem em bairros distantes e utilizam o sistema de transporte público, as trabalhadoras das facções locomovem-se a pé. Desta forma a mulher, responsável pelas atividades domésticas e o cuidado com os filhos, acaba sendo atingida pela terceirização de forma ainda mais perversa, uma vez que as condições de trabalho e salários são piores nas facções, como revelou o campo empírico.

Teorias em torno da diminuição numérica da classe operária, não configuram o caso, uma vez que a soma dos trabalhadores nas terceirizadas¹⁸, ultrapassa o contingente encontrado em 1995. Nesta perspectiva, o estudo de Jinkings (2002), que analisa o processo de terceirização em uma indústria têxtil em Santa Catarina, revela que a soma de trabalhadores da empresa e das terceirizadas resulta no número que a empresa possuía antes de terceirizar suas atividades.

Diferentemente da literatura revisada sobre o trabalho nas facções, encontramos ali o trabalho formalizado, porém precarizado pelas condições e relações de trabalho. Na empresa as condições salariais, de trabalho, a possibilidade de ascensão funcional e de continuidade no estudo regular constituem privilégios para uma parcela pequena de trabalhadores, quando comparados às condições laborais das facções.

Em 1995, os trabalhadores da empresa com idade entre 15 a 20 anos eram 4,4%; em 2007 esse índice sobe para 20,3%. Pessoas empregadas nos serviços de apoio à costura representam 37%, nesta faixa etária, enquanto as costureiras são apenas 9%.

A comparação com a pesquisa de Rabelo (1997) revelou que a escolaridade aumentou, os salários ficaram mais baixos, os trabalhadores são mais jovens e o mercado de trabalho está cada vez mais exigente e precarizado. O que era tendência se confirmou: a implantação do PQT trás o discurso da melhor qualidade dos produtos, mas tem como questão central a redução de custos. Esta ocorreu via multifuncionalidade ocupacional e enxugamento do quadro de trabalhadores, considerando-se que desde 1995 estava em andamento o processo de demissão de trabalhadores.

¹⁸ Nas 10 facções pesquisadas totalizam 183 trabalhadores, porém são 15 facções que prestam serviços para a empresa, há ainda os trabalhadores das bordaderias, lavanderias e estamparias.

O discurso de que a reestruturação produtiva necessita de trabalhadores mais qualificados, com maior escolarização serve à lógica excludente do capital. A seleção de trabalhadores não prioriza os mais escolarizados, de forma que a escolaridade pode servir para excluir ou incluir no mercado de trabalho, conforme as necessidades do capital. Salientamos que os profissionais que o SENAI forma - tecnólogos em moda e estilo –, para a empresa e para as facções objeto do estudo, são profissionais supérfluos que terão de aceitar salários não compatíveis com sua qualificação. Isto porque o setor de criação situa-se fora da esfera investigada e da cidade de Criciúma. Ressalte-se, ainda, que 99% dos alunos deste curso são mulheres, o que indica uma precarização do mercado de trabalho.

A terceirização como expressão da reestruturação produtiva na indústria do vestuário é marcada pela precarização das condições e relações de trabalho e atinge de modo intensivo as mulheres, especialmente as jovens. Apesar de mais escolarizadas, elas ocupam funções consideradas menos qualificadas e por isso recebem baixos salários. Mesmo com oferta de postos de trabalho no período estudado, a precariedade das relações e condições de trabalho contribui para o alto índice de rotatividade no setor, revelando uma falta de vínculo com o emprego entre os trabalhadores.

Frigotto (1984, p.23) defende a tese de que “a relação que a teoria do capital humano busca estabelecer entre educação e desenvolvimento, educação e renda é efetivamente um truque que mais esconde que revela”. Neste sentido, a relação que fazemos com o caso estudado é que a demanda por escolaridade, que ocorria em 1995 como condição para adoção de novas tecnologias e implantação da Qualidade Total, revelou-se um truque para mascarar as demissões que estavam em processo, devido à adoção da terceirização. Processo esse imperativo para a sobrevivência da empresa, regulada pelos mecanismos de recomposição da crise do capital.

O aumento do acesso à escola e aos anos de escolaridade não gerou a propalada equidade social, apanágio da teoria do capital humano. Ao contrário, o processo de reestruturação produtiva revelou seu caráter ideológico, uma vez que os trabalhadores tiveram seus empregos precarizados. A promessa de equalização social dessa teoria é impossível de se cumprir, pois não considera ou omite as estruturas geradoras da desigualdade social no capitalismo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo e SILVA, Maria Aparecida Moraes (orgs) **O Averso do Trabalho**. São Paulo. Expressão popular, 2004.

CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: Revan: UFRJ, 1994.

CUNHA, Renato Teixeira da. **Tecnologia e Inovação Ganham espaço nas passarelas**. Boletim Tecnológico SENAI RJ..jan/fev/março de 2008.

DRUCK, Graça e FRANCO Tânia (Orgs). **Terceirização e precarização: o binômio anti-social em indústrias**. In DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo, Boitempo, 2007.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (Des)fordizando a fábrica, um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo, Boitempo Editorial, 1999.

FARTES, Vera Lúcia Bueno. **Trabalhando e Aprendendo: Adquirindo qualificação em uma indústria de Refino de petróleo**. Educação & Sociedade, vol 28, nº 78, abril/2002

FERRETTI, Celso J. **Empresários, Trabalhadores e Educadores: Diferentes olhares sobre as relações Trabalho e Educação no Brasil nos anos recentes**. In: LOMBARDI, J. C. et al (ORGS.) Capitalismo, Trabalho e Educação. Campinas, Autores Associados, 2002.

FERRETTI, Celso J. **Empresários, Trabalhadores e Educadores: Diferentes olhares sobre as relações Trabalho e Educação no Brasil nos anos recentes**. In: LOMBARDI, J. C. et al (ORGS.) Capitalismo, Trabalho e Educação. Campinas, Autores Associados, 2002.

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva: um (re)exame das relações entre educação e estrutura econômico-social e capitalistas**. São Paulo: Cortez: autores Associados, 1984.

GOULARTI, Goularti Filho. **Padrões de crescimento e diferenciação econômica em Santa Catarina**. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, 2001.

GUIMARÃES, Valeska Nahas. **Novas Tecnologias de Produção de Base Microeletrônica e Democracia Industrial: Estudo Comparativo de Casos na Indústria Mecânica de Santa Catarina**. Tese de Doutorado. UFSC 1995.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e a sociedade.** São Paulo: Boitempo Editorial, 2002.

INVERZINI, Noela. **Mercado de Trabalho, controle fabril e crise da organização operária.** In Traços do Trabalho Coletivo. Bernardete Wrublevski Aued. (Orgs) São Paulo, Casa do Psicólogo, 2005.

IPAT/UNESC. **Caderno Econômico. Vestuário.** 2006.

JINKINGS, Isabella. **Reestruturação produtiva e emprego na indústria têxtil catarinense.** Dissertação de mestrado CFH/UFSC, 2002

KLEIN, Naomi. **Sem Logo: a tirania das marcas em um planeta vendido;** tradução de Ryta Vinagre, 2ª ed. Rio de Janeiro, Record, 2002

KUENZER, Acácia Z. **Pedagogia da Fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador.** São Paulo, Cortez, 1995.

KUENZER, Acácia Zeneida. **As relações entre trabalho e educação no regime de acumulação flexível: apontamentos para discutir categorias.** Trabalho apresentado na 30ª Reunião Anual da ANPED. Caxambu 2007.

LINS, Hoyêdo Nunes. **Reestruturação industrial em Santa Catarina; pequenas e médias empresas têxteis e vestuaristas catarinenses perante os desafios dos anos 90.** Florianópolis, Ed. da UFSC, 2000.

LOPES, Gisele Silveira Coelho. **A globalização e seus efeitos nos modelos de gestão da produção e estratégia competitiva, nas indústrias do vestuário da Região Carbonífera .** Monografia (Especialização em Gestão de Pessoas) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2006.

MARX, Karl. **O Capital – Crítica da Economia Política.** Livro 1, vol. I. Trad. Reginaldo Sant'Anna. 13ª. ed. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 1989.

MÉSZAROS, István. **Para Além do Capital.** Tradução: Sérgio Lessa e Paulo Castanheira, Co-edição: Boitempo/Ed. Unicamp, 2002.

MÉSZAROS, István. **O desafio e o fardo do tempo histórico: o socialismo no século XXI** Tradução Ana Cotrim e Vera Cotrim. São Paulo, Boitempo, 2007.

RABELO, Giani. **Trabalho Arcaico no Moderno Mundo da Moda.** Dissertação de Mestrado, UFSC, 1997.

TEIXEIRA, Francisco José Soares. **Modernidade e crise: reestruturação capitalista ou fim do capitalismo?** In: TEIXEIRA, Francisco J. S. (Org.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho.** 2.ed São Paulo: Ed. Cortez, 1998.