

ZILMAR ALVERITA DA SILVA

**DIVISÃO ETÁRIA E SEXUAL DO TRABALHO:
O SEXO E A IDADE NA DINÂMICA DO CAPITAL FLEXÍVEL NUMA
UNIDADE PRODUTIVA DE CALÇADO DE IPIRÁ-BA**

Salvador
2008

UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ESTUDOS
INTERDISCIPLINARES SOBRE MULHERES, GÊNERO E FEMINISMO

**DIVISÃO ETÁRIA E SEXUAL DO TRABALHO:
O SEXO E A IDADE NA DINÂMICA DO CAPITAL FLEXÍVEL NUMA
UNIDADE PRODUTIVA DE CALÇADO DE IPIRÁ-BA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo, como requisito para obtenção do grau de Mestra em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo.

Orientadora: Profa. Dra. Alda Britto da Motta

Salvador
2008

Revisão e Formatação: Vanda Bastos

Ficha catalográfica elaborada por: Hozana M. O. C. Azevedo CRB n°: 1213

S586 Silva, Zilmar Alverita da
Divisão etária e sexual do trabalho: o sexo e a idade na dinâmica do capital flexível numa unidade de calçado de Ipirá-BA / Zilmar Alverita da Silva. – Salvador, 2008.

248 f.: il.

Orientadora: Profa. Dra. Alda Britto da Motta

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, 2008.

1. Mulheres - trabalho. 2. Divisão do trabalho por sexo. 3. Calçados - indústria. 4. Trabalho - Ipirá - BA. I. Motta, Alda Britto. II. Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. III. Título.

CDD – 305.42

ZILMAR ALVERITA DA SILVA

DIVISÃO ETÁRIA E SEXUAL DO TRABALHO:

**O SEXO E A IDADE NA DINÂMICA DO CAPITAL FLEXÍVEL NUMA UNIDADE
PRODUTIVA DE CALÇADO DE IPIRÁ-BAHIA**

Dissertação aprovada pelo Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo, como requisito para obtenção do grau de Mestra em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo.

Salvador, 11 de julho de 2008

Profa. Dra. Alda Britto da Motta (Orientadora)
(PPGCS/UFBA e PPGNEIM/UFBA)

Profa. Dra. Graça Druck
(PPGCS/UFBA)

Profa. Dra. Iracema Brandão
(PPGCS/UFBA e PPGNEIM/UFBA)

Dedico este trabalho às mulheres e aos homens que, verdadeiramente, produzem a riqueza do nosso país e, em especial, àqueles e àquelas que lutam para que a riqueza produzida seja justamente repartida.

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é fruto de uma longa caminhada, que não foi, de forma alguma, trilhada solitariamente. Nela tive o prazer e o conforto de contar com muitos e significativos apoios. Minha caminhada rumo aos estudos feministas foi iniciada no ano de 2001 quando, ainda na graduação, encontrei um espaço que deu sentido à minha existência na Universidade. Refiro-me ao momento em que cheguei ao NEIM e ao Movimento Feminista, através da Profa. Elizete Passos. Muito obrigada, Elizete!

Agradeço a todas as pesquisadoras associadas ao NEIM, especialmente àquelas responsáveis pelos cursos de extensão e especialização, que contribuíram enormemente para minha formação e as que ousaram criar o PPGNEIM – um programa de estudos feministas. Refiro-me, de maneira particular, a Cecília Sardenberg e Ana Alice Costa.

Um agradecimento muito especial à Profa. Alda Britto da Motta, minha orientadora, pelos três anos de trabalho junto à sua equipe – quando, pela primeira vez, tive contato com a pesquisa empírica e com a temática das gerações. Agradeço pela generosidade, companheirismo e pela forma respeitosa e democrática com que conduziu este processo de orientação, sempre me ouvindo e me deixando decidir e, ao mesmo tempo, muito cuidadosa para garantir que esta pesquisa cumprisse seu propósito.

Agradeço à Profa. Petilda Serva Vazquez, pela oportunidade de trabalhar em sua pesquisa envolvendo o setor coureiro-calçadista baiano e pela experiência vivida.

Às Profas. Iracema Brandão e Graça Druck, pelas importantes contribuições teóricas dadas a este trabalho.

A todas as professoras do PPGNEIM e às colegas do Mestrado, especialmente Virginia Falcão e Ana Reis, pelo aprendizado compartilhado e por me ouvirem nos momentos de dúvidas e inseguranças.

Às colegas do Curso de Pós-Graduação lato sensu em Gênero, Desenvolvimento Regional com Concentração em Políticas Públicas, particularmente a Marinilda Lima, pelo apoio na construção do projeto, e a Neuracy Moreira, pela importante contribuição na organização do banco de dados.

À Capes, pelo apoio prestado.

A Hilton Coelho, Eulália Azevedo e Ulla Macedo que, generosamente, analisaram meu projeto e, posteriormente, minha pesquisa, além dos estímulos constantes. Muito obrigada, amigo(as)!

Ao meu querido companheiro, Carlos Alberto do Patrocínio Junior, pela agradável convivência, pelo imprescindível apoio na pesquisa, principalmente, no que diz respeito ao empréstimo e manuseio das tecnologias utilizadas, como as máquinas digitais.

A Simone Rebouças e Edna Souza, pela amizade e solidariedade.

Ao amigo Marcos (Nenê), um dos fundadores e ex-dirigente do SINDICAL, pelo apoio durante toda a pesquisa, mesmo quando residindo fora de Ipirá. Agradeço a todos da sua família: Dona Ninha, Seu Firmo (Sindicato dos Trabalhadores Rurais), a minha querida amiga Simone, a Mônica, Bau e Bezinho que, ao longo de toda a

pesquisa de campo, me receberam em sua casa como “parte da família”, sempre muito carinhosos(as) comigo.

Agradeço ao amigo Ednilson (Dene), fundador e ex-presidente do SINDICAL, pelo imprescindível apoio disponibilizado durante toda a pesquisa, inclusive após sua saída da direção do Sindicato, hospedando-me em sua casa, disponibilizando-a para realização de entrevistas e, pacientemente, socializando informações sobre os primeiros anos de existência do Sindicato. Agradeço a seus familiares: Dona Hilda, Seu “Quinha” e, especialmente, Edílson (Dilso) e Mari – ex-trabalhador(a) da fábrica – pelo conhecimento compartilhado.

Às companheiras e atuais dirigentes do SINDICAL, especialmente Arlete, Daiane, Gal e Marli, pelo carinho, por disponibilizar o espaço sindical para a realização de entrevistas, pela doação de documentos importantes para a concretização desta pesquisa e por me permitir acompanhar as atividades sindicais, dentre outros valiosos apoios.

A Edilma Santos da Silva Neris, que me apresentou a algumas trabalhadoras da fábrica e agendou entrevistas, além de contribuir com informações sobre o município.

Às funcionárias da Biblioteca Municipal de Ipirá, do SEBRAE, do IBGE, da FUNDAL e da TV Subaé.

Ao povo ipiraense, pela hospitalidade e, especialmente, aos trabalhadores e trabalhadoras da fábrica, sobretudo aos(às) chefes e operários(as) que me receberam em suas residências, locais de estudo e de trabalho e utilizaram seu pouco tempo de descanso, de estudo e de trabalho para socializar comigo informações imprescindíveis para a realização desta pesquisa.

Por fim, um agradecimento muito especial a minha família – minha maior fonte de apoio e inspiração.

Agradeço, especialmente, a minha mãe (Dona Santa), a meu pai (Joaquim Lagoa), a todos os meus irmãos e irmãs, sobrinhos e sobrinhas, tios e tias.

RESUMO

Este estudo busca compreender como o sexo e a idade, os mais antigos critérios de divisão social do trabalho, vêm sendo utilizados pelo capital na sua fase de acumulação flexível. Nossa análise sobre a divisão etária e sexual do trabalho tem como universo empírico uma unidade produtiva de calçado, de matriz gaúcha, implantada em 2003, no Município de Ipirá, na Bahia. Através da produção de dados quantitativos e qualitativos, identificamos uma força de trabalho jovem, bem distribuída do ponto de vista sexual, predominantemente solteira e com escolaridade igual ou superior ao segundo grau incompleto. Esse perfil é expressão da flexibilidade do tipo interna, através da qual a “empresa flexível” vem reduzindo custos com “inovações” no uso da mão-de-obra, nivelando, por baixo, os salários de homens e mulheres, independentemente das funções realizadas na produção e do tempo na empresa, tornando o tempo de trabalho o mais móvel possível, com férias fragmentadas e uso de banco de horas, além do uso “polivalente” da força de trabalho, o que a torna facilmente substituível. Esse perfil também é expressão da rígida divisão sexual das atividades produtivas, pela qual as mulheres realizam atividades de costura, preparação, acabamento e revisão, que requerem suas supostas habilidades de gênero, enquanto que os homens se encarregam do trabalho pesado, “grosso” e perigoso, realizado com ou sem máquinas, no solado, no corte e na montagem. Também, os mais velhos, vistos como “herdeiros da cultura fordista”, são excluídos do processo seletivo da empresa que prefere empregar trabalhadores(as) mais jovens e formá-los(as) para uma nova cultura de trabalho, “flexível” e “polivalente”. No entanto, essa nova cultura de trabalho faz uso de velhas práticas sociais de gênero, como as atividades diferenciadas por sexo. Assim, a empregabilidade de jovens, mulheres e homens se dá com o objetivo de exploração, através da intensificação dos ritmos de trabalho e da atualização de relações de dominação social.

Palavras-chave: Divisão etária do trabalho. Divisão sexual do trabalho. Indústria de calçado.

ABSTRACT

This study aims to understand how sex and age, the most ancient criteria of social division of work, has been used by capital in its flexible accumulation phase. Our analysis of the sexual and by age division of work has as its empirical universe a shoe production factory, the headquarters of which is in Rio Grande do Sul, and the factory, which opened in 2003, is situated in the Ipirá municipality, in Bahia. The quantitative and qualitative data we produced showed a young, predominantly single, equally distributed between sexes labour force with incomplete or complete second degree schooling. This profile expresses the internal flexibility that allows the “flexible enterprise” to perform cost reduction with “innovations” in the use of the labour force. Wages are reduced, men’s and women’s salaries are lowered and leveled independent of functions performed in the production or time of employment in the enterprise, making working time the most mobile possible, fragmenting vacations and enforcing a work-hours bank. Furthermore, the use of a “multifunctional” labour force makes it easily substitutable. This profile is also an expression of the rigid sexual division of productive activities: women are involved with sewing, preparing, finishing and in revision, abilities considered to be feminine, while men are responsible for the heavy and dangerous work on shoe soles, such as cutting and assembling, with or without machines. The older workers, perceived as “inheritors of the fordist culture”, are excluded from the process of selection of the enterprise, whose preference is for younger workers in order to prepare them for a new “flexible” and “multifunctional” work culture. Nevertheless, this new culture utilizes old social practices of gender, such as distinguishing activities by sexes. Thus, the employability of young people, both female and male, occurs with the intent of exploitation, through the intensification of the work pace and of the updating of social relations of domination.

Key-words: Division of work by age. Sexual division of work. Shoe industry.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Entrada de Ipirá, Bahia	103
Figura 2	Curtumes de Ipirá, Bahia	109
Figura 3	Chinelos de couro de Ipirá, Bahia	110
Figura 4	Curtumeiro trabalhando o couro	113
Figura 5	Polo de Calçados de Ipirá	116
Figura 6	Trabalhadores(a)s saindo da fábrica	137
Figura 7	Trabalhador com dedos mutilados	173
Figura 8	Trabalhadora com dedos mutilados	174

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Número de bancas de calçados, segundo o ano – Franca, São Paulo – 1990-1993	72
Tabela 2	Número de trabalhadores(as) e produção média por trabalhador(a) da indústria calçadista, por ano – Franca, São Paulo – 1984/1999	72
Tabela 3	Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo o sexo, por idade – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007	143
Tabela 4	Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo o grau de escolaridade, por sexo – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007	145
Tabela 5	Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo o sexo, por estado civil – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007	148
Tabela 6	Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo a idade, por estado civil – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007	149
Tabela 7	Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista filiados ao sindicato, segundo o sexo, por ano – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2004-2007	181
Tabela 8	Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo a idade, por setor de atividade – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007	189
Tabela 9	Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo a idade, por função exercida na empresa – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007	190
Tabela 10	Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista segundo o sexo, por função exercida na empresa – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007	192
Quadro 1	Perfil da força de trabalho nordestina, segundo alguns autores pesquisados	76

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABICALÇADOS	Associação Brasileira das Indústrias de Calçados
APL	Arranjo Produtivo Local
BID	Banco de Investimentos Diretos
BNDS	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
CETEB	Centro de Educação Tecnológica do Estado da Bahia
CESAT	Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador
CINTEFOR	<i>Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional</i>
CF	Constituição Federal
CLT	Constituição das Leis Trabalhistas
DEM	Democratas
DORT	Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho
DP	Departamento de Pessoal
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
EAD	Educação à Distância
ENFLAC	Encontro Feminista Latino Americano e do Caribe
EVA	Etil Vinil Acetato
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FETRAV	Federação dos Trabalhadores em Calçados, Vestuários e Componentes do Estado da Bahia
FIEB	Federação das Indústrias do Estado da Bahia
FINAME	Agência Especial de Financiamento Industrial
FINOR	Fundo de Investimentos do Nordeste
FUNDAL	Fundação Antonio Almeida e Silva
FUNDESE	Fundação para o Desenvolvimento Sustentável
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias
IR	Imposto de Renda
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NEIM	Núcleo de Estudos Interdisciplinares sobre a Mulher

OIT	Organização Internacional do Trabalho
OS	Ordem de Serviço
PAT	Posto de Atendimento ao Trabalhador
PEA	População Economicamente Ativa
PFL	Partido de Frente Liberal
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílio
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PP	Partido Progressista
PPGNEIM	Programa de Pós-Graduação em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo
PPS	Partido Popular Socialista
PSDB	Partido da Social Democracia Brasileira
PVC	<i>Polyvinyl chloride</i> – cloreto de polivinila
RAIS	Relação Anual das Informações Sociais
SEBRAE	Sede da Rede de Atendimento ao Empreendedor
SECOMP	Secretaria de Combate à Pobreza e Desigualdades Sociais
SEFOR	Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SEPLANTEC	Secretaria do Planejamento, Ciência e Tecnologia
SETEC	Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
SETRAS	Secretaria do Trabalho e Ação Social
SICM	Secretaria da Indústria Comércio e Mineração
SINDICAL	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Beneficiamento de Couro, Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Artefatos de Couro, de Calçados, Carteiras, Cintos, Bolsas e Afins do Município de Ipirá
SINDIFRANCA	Sindicato da Indústria de Calçados de Franca
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SINTICCAL	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Beneficiamento de Couro, de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral do Município de Juazeiro e Região
SINTRACAL	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Calçados em Geral dos Municípios de Jequié, Amargosa, Ipiaú, Amélia Rodrigues, Alagoinhas, Camaçari, Conceição do Coité, Conceição de Feira, Cruz das Almas, Itaberaba, Rui Barbosa, Santo Antonio de Jesus, Salvador, Serrinha, Simões Filho, Santo Estavão, Terra Nova, Valente, Vitória da Conquista

SUDIC	Superintendência de Desenvolvimento Industrial e Comercial
TD	Trabalho a Domicílio
TDD	Trabalho a Domicílio Distribuído
TEM	Tempo de Emprego Médio
UEFS	Universidade Estadual de Feira de Santana
UNEB	Universidade do Estado da Bahia

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	17
1.1 DELINEANDO O OBJETO	19
1.2 PERCURSO TEÓRICO-METODOLÓGICO	25
1.3 A PESQUISA	35
1.4 APRESENTAÇÃO DOS CAPÍTULOS	39
2 GLOBALIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E DOMINAÇÃO SOCIAL: MULHERES E JOVENS EM FOCO	42
2.1 DA CRISE DO REGIME FORDISTA À TRANSIÇÃO DE UM NOVO REGIME	43
2.2 GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA: EXCLUSÃO, EXPLORAÇÃO E DOMINAÇÃO	46
2.3 ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO SOCIAL	48
2.4 PRECARIZAÇÃO E SAÚDE DOS(AS) TRABALHADORES(AS): ALGUNS EFEITOS	50
2.5 PRECARIÉDADE E DOMINAÇÃO SOCIAL	51
2.6 MULHERES E JOVENS EM FOCO	52
3 A INDÚSTRIA CALÇADISTA BRASILEIRA: DO SUL-SUDESTE AO NORDESTE: DAS ORIGENS À REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	62
3.1 A INDÚSTRIA CALÇADISTA BRASILEIRA	63
3.1.1 Origem, Crescimento e Expansão	64
3.1.2 Principais Polos Brasileiros, sua Inserção no Mercado Internacional e as sucessivas Crises Econômicas do Final da Década de 1980	67
3.2 ADESÃO À REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: ALGUMAS MUDANÇAS .	71
3.3 A CONSTITUIÇÃO DE NOVOS DISTRITOS INDUSTRIAIS NA REGIÃO NORDESTE: ORIGENS, CARACTERÍSTICAS E SUA INSERÇÃO NA PRODUÇÃO NACIONAL	74
3.3.1 Distritos Industriais do Estado do Ceará	78
3.3.2 Distritos Industriais do Estado da Paraíba	80
3.3.3 Distritos Industriais do Estado da Bahia	81
3.3.3.1 O Distrito Industrial de Itapetinga	83
3.3.3.2 O Distrito Industrial de Jequié	86

3.3.3.3 O Distrito Industrial de Juazeiro	87
4 A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES E JOVENS NA INDÚSTRIA CALÇADISTA BRASILEIRA: UM BALANÇO DAS TRÊS ÚLTIMAS DÉCADAS	88
4.1 GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: O “LUGAR” DAS MULHERES E DOS JOVENS NA PRODUÇÃO DE CALÇADOS NO BRASIL	88
4.2 PRIMEIRAS DÉCADAS DA INDUSTRIALIZAÇÃO	90
4.3 INSERÇÃO NA PRODUÇÃO INTERNACIONAL DE CALÇADOS	95
4.4 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA	97
4.4.1 Mulheres, Jovens e Crianças na Produção Terceirizada: domicílios e bancas/ateliês	98
4.4.2 Mulheres e Jovens no Interior da Empresa “Enxuta”	100
5 O MUNICÍPIO DE IPIRÁ-BA: ASPECTOS HISTÓRICOS, GEOGRÁFICOS, POLÍTICOS, SOCIOECONÔMICOS E CULTURAIS	103
5.1 ASPECTOS HISTÓRICOS, GEOGRÁFICOS E POLÍTICOS	104
5.2 ALGUNS ASPECTOS SOCIAIS: SECA E DESEMPREGO, MIGRAÇÕES E VIOLÊNCIA NO CAMPO E NA CIDADE	105
5.3 ASPECTOS ECONÔMICOS E CULTURAIS: O SETOR COUREIRO-CALÇADISTA IPIRAENSE	108
6 O DISTRITO INDUSTRIAL CALÇADISTA DE IPIRÁ-BA: PERFIL DA EMPRESA, CARACTERÍSTICAS DOS SETORES PRODUTIVOS DO CALÇADO E PERFIL DOS(AS) TRABALHADORES(AS)	115
6.1 PERFIL DA FÁBRICA INVESTIGADA	115
6.1.1 Origens, Unidades Produtivas e Produção/Exportação	115
6.1.2 Contexto da Implantação	116
6.1.3 Algumas Características da Empresa Investigada	121
6.1.4 Distribuição dos Setores e suas Características Principais	124
6.1.4.1 Solado	124
6.1.4.2 Corte do Couro	128
6.1.4.3 Costura, Bordado e Serigrafia	131
6.1.4.4 Montagem	134
6.2 PERFIL DA FORÇA DE TRABALHO EMPREGADA NA UNIDADE PRODUTIVA IMPLANTADA EM IPIRÁ	136
6.2.1 O Sexo Social da Força de Trabalho	138
6.2.2 A Idade dos(as) Trabalhadores(as)	141

6.2.3	Perfil Escolar dos(as) Trabalhadores(as)	144
6.2.4	Estado Civil dos(as) Trabalhadores(as)	147
6.2.5	Trajetória Profissional	149
7	PRECARIZAÇÃO: FLEXIBILIZANDO E REFORÇANDO AS RELAÇÕES DE DOMINAÇÃO SOCIAL	152
7.1	FLEXIBILIZAÇÃO	152
7.1.1	Cursos de Treinamento e Capacitação da Força de Trabalho	153
7.1.2	Multifunção	160
7.1.3	Salários	163
7.1.4	Horários de Trabalho e de Descanso	166
7.1.5	Férias	170
7.2	A PRECARIZAÇÃO SOCIAL E A LUTA SINDICAL	172
7.2.1	Doenças e Mutilações Visíveis e Invisíveis	173
7.2.2	Resistência e Organização da Luta	175
7.3	DOMINAÇÃO SOCIAL	184
8	O SEXO E A IDADE NA DINÂMICA DO CAPITAL FLEXÍVEL DIVISÃO SEXUAL E ETÁRIA DO TRABALHO E AS ‘MARCAS’ DA PRECARIZAÇÃO	186
8.1	AS RAÍZES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO	186
8.1.1	Na Família	187
8.1.2	No Mercado de Trabalho Ipiraense	187
8.1.3	Nos Cursos de Capacitação	187
8.2	DIVISÃO ETÁRIA E SEXUAL DO TRABALHO NA UNIDADE PRODUTIVA DE IPIRÁ	188
8.2.1	Um Olhar sobre os Setores Produtivos	188
8.3	DIVISÃO ETÁRIA DO TRABALHO	189
8.4	DIVISÃO SEXUAL DAS ATIVIDADES NA EMPRESA: TRABALHO “PESADO” E “QUENTE” X TRABALHO “LEVE” E “SIMPLES”: OS TRABALHADORES E AS TRABALHADORAS NO CONTEXTO DA PRODUÇÃO	191
8.4.1	“Serviço de Homem”: “mais pesado” e “mais grosso”	196
8.4.2	Serviço de Mulher: “simples, fácil e mole”. Será?	199
8.4.3	Trabalho “Polivalente”: interfaces entre o “trabalho de homem” e o “serviço de mulher”	201
8.5	AS “MARCAS” DA PRECARIZAÇÃO	204

CONSIDERAÇÕES FINAIS	206
REFERÊNCIAS	218
GLOSSÁRIO	226
APÊNDICES	227
ANEXOS	234

1 INTRODUÇÃO

Este estudo é fruto da convergência de algumas experiências vivenciadas no âmbito acadêmico-político, suscitadas a partir do contato com pesquisas científicas realizadas no campo dos estudos feministas e de incursões em eventos eminentemente políticos também ligados ao feminismo.

Refiro-me, em primeiro lugar, à participação em pesquisas de iniciação científica, na graduação, quando tive contato com a temática gênero e geração participando de pesquisas coordenadas pela professora Alda Britto da Motta, em 2002, através do projeto “Os velhos mais velhos”; em 2003, por meio da pesquisa “Relações entre gerações: pais e filhos idosos”; e, em 2004, participando do projeto “Relações de gênero entre gerações: pais, filhos e netos”. Essas experiências oportunizaram o contato com as reflexões de Motta (1982, 1995, 2002, 2005) acerca da indiferença teórica e política do feminismo para com as questões geracionais e, mais particularmente, com os problemas específicos das mulheres idosas.

A segunda experiência se deu num intervalo menor, de mais ou menos um ano, mas igualmente importante. No ano de 2005, já graduada, tive contato com a temática gênero, saúde e trabalho através da pesquisa “Gênero e saúde no mundo do trabalho: a experiência das mulheres no setor de calçados na Bahia”, coordenada pela Prof^a. Petilda Vazquez. Trabalhando como apoio técnico na pesquisa, tive contato com trabalhadoras e trabalhadores do setor coureiro-calçadista.

Na ocasião, chamou-me a atenção a expressiva participação de mulheres e homens jovens na produção de calçados e a ausência de trabalhadores(as) com idade superior aos quarenta anos. Além disso, causou-me estranheza a identificação de uma certa igualdade entre homens e mulheres no que se refere às questões salariais. Todos recebiam mais ou menos o mesmo salário, cujo teto se aproximava

muito do salário mínimo. A partir dessa experiência e em contato com a literatura produzida no campo dos estudos de gênero e/ou feministas sobre precarização, identificamos um interessante debate acerca da extensão do “modelo de trabalho precário, vulnerável e flexível”, feminino, aos homens, que, segundo Hirata, “pode constituir um modelo que prefigura um regime por vir de assalariamento masculino e feminino” (2001, p. 144), que já fora indicado por Trat (1995 apud HIRATA, 1998) como um “cenário possível”.

Assim, uma interessante questão se colocava: Estaríamos diante da realização daquele cenário? Aquele “modelo de trabalho precário, vulnerável e flexível” estaria sendo implantado na indústria calçadista baiana? Se sim, o que a pouca idade dos(as) trabalhadores(as) tinha a ver com isso? Que outras “inovações” poderiam ser observadas no contexto do trabalho a partir de uma análise de gênero e gerações? Este estudo, que busca articular gênero e gerações no contexto do trabalho precário, se gestou, ainda que embrionariamente, no contexto dessa última experiência de pesquisa.

Por fim, contribuiu para despertar o meu interesse pelo tema a participação no X Encontro Feminista Latino Americano e do Caribe (ENFLAC) realizado, no Brasil, em outubro de 2005, que reuniu jovens feministas, também críticas do feminismo no que diz respeito às questões geracionais embora, nesse caso, pensadas unicamente (e equivocadamente) com relação às mulheres jovens. Naquele evento, foi destacada a importância de estudos sobre esse segmento e as questões da sua exclusão ou inclusão precarizada no mercado de trabalho.

Assim, a participação nos três eventos, como militante feminista e como pesquisadora, despertou o meu interesse para a realização de uma pesquisa empírica que articulasse gênero e geração na análise da problemática da divisão sexual e etária do trabalho no contexto da produção capitalista flexível.

A escolha da unidade produtiva instalada no município de Ipirá para a realização deste estudo se deu por dois motivos principais: a presença marcante de jovens – mulheres e homens – trabalhando “em pé de igualdade” no que diz respeito à questão salarial e a ausência de pesquisas com uma perspectiva analítica geracional. Outras razões contribuíram na orientação da escolha do município, a exemplo das demandas do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Beneficiamento de Couro, Fabricação, Produção, Montagem e Acabamento de Artefatos de Couro, de Calçados, Carteiras, Cintos, Bolsas e Afins do Município de

Ipirá (SINDICAL), com relação a estudos sobre a fábrica instalada nesse município, naquele contexto, colocadas pelos dirigentes Ednilson e Marcus, bem como o apoio de todos(as) os(as) sindicalistas, com destaque para os já citados, além de Arlete (atual presidente), Daiane (atual Secretária Geral) e Jeânio; e o fato desse município ser próximo a Salvador.

1.1 DELINEANDO O OBJETO

Desde seus primórdios, a indústria de base técnica tradicional – como a têxtil, a de calçados, entre outras – tem recrutado a força de trabalho feminina, jovem e solteira por sua maior disponibilidade para o trabalho fabril, com seus rígidos horários de funcionamento, e em função das características do trabalho realizado nessa produção. Assim, as mulheres casadas, sobretudo com filhos muito pequenos, não são tão numerosas quanto suas colegas mais jovens¹.

A preferência desse setor pela força de trabalho jovem e solteira permanece e pode ser evidenciada através de estudo recente segundo o qual, com a recuperação da indústria, no começo do ano 2000, as jovens voltaram a se destacar, quando comparadas a suas companheiras com idades mais avançadas² (BRUSCHINI; LOMBARDI, 2003).

A participação das mulheres (incluindo aí jovens e meninas) na indústria calçadista não é recente e vem ocorrendo tanto nas fábricas quanto na produção domiciliar. A literatura específica sobre o setor, como as pesquisas realizadas por Navarro (2004; 2006) e Rezende (2006), mostram a participação das mulheres na produção de calçados, já na década de 1920, com a implantação das primeiras fábricas mecanizadas e a sua ampliação, com a introdução da esteira, no final da

¹ Sobre a questão ver estudo realizado por Bruschini: sobre “Mulher e Trabalho: uma avaliação da década da mulher” (1975-1985), no Brasil. (BRUSCHINI, 1985)

² A dimensão idade/geração se torna cada vez mais importante, na análise de gênero, sobretudo no contexto atual de precarização do trabalho, quando as mulheres e os(as) jovens, associados(as) à força de trabalho desqualificada vêm sendo incorporados(as), cada vez mais, pelos setores precarizados (e em precarização), principalmente aqueles que seguem utilizando intensivamente os princípios do taylorismo na organização do trabalho. Além disso, a dimensão idade/geração necessita ser articulada à de gênero, uma vez que, em certa medida, as mulheres se concentram em setores distintos no mercado de trabalho a partir da dimensão etária/geracional. Um exemplo pode ser encontrado na recente pesquisa de Bruschini e Lombardi (2003) que mostra que as mulheres com idades mais avançadas são as mais recrutadas pelo precário setor de serviços enquanto que as jovens se mantêm como força de trabalho prioritária para a indústria e, segundo Nogueira (2006), para o setor do telemarketing. Isso tem a ver com a articulação da idade/geração com outras variáveis, como o estado civil, o número de filhos, a escolaridade e a experiência profissional.

década de 1960. Isso se explica, em primeiro lugar, em função das características próprias desse setor que, por ser de base técnica tradicional, mantém operações manuais como costurar, limpar o sapato, pintar, passar cola e tantas outras atividades muito simples e repetitivas que requerem um conhecimento que foi adquirido pelas mulheres através da realização de atividades tradicionalmente realizadas por elas. Em segundo lugar, porque as mulheres, os(as) jovens e as crianças são vistas como força de trabalho “complementar” e como “auxiliar”, o que sempre foi utilizado como justificativa para o pagamento de um salário “complementar”, reduzindo, assim, os custos de produção.

O que temos de novidade nas pesquisas é o significativo aumento nas taxas de participação das mulheres no setor, um “processo de crescente feminização”, como interpretado por algumas autoras, como é o caso de Santos (2004, p. 59) que, ao pesquisar as fábricas do Rio Grande do Sul no contexto das mudanças organizacionais motivadas pela reestruturação produtiva, identificou que a força de trabalho feminina representa 49,3% enquanto os homens representam 50,7% do total de trabalhadores do setor. Na pesquisa qualitativa, envolvendo entrevistas com 187 trabalhadores(as), observa-se a predominância de uma força de trabalho jovem, quase 50%, e, dentro dessa categoria, um maior número de mulheres.

Essas mudanças no perfil devem estar relacionadas àquelas ocorridas no âmbito da produção, em função das novas demandas do capital flexível pelo rebaixamento dos salários. Antes, os homens adultos estavam na produção, na condição de trabalhadores, ou seja, como força de trabalho principal. Mulheres, com exceção das costureiras, e crianças estavam na condição de “auxiliares”, realizando atividades consideradas mais simples, como limpar, colar, refilar, etc. Essa divisão vai ser alterada a partir da reestruturação produtiva através da qual as atividades serão fragmentadas e simplificadas para o conjunto de trabalhadores(as), com redução salarial.

Data do mesmo período, a pesquisa realizada por Rigotto (2004) envolvendo uma unidade produtiva de calçados instalada em Maranguape, no Ceará, na qual encontramos a mais alta taxa de participação das mulheres na produção de calçados: de um total de 2.500 trabalhadores(as), elas representam 66%. A força de trabalho dessa unidade é “jovem, muito jovem” e inexperiente, o que significa, do ponto de vista da empresa, uma força de trabalho “sem vícios”. Por

isso, ao avaliar a força de trabalho encontrada na região, o gerente da empresa afirmou que “os trabalhadores são muito bons, é só *disciplinar e ensinar*” (2004, p. 311, grifos da autora).

Uma das razões do emprego de mulheres e homens tão jovens é o processo de fragmentação das atividades. Segundo Rigotto, a produção de cada modelo de calçado é dividida em 150-200 operações muito simples, cada uma executada por um(a) trabalhador(a). Desse modo, esses segmentos passaram da condição de “auxiliares” dos trabalhadores adultos e experientes para “operadores(as)” de máquinas ou, no caso das atividades que dispensam o uso de maquinário, permaneceram realizando atividades de preparação e de acabamento.

O emprego de mulheres e jovens parece estar associado a uma maior possibilidade de controle e de disciplina, no caso das mulheres, em função da sua posição de subalternidade cultural e institucional em relação aos homens. Obviamente, a dependência do emprego formal e a falta de experiência profissional e política também contribuem para uma maior obediência aos chefes, propiciando uma maior subordinação nas relações de trabalho, o que inclui os homens jovens, ditos “sem vícios”, ou seja, que ainda não introjetaram um modelo de relação de trabalho, estando, portanto, abertos a essa primeira experiência.

A partir do exposto pode-se afirmar que o setor calçadista vem se configurando com uma força de trabalho feminina e jovem. Nesse aspecto, tendemos a concordar com Castro quando afirma que o capital “não é sexista”, e que, se esse se “inclina por outro gênero, e por trabalhadores de determinada idade, ou, no caso das mulheres, determinada posição no grupo familiar [...] pauta-se por vantagens comparativas, principalmente em relação ao preço e ao controle de trabalho”, concluindo que “condicionantes ideológico-culturais e a responsabilidade da mulher, no âmbito da família, com a reprodução da existência tornam a mulher mais propícia à exploração no mercado” (1989, p. 23).

Além disso, há de se considerar, tal como Motta e Machado Neto (1982) e Bruschini e Lombardi (2003), que, pela natureza do trabalho que desenvolvem no âmbito da casa – marcado pela simultaneidade, multiplicidade e fragmentação –, as mulheres vêm sendo amplamente recrutadas e intensivamente exploradas pelo capitalismo, uma vez que sua experiência, por ter sido adquirida no âmbito informal, não institucional, não é valorizada pelas empresas, o que é utilizado pelo empregador como justificativa para os baixos níveis salariais. Daí a necessidade de

analisar-se o trabalho feminino articulando os fatores econômicos com os não-econômicos, como as práticas das mulheres nas famílias (SOUZA-LOBO, 1991), pois, parece ser esse um dos motivos do emprego das mulheres na produção de calçados.

Segundo Navarro (2006), que investigou o polo calçadista francano, e Santos (2004), que investigou o polo gaúcho, a habilidade para desempenhar mais de uma tarefa em menor tempo, ou seja, a disposição multifuncional do(a) trabalhador(a) vem se firmando como um requisito fundamental para o acesso e a permanência em um emprego no setor. Essa multifunção pode se dar, tanto em células de produção quanto no trabalho organizado em linha.

Analisando os estudos de Molinié e de Volkof, realizados no início da década de 1980, Hirata encontrou outra tese que é também bastante interessante para a análise que aqui vem sendo desenvolvida sobre a questão de gênero e geração no contexto do trabalho industrial. Segundo a autora, o referido estudo “confirmou a tese segundo a qual as técnicas tayloristas aplicam-se, principalmente às trabalhadoras”, mostrando que “o trabalho sob forte pressão do tempo, ligado a uma organização do trabalho baseada em princípios tayloristas, é efetuado, sobretudo por jovens operárias” (2004, p. 30).

Como vimos anteriormente, a produção de calçados envolve um alto grau de fragmentação das operações – uma das características das atividades organizadas com base em princípios tayloristas –, e é marcada pela pressão e disciplinamento, sendo esses alguns dos motivos da contratação de jovens, mulheres e homens. O aspecto do controle foi bem evidenciado por Rigotto quando, ao questionar a empresa acerca das suas motivações para a utilização de uma força de trabalho com aquele perfil – feminina, jovem, com uma média de 22 anos, primeiro grau incompleto, inexperiente, no seu primeiro emprego – obteve como resposta que se o(a) trabalhador(a) vem “sem vícios” a “empresa *faz* o trabalhador como quer”³ (2004, p. 312, grifo nosso).

Por fim, nossa incursão em campo, ao iniciar esta investigação no Estado da Bahia, identificou um quadro de funcionários com predominância de jovens com idade entre os 18 e 24 anos, bem dividido do ponto de vista sexual, com quase 50% de participação de mulheres na produção, e uma certa igualdade salarial. Esse

³ Fala do chefe de departamento de recursos humanos da empresa.

último aspecto nos chamou a atenção, pois parece que o assalariamento feminino vem se estendendo ao conjunto da população ativa, inclusive a masculina.

Do exposto, observa-se que foi em uma das empresas da Região Nordeste que os jovens e, do ponto de vista sexual, as mulheres, se destacaram pela maior representatividade. E esse é outro elemento importante a ser considerado neste estudo. A Região Nordeste parece ter sido o laboratório para as experimentações da política de desassalariamento masculino. E isso não aconteceu à toa. Essa Região, quando comparada com a Região Sudeste, apresenta alguns diferenciais importantes que vêm funcionando como atrativos para as empresas sulistas.

Ao comparar, dentre os empregados da indústria de transformação, os salários auferidos pelos homens nordestinos com os salários recebidos pelas mulheres sulistas, Sardenberg (2004) constatou que os nordestinos recebem salários menores que as sulistas; mostrou, ainda, que tanto as mulheres quanto os homens nordestinos começam a trabalhar muito cedo, entre 10 e 14 anos, de modo que, mesmo não sendo uma força de trabalho muito escolarizada, possui familiaridade com o trabalho, porque convive com ele desde muito cedo, sendo, bastante apropriada para o tipo de atividade que se realiza na indústria tradicional, como o ramo de calçados, que, na fase atual e, particularmente, aqui no Nordeste, não requer experiência, mas um corpo disciplinado e adaptável às exigências das duras jornadas de um trabalho braçal, repetitivo e monótono.

Mediante o exposto, acerca da constatação da igualdade salarial entre os trabalhadores e as trabalhadoras, jovens, algumas questões foram levantadas:

✓ Além de igualar os salários entre homens e mulheres, que outras experimentações (ou “inovações”) no uso da força de trabalho podem ser identificadas na unidade escolhida para a realização desta pesquisa?

✓ No que se refere à divisão sexual do trabalho profissional masculino e do feminino, por exemplo, pode-se afirmar que as suas fronteiras vêm sendo borradas/deslocadas, por conta da precarização, nesse contexto específico?

✓ Será que a precarização vem se generalizando para ambos, homens e mulheres? Nesse caso específico, é possível afirmar que o capitalismo contemporâneo, na sua fase de acumulação flexível, vem equalizando as forças produtivas (homens e mulheres)?

✓ Ou, ao contrário, a poderosa ideologia de gênero vem conseguindo frear as tendências “sexualmente cegas” da lei de acumulação do capitalismo, submetendo-o à divisão sexual do trabalho?

✓ Quais os limites dessas mudanças? O que permanece?

Através dessas questões norteadoras, buscamos compreender, ao longo da investigação, quais os impactos da reestruturação produtiva sobre o trabalho masculino e sobre o feminino, em uma unidade produtiva do setor calçadista baiano, articulando com a idade dos que trabalham.

Tomamos como objeto para esta investigação a divisão sexual e etária do trabalho, buscando levar em conta esses dois fatores que atuam de forma inter-relacionada – a divisão por sexo e por idade do trabalho existente na sociedade em que a empresa se insere – e as dinâmicas do modo de produção capitalista na sua forma atual de acumulação flexível do capital. Para tanto, buscamos analisar mais cuidadosamente o fenômeno do emprego de categorias historicamente desvalorizadas no mercado de trabalho, como mulheres e jovens, que se tornaram empregáveis no contexto da precarização e da intensificação do trabalho, tentando compreender melhor o sentido dessa empregabilidade.

Indicamos como hipótese que, no quadro da precarização social do trabalho – acumulação flexível –, as fronteiras entre o trabalho feminino e o masculino são cada vez mais alargadas/borradas e isso tem como uma das suas principais expressões a contratação de jovens (homens e mulheres) que supera ou se impõe sobre as diferenças de gênero.

Para tanto, nos propomos a realizar as seguintes atividades:

1) Traçar o perfil da força de trabalho recrutada para a produção e analisá-lo através do cruzamento das dimensões bio-culturais, sexo e idade, com outras variáveis, como escolaridade e estado civil; e o perfil da empresa (porte, origem, o que produz, para onde produz e suas referências em termos de modelos produtivos).

2) Analisar os critérios utilizados pela empresa no contexto da seleção de pessoal bem como o conteúdo da capacitação ou treinamento das(os) trabalhadoras(es), dos diversos setores e mapear as motivações da empresa pelo recrutamento de trabalhadores com o perfil notadamente jovem e significativamente feminino.

3) Analisar as condições de trabalho de homens e mulheres, considerando as jornadas de trabalho, salários (incluindo auxílios, taxas, entre outros), férias e as funções. Para analisar diferenciais de gênero relativos às funções, buscamos identificar as características dos setores e o conteúdo das atividades desenvolvidas pelas mulheres e pelos homens (pesado ou leve; trabalho manual ou automatizado; trabalho perigoso ou não perigoso, etc.).

4) Analisar a trajetória ocupacional de algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores e relacionar o que realizam na fábrica com o que realizaram na infância e nas suas primeiras experiências de trabalho extra-lar.

5) Identificar as “fronteiras” entre trabalho feminino e trabalho masculino na modalidade “trabalhador multifuncional”.

6) Identificar a maneira pela qual o sexo e a idade operam no contexto da acumulação flexível do capital.

1.2 PERCURSO TEÓRICO-METODOLÓGICO

A categoria teórica *trabalho* tem um duplo conteúdo: um sentido filosófico e um sentido histórico. O primeiro, como “essência dos homens”, entendendo-o como “a capacidade que todo homem tem de transformar a natureza, de transformar a sua própria vida, de criar, de pensar, de refletir, de produzir” (DRUCK, [2004], p. 11). Feita de forma planejada e racionalmente pensada, a atividade trabalho constitui uma forma de relacionamento dos seres humanos entre si e com a natureza, o que os diferencia dos demais animais.

O trabalho assumiu diferentes formas na história da humanidade: “o trabalho livre, o trabalho escravo, o trabalho servil, o trabalho assalariado. São diferentes relações sociais e formas de vida constituídas a partir do trabalho que vai mudando” (DRUCK, [2004], p. 12). Com o desenvolvimento do capital, quando a força de trabalho se tornou mercadoria produtora de outras mercadorias, o trabalho se transformou em um mero “meio de subsistência” (ANTUNES, 2006).

Este estudo versa sobre a problemática do trabalho no contexto da produção capitalista, na sua fase mais recente de acumulação sem riscos para o capital, que se caracteriza pela redução de custos para os produtores, o que tem sido possibilitado pela realização da flexibilização dos contratos, do tempo de trabalho, dos direitos trabalhistas, entre outros. Tais processos têm levado a

inúmeras formas precárias de uso da força de trabalho humana, algumas já existentes, como o trabalho a domicílio, e outras novas, como os estágios e o trabalho em tempo parcial.

Faz parte desse cenário, a configuração do desemprego como um fenômeno estrutural e mundializado, decorrente, sobretudo, da redução do emprego formal existente na indústria fordista e, em paralelo, o surgimento de modalidades de trabalho sem registro em carteira. Nesse contexto, a centralidade do trabalho e a própria categoria trabalho – e, com ela, a classe trabalhadora⁴ – passaram a ser fortemente questionadas.

Apesar disso, para este estudo, o trabalho continua a ser algo central na vida das pessoas, mesmo na forma que assume no capitalismo e naquelas que vêm assumindo, atualmente, enquanto trabalho em tempo parcial, temporário, informal. Filiamo-nos aos que, como Antunes (2006) e Hirata (1993), seguem defendendo a centralidade do trabalho e reconhecem a sua redução, na forma assalariada, no contexto atual, mas, por levar em conta as novas modalidades de trabalho – geralmente realizadas por mulheres (trabalho em tempo parcial ou trabalho informal, inclusive o trabalho doméstico não remunerado) e o trabalho realizado por outros segmentos sociais marginalizados, como os jovens (trabalho temporário) – consideram que a atividade real do trabalho continua a ter um lugar estratégico nas sociedades.

Além de constituir uma forma de garantir a sobrevivência, o trabalho carrega outros sentidos, a depender do sexo ou da idade do(a) trabalhador(a). O trabalho doméstico, não remunerado, não formal e não profissional, sempre foi central na vida do conjunto das mulheres e no funcionamento da sociedade (HIRATA, 1993) e imprescindível para a reprodução do sistema de metabolismo social do capital (ANTUNES, 2006); além disso, o trabalho profissional das mulheres ocupa um lugar privilegiado de socialização, potencializa encontros e pode significar engajamento na luta política. Para o segmento jovem, a inserção no mercado de trabalho pode significar o ingresso na vida adulta, uma maior responsabilidade e “sua assunção social formal ao público” (MOTTA, 1995, p. 26).

⁴ André Gorz, segundo Antunes (2006b), escreveu o livro *Adeus ao Proletariado*, em 1980. Em resposta ao seu livro, várias formulações foram realizadas, que “direta ou indiretamente, confirmavam ou infirmavam as suas teses”. Autores como Claus Offe, Benjamin Coriat, Alain Touraine, Ernest Mandel, István Mészáros, Alain Bihr, David Harvey, entre outros, tematizaram a questão. No campo dos estudos de gênero, Helena Hirata deu importante contribuição.

Convém destacar que a redução do trabalho industrial masculino e, em certa medida, adulto, nos grandes centros industrializados do país – no eixo Sul-Sudeste –, na década de 1990, foi um dentre os fatores que desencadearam um processo de implantação de distritos industriais no interior dos municípios baianos. Ou seja, a redução do emprego nas regiões mais industrializadas do país vem implicando em oportunidades de trabalho mais precarizado em outras regiões menos industrializadas, como ocorreu com a Bahia e com outros estados nordestinos, para onde as grandes corporações produtoras de calçados migraram, em busca de redução de custos com a força de trabalho, de incentivos fiscais, de um mercado bem localizado e apropriado para as exportações e onde a tradição de organizações sindicais fosse pouca ou inexistente.

Nessa contextualidade, teve início o processo de implantação de grandes unidades produtivas no Estado da Bahia fruto de dois movimentos: 1) uma política empresarial de ocupação de novos territórios produtivos; e 2) uma política incentivada pelos governos (estadual e municipal) em parceria com o setor produtivo privado, objetivando *segurar* o jovem nos pequenos centros urbanos e no campo.

Assim, gera-se emprego no interior da Bahia e, com isso, evita-se o inchaço dos grandes centros industriais, com o trabalho industrial em crise. O trabalho gerado por essa política é em tempo integral, assalariado e relativamente seguro para uns. Porém, para a maioria, ele parece ser temporário, na medida em que a alta rotatividade não lhes permite passar dos seis primeiros meses, ou até menos, a depender das demandas externas, o que parece configurar o que Antunes denominou “periferia da força de trabalho”, uma modalidade de “empregos em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho”, por ser um “trabalho manual menos especializado” (2006, p. 61).

É nesse contexto que uma geração de trabalhadores(as) jovens, ipiraenses – nascidos(as) um pouco antes do início da reestruturação produtiva no Brasil – conhece e passa a conviver com o trabalho fabril, assalariado e com registro em carteira, o que tornou importante analisar o uso que a política empresarial faz da inexperiência profissional e política de um segmento jovem da classe trabalhadora num contexto de mutações produtivas e de “inovações” nem sempre tecnológicas.

Segundo Thébaud-Mony e Druck (2007), além dos imigrantes, jovens e mulheres constituem segmentos que permaneceram como força de trabalho precarizada no contexto dos “trinta anos gloriosos”, em países como a França.

Assim, na fase atual de intensificação da flexibilização, que tem esses dois segmentos como foco prioritário, torna-se indispensável o emprego das categorias geração e gênero.

Discorreremos sobre a primeira, uma categoria ainda pouco empregada nos estudos sobre o trabalho⁵, embora a vasta bibliografia sobre flexibilização e precarização aponte para problemas geracionais: a permanência dos trabalhadores adultos, com certa estabilidade, nos postos de trabalho que requerem nível de maior aprendizagem; a exclusão dos trabalhadores mais velhos (“herdeiros da cultura fordista”⁶); e a inclusão precarizada dos mais jovens (trabalhadores “polivalentes e multifuncionais”). Castel descreve a situação dos trabalhadores mais velhos e dos trabalhadores mais jovens da seguinte forma:

Quando, no contexto da busca por ‘flexibilidade interna’, a empresa entende adaptar as qualificações dos trabalhadores às transformações tecnológicas, a formação permanente pode funcionar como uma seleção permanente. O resultado é a invalidação dos ‘trabalhadores que estão envelhecendo’, demasiado idosos ou não suficientemente formados para serem reciclados, mas jovens demais para se beneficiarem da aposentadoria [...]

Mas a empresa falha igualmente em sua função integradora em relação aos jovens. Elevando o nível das qualificações exigidas para a admissão, ela desmonetariza uma força de trabalho antes mesmo que tenha começado a servir. Assim, jovens que há vinte anos atrás teriam sido integrados sem problemas à produção, acham-se condenados a vagar de estágio em estágio ou de um pequeno serviço a outro [...]. (1998, p. 519-20).

Antunes também vem apontando para a mesma problemática, no Brasil, como “outra tendência presente no mundo do trabalho”,

[a] crescente exclusão dos jovens que atingiram a idade de ingresso no mercado de trabalho e que, sem perspectiva de emprego, acabam, muitas vezes, engrossando as fileiras dos trabalhos precários, dos desempregados [e] a exclusão dos trabalhadores considerados ‘idosos’ pelo capital, com idade próxima de quarenta anos e que, uma vez desempregados, dificilmente conseguem reingressar no mercado de trabalho [...]. (2007, p. 19-20).

⁵ Roberto Grün (1999) tem um estudo sobre conflitos de geração e competição no mundo do trabalho na contemporaneidade.

⁶ Ver Antunes (2007).

Autores como Godard [1993] também refletem sobre o conflito de gerações no contexto da crise econômica que atingiu a França entre 1972 e 1975, no fim dos “Trinta anos gloriosos”, quando as “políticas salariais implantadas para regular o mercado de emprego organizam de fato a concorrência entre as idades. Os diferentes grupos de idade são objeto de regulações salariais específicas”, como os jovens, com os programas de inserção, e os mais velhos, com a introdução de programas relacionados à pré-aposentadoria (e com as jornadas parciais).

Para esta pesquisa, parece mais interessante o emprego da categoria geração, desenvolvida por Mannheim (1928), que é utilizada para referir um grupo formado por indivíduos que têm em comum a vivência em uma determinada época ou tempo social, por terem, aproximadamente, a mesma idade, e que, em função disso, estão expostos aos mesmos eventos socioculturais e políticos, donde resulta um modo característico de pensamento, de experiência e de ação política.

Motta sintetiza as duas questões colocadas por Mannheim: 1) “o mesmo contexto social não afeta igualmente a todos os indivíduos daquele grupo de idade que se poderia classificar como geração”, de modo que, “segmentos de uma mesma geração podem assumir posturas e caminhos sociais diferentes”; e 2) “cada momento histórico se realiza com a presença simultânea de várias gerações que, ao mesmo tempo, não tem as mesmas experiências sociais e trajetórias de vida” (2005, p. 5).

Ainda segundo Motta, Mannheim trabalha as duas questões: desenvolve a categoria “unidades de geração”, apontando para a possibilidade de fracionamento das gerações em forma de “grupos concretos”, e trabalha com a ideia da “não contemporaneidade dos contemporâneos”, uma formulação de Pinder, um historiador da arte que aponta para a coexistência de várias gerações, ou seja, de pessoas de idades diferentes que compartilham experiências comuns, mas que “para cada uma o ‘mesmo tempo’ é um tempo diferente [...]” (2005, p. 124).

Vimos que os sujeitos desta pesquisa constituem um grupo que, só recentemente, teve maior possibilidade de acesso ao trabalho formal, com registro em carteira, portanto, com proteção social. Esse coletivo de trabalhadores(as) tem em comum uma história de trabalho precoce (remunerado ou não), temporário (às vezes com apenas quinze dias de duração) e, invariavelmente, mal remunerado. Também são contemporâneos dos prolongados períodos de estiagem que atingiram o “polígono da seca” – região à qual o município pertence –, do declínio da

agricultura, dos êxodos regionais que marcaram a última década e reduziram a população ipiraense e dos municípios vizinhos.

Há quatro anos, essa geração e outras compostas pelos seus pais e avós festejaram a chegada da fábrica de calçados que, pelo seu potencial gerador de empregos, criou expectativas nos jovens, nas mulheres, nas famílias ipiraenses e nos comerciantes locais. Apesar de se constituir em uma política de incentivo voltada para a geração de emprego para jovens – para “segurar” os jovens no campo – o setor emprega pessoas com idade superior aos 24 anos, embora a faixa etária de 18 aos 24 anos seja majoritária. Nossa amostra não se restringe ao segmento jovem. Incluímos também aqueles(as) trabalhadores(as) com idades superiores aos 24 anos.

O conceito de geração deverá nos permitir compreender o comportamento desse grupo de trabalhadores – diferenciado tanto sexualmente quanto do ponto de vista racial e outros – frente às funções que realizam na produção e às condições em que essas são realizadas no contexto da superexploração resultante da articulação entre baixos salários, jornadas prolongadas, intensificação dos ritmos, pressão das chefias, etc.

Além disso, afirma Motta (2005), é importante estudar uma geração tomando como referência suas relações com as outras gerações, pois, a geração de trabalhadores(as) empregados(as) na empresa interage com outros grupos geracionais dentro e fora da empresa, a exemplo dos seus chefes gaúchos e dos sindicalistas rurais. Desse modo, levaremos em consideração as trocas e conflitos existentes entre as gerações envolvidas nas relações de trabalho e nas relações sindicais.

Gênero é outro importante instrumento de análise para este estudo, uma vez que as mulheres têm importante participação na produção de calçados. Nossa análise das relações sociais entre os sexos – ou das relações de gênero entendidas enquanto relações de poder estabelecidas entre homens e mulheres – está embasada em dois esquemas investigativos: um mais geral, o gênero, e um mais específico, a divisão sexual do trabalho.

A primeira categoria vem sendo apontada por autores como Hirata (1998) como um importante instrumento para a análise das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, no contexto do capitalismo de acumulação flexível. Acredita essa autora que o conceito de gênero pode, dentre outras:

1) contribuir para um entendimento mais abrangente das mudanças ocorridas no mundo do trabalho no contexto da reestruturação produtiva e, também, fornecer novos elementos aos atuais debates pautados pela Sociologia do Trabalho acerca do conceito de trabalho, podendo, por exemplo, permitir a sua ampliação, a partir da incorporação de atividades realizadas pelas mulheres, como o trabalho doméstico;

2) levar a duas conseqüências, no plano analítico: fazer “explodir” a unidade “categorial” da empresa, uma vez que, com as reestruturações produtivas, alguns setores recorreram largamente à terceirização de parte da produção; e, ao evidenciar as diferenças entre o trabalho feminino e masculino, questionar as Ciências Sociais tradicionais que partem, nas suas elaborações teóricas, de um referencial masculino, universal de trabalhador; e

3) contribuir no sentido de levar a uma superação do enfoque dicotômico, sobre os velhos e os “novos modelos produtivos”. A partir de alguns estudos realizados na França e no Brasil, a autora mostra certa tendência, na França, por exemplo, à “justaposição” entre taylorismo (setor feminizado) e flexibilidade (setor masculinizado) e a dois tipos de flexibilidade: formação qualificada e “polivalência” para os homens e formas de empregos “atípicos” para as mulheres. Ou seja, a categoria gênero possibilita um conhecimento mais aproximado das mutações produtivas porque, nesse contexto, a política empresarial permanece sexuada, utilizando amplamente as distinções culturais por sexo na busca da eficácia produtiva.

A categoria gênero, uma categoria analítica de produção feminista, foi sistematizada por Scott que, além de defini-la, organizou um guia investigativo que serve para analisar o processo social produtor das diferenças percebidas entre os sexos. Sua definição de gênero envolve duas proposições que estão interligadas: “gênero é um elemento constitutivo das relações sociais, fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos” e “gênero é um primeiro modo de dar significados às relações de poder” (1990, p. 14). Seu guia investigativo envolve a análise de quatro elementos inter-relacionados embutidos no gênero enquanto processo social: 1) símbolos culturais disponibilizados às pessoas e que evocam múltiplas representações. 2) conceitos normativos que expressam interpretações dos significados, o que limita as possibilidades metafóricas dos símbolos; 3) organizações e instituições sociais, como a família, o estado, as empresas, as

organizações sindicais, entre outras; e 4) identidade subjetiva, que diz respeito à apropriação da ideologia de gênero por parte das mulheres e dos homens.

Esse guia investigativo serve para estudar não apenas as relações de gênero, mas, também, as classes sociais, as questões étnicas e raciais e qualquer outro processo social, e vem sendo utilizado por autoras marxistas como Saffioti (1992). Por reconhecer que a teoria marxista carece de instrumentos analíticos específicos para tratar a questão da dominação-exploração a que as mulheres estão submetidas e por não abrir mão de uma análise referenciada no materialismo histórico enquanto método de trabalho intelectual, essa autora buscou rearticular gênero e classe social tendo por base as duas teorias: a marxista e a teoria do gênero de Scott.

Reafirmando o gênero como produto da história, que sofre variações de um contexto cultural para outro e que não atua isoladamente e nem autonomamente, marcou o caráter relacional das relações de gênero com uma lógica de natureza dialética, ou seja, contraditória (não hierárquica, nem complementar), exatamente por se encontrarem imbricadas a outras relações sociais como as relações de classes, as relações étnicas e raciais (e, acrescentamos, as relações geracionais) – todas agindo e interagindo no terreno das relações de poder. Por isso mesmo, as lutas sociais não são e não podem ser hierarquizadas.

A não hierarquização das relações sociais (na época, entre os sexos e as classes sociais) foi conceitualizada por Kergoat (1987) em termos de “co-extensividade”, da sobreposição parcial de uma sobre a outra, o que significa que as relações sociais estão imbricadas. A palavra imbricar significa “dispor (coisas) de maneira que, só em parte, se sobreponham umas às outras, como as telhas do telhado ou as escamas do peixe” (FERREIRA, 1999). A dinâmica das relações sociais também vem sendo pensada em termos de “imagens caleidoscópicas” (MOTTA, 2002, p. 40), que mudam a depender do contexto.

O segundo esquema investigativo utilizado por nós é mais específico para pensar as questões relacionadas à divisão social do trabalho baseada em critérios sexuais. Foi em Kergoat (1987) e Hirata (2003) que encontramos essa perspectiva analítica mais específica para pensar a problemática da divisão sexual do trabalho enquanto um dos *loci* das relações de gênero. Como bem destacou Saffioti (1992), a construção do gênero não se dá, apenas, a partir de um corpo culturalmente

elaborado, mas se processa a partir das atividades realizadas pelas mulheres e pelos homens na sociedade, ou seja, através da divisão do trabalho entre os sexos.

Assim, a noção de divisão sexual do trabalho é especialmente importante para a análise da produção e reprodução das relações de poder entre os sexos não só no ambiente do trabalho doméstico, mas nos mais variados espaços sociais. Como afirma Kergoat, “refere-se a uma modalidade da divisão social do trabalho” (1987, p. 2), na qual o trabalho produtivo foi (e, em menor medida, segue sendo) imputado ao homem e o trabalho doméstico foi (e continua a ser) imposto, exclusivamente, às mulheres. Presente em todas as sociedades, apesar das variações no tempo e no espaço, a divisão social do trabalho entre os sexos se organiza a partir de um princípio hierárquico que leva a uma relação de opressão, de dominação (HIRATA; KERGOAT, 2003) ou de dominação-exploração (SAFFIOTI, 1992).

Sem negar a teoria marxista, embora bastante crítica no que concerne ao uso de categorias “sexualmente cegas” tais como “classe trabalhadora”, Souza-Lobo (1991) buscou, na teoria da divisão sexual do trabalho e na teoria do gênero, os instrumentos necessários para analisar as especificidades das mulheres. E articula as relações sociais, de forma brilhante, ao afirmar:

A divisão sexual do trabalho é também uma construção social e histórica. Se é certo que o capitalismo utiliza uma estratégia de ‘dividir para reinar’, a configuração dessas divisões é construída socialmente através das relações de classe, de raça, de gênero e das práticas sociais [...] as relações de produção e reprodução social são [...] sexuadas e assimétricas, marcadas por uma hierarquia que subordina as mulheres e seus trabalhos (1991, p. 170).

A submissão das mulheres e dos seus trabalhos não se dá, apenas, no trabalho doméstico, mas, também, na esfera profissional, nos sindicatos e em todos os demais espaços. Como, tanto na casa quanto no trabalho remunerado e na atividade sindical, a divisão sexual se dá entre homens e mulheres que se conhecem, que se afinam ou não se afinam politicamente, que se amam ou se odeiam, torna-se fundamental levar em conta a dimensão subjetiva, pois as relações sociais entre os sexos integram antagonismo e, simultaneamente, solidariedade. Daí as alianças e oposições “pontuais” entre os atores sociais, a depender do contexto.

Além da divisão sexual do trabalho, Hirata (2002) destaca mais dois *loci* das relações de gênero que àquela se articulam: a divisão sexual do poder e a divisão sexual do saber. Os programas de formação (cursos técnicos, universitários) são sexuados, assim como a formação adquirida no âmbito da casa. No mundo do trabalho remunerado, a gestão da força de trabalho também é sexuada, pois faz amplo uso das identidades sexuais diferenciadas. E é nesse sentido que o esquema investigativo utilizado por Hirata (2002) se aproxima bastante do guia investigativo proposto por Scott (1990).

De posse de ambos, buscaremos analisar a divisão sexual do trabalho “com um olhar voltado para a empresa e a sociedade” (HIRATA, 2002) entendendo o mercado de trabalho, “sexualmente segregado”, enquanto “parte do processo de construção de gênero” (SCOTT, 1990, p. 15).

Assim, esta pesquisa trabalha a noção de classe trabalhadora ou classe operária enquanto um grupo heterogêneo, rompendo, portanto, com a velha noção de sua homogeneidade, como diz Motta, “sem [...] dissensões (frações) e divisões internas: sem sexo, sem idade e sem cor” (1999, p. 194), pois consideramos, entre outras questões, que o contexto atual, de profundas mutações produtivas, vem alterando, ainda mais, essa noção e, que, por isso mesmo, essa vem se tornando cada vez mais heterogênea, com o aumento do emprego de mulheres, de jovens, etc., inseridas(os) tanto nos setores formais quanto nos setores informais, recrutadas(os) em tempo integral e em tempo parcial ou como temporários (ANTUNES, 2005; 2006).

Assim, optamos por trabalhar com a noção de “classe-que-vive-do-trabalho” desenvolvida por Antunes porque essa inclui “a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho [...] a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo assalariado”, inclusive, “os trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista [...]” (2005, p. 102).

Logo, os sujeitos investigados nesta pesquisa são os proletários ou a “classe dos assalariados modernos que, não tendo meios próprios de produção, são obrigados a vender a sua força de trabalho para sobreviver” (MARX; ENGELS, 2005, p. 40).

Por isso, assim como os estudos realizados por Kergoat, Hirata, Souza-Lobo, Scott, Motta, entre outras teóricas feministas (e/ou estudiosas do gênero),

optamos por considerar, na análise, as classes sociais na sua imbricação com outras dimensões de igual magnitude como gênero, raça/etnia e geração. A noção de classe social aqui empregada “traz consigo a noção de relação histórica”, conforme definição de Thompson (1987, p. 9), entendida não enquanto uma “estrutura”, mas como algo que ocorre, efetivamente, nas relações humanas.

A classe acontece quando alguns homens [e algumas mulheres] como resultado de experiências comuns (herdadas ou partilhadas), sentem e articulam a identidade de seus interesses entre si, e contra outros homens cujos interesses diferem (e geralmente se opõem) dos seus. (1987, p. 10).

Determinada, em grande medida, pelas relações de produção, a experiência de classe pode dar lugar a uma consciência de classe. Essa, ao contrário daquela, não é determinada. A consciência de classe é a forma como as experiências de classe “são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, idéias e formas institucionais” (THOMPSON, 1987, p. 10).

Como a classe social acontece através da luta entre os que vendem a sua força de trabalho e os que vivem da exploração dos que trabalham, torna-se necessário levar em consideração como vem se dando o embate entre esses dois grupos possuidores de interesses antagônicos no contexto investigado. Pois, em tempos de trabalho flexível, a forte ofensiva do capital sobre as organizações de classe tem ameaçado os trabalhadores em sua existência enquanto classe social.

1.3 A PESQUISA⁷

Por se tratar de uma pesquisa sobre a divisão sexual do trabalho, cujas raízes se encontram na família e na sociedade (e não apenas na empresa), optamos por uma metodologia que nos permitisse articular as análises sobre as questões concernentes ao trabalho profissional com aquelas que lhes são externas, conforme sugestão de Scott (1990), Souza-Lobo (1991) e Hirata e Kergoat (2003), entre outras(os) teóricas(os). Por isso, nosso campo não se restringe à fábrica investigada, mas a todo o seu entorno. Compõem nosso campo, os espaços formais e informais de capacitação/formação da força de trabalho ipiraense: o mercado de

⁷ Ver Apêndice B.

trabalho formal e informal (como a produção de carteiras), o âmbito da casa, onde as mulheres realizam trabalhos doméstico-familiares, a capacitação realizada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) e por outras instituições, como a Fundação Antônio Almeida e Silva (FUNDAL) e o Centro de Educação Tecnológica do Estado da Bahia (CETEB).

Esta pesquisa envolve o uso de técnicas quantitativas e qualitativas. As primeiras serão utilizadas para traçar o perfil da força de trabalho e as segundas nos possibilitarão aprofundar questões sobre a fábrica, sobre as características de cada setor produtivo de calçados, sobre as funções, etc., e, sobretudo aquelas relacionadas à trajetória ocupacional das(os) trabalhadores(as) e dos seus pais, as relações familiares, etc.

Alguns dados quantitativos foram obtidos junto à empresa, que disponibilizou apenas as informações sobre o número total de trabalhadores(as) por sexo, idade e escolaridade (ANEXO A), que foram utilizadas para traçar o perfil do conjunto da força de trabalho empregada na fábrica. Quanto às funções desenvolvidas por homens e mulheres, de grande relevância para a pesquisa, as informações da empresa não nos seriam úteis, porque, segundo a Chefe do Departamento de Pessoal (DP), a carteira dos(as) funcionários(as) é assinada como “serviço geral”, por não terem esses uma função definida ao entrarem na produção,

Assim, para obter os dados, a partir das dimensões sexo e idade e das variáveis escolaridade, estado civil e função⁸, recorreremos às fichas de filiação disponibilizadas pelo sindicato da categoria que constituem, assim, o material empírico utilizado para traçar o perfil dos trabalhadores e trabalhadoras filiados(as), no período compreendido entre o ano de 2004 e o início de 2007⁹. As fichas foram fotografadas por uma máquina digital, no interior do sindicato, pois não nos foi permitido fotocopiá-las.

Como o Sindical representa os trabalhadores e as trabalhadoras das indústrias de beneficiamento de couro, fabricação, produção, montagem e

⁸ Sabemos que a posição na família e o estado conjugal afetam significativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho, sobretudo em setores mais formalizados como a indústria, conforme vêm apontando os estudos realizados, no Brasil, por Bruschini (1985; 2003). Porém a aquisição de informações sobre a posição das trabalhadoras na família – se filhas ou mães e número e idade dos(as) filhos(as) – não foi possível através da empresa nem das fichas de filiação ao Sindicato. Pela importância dessas questões, buscamos aprofundá-las através das entrevistas e da observação direta, nos domicílios visitados.

⁹ Como a rotatividade é muito alta no setor, muitos (as) trabalhadores(as) filiados(as) nesse período já não se encontram na empresa.

acabamentos de artefatos de couros, calçados, carteiras, cintos, bolsas e afins, no município de Ipirá, ou seja, sua ação não se restringe aos(às) trabalhadores(as) da fábrica de calçados fizemos uma primeira seleção das fichas, separando aquelas que não pertenciam aos(às) trabalhadores(as) da empresa. Após essa seleção, realizamos uma outra, que consistiu em aproveitar apenas as fichas que continham grande parte das informações aqui trabalhadas: sexo, idade, grau de instrução, nível de escolaridade, estado civil e função, sendo excluídas todas aquelas que continham informações ilegíveis e/ou que não especificavam o nome da empresa, o que impossibilitava identificar se se tratava da fábrica pesquisada. O item cor foi excluído, pois a maioria das fichas não continha a fotografia. Os dados referentes às 725 fichas selecionadas foram organizados em um programa específico para banco de dados, o que nos permitiu fazer cruzamentos de duas ou mais informações, além de frequências.

Ao analisarmos as fichas, observamos que essas também apresentavam algumas limitações, a exemplo da não identificação da função, constando, em seu lugar, apenas, o reconhecimento do setor. Por esse motivo, procedemos à realização de entrevistas semi-estruturadas¹⁰, que foram decisivas para o melhor conhecimento desses e de outros aspectos, tais como primeiras experiências profissionais, questões concernentes à família e ao trabalho no domicílio, vida escolar, participação em luta política, etc. (APÊNDICE A).

Inicialmente, as entrevistas foram realizadas apenas com trabalhadores(as) da produção; porém, no seu decorrer, fomos percebendo que a fragmentação excessiva das operações e o rígido controle exercido para que os(as) trabalhadores(as) não circulem pela fábrica, entre outras questões, limitavam a sua percepção acerca do setor, do galpão e, sobretudo, da fábrica. Diante disso, decidimos incorporar à amostra alguns chefes ou auxiliares de setores diversos, como a costura, o corte, entre outros, além de entrevistar a chefe do Departamento de Pessoal responsável pela seleção e capacitação dos(as) trabalhadores(as). (APÊNDICE B).

Realizamos três entrevistas com representantes de chefias – Departamento de Pessoal, Setor de Costura e Auxiliar do Corte de Couro: duas

¹⁰ A escolha por esse tipo de entrevista se deu em função da necessidade de combinar questões fechadas (ou estruturadas) com questões mais abertas possibilitando aos(às) entrevistados(as) maior liberdade para tratar algumas questões e suscitar outras.

mulheres e um homem; e doze com trabalhadores(as) da produção: seis mulheres e seis homens (APÊNDICE B). Os critérios para a escolha dos(as) entrevistados(as) foram a acessibilidade e a diversificação da amostra. Nesse sentido, escolhemos trabalhadores(as) antigos(as) e novos(as), de setores diferentes, turnos diversos, galpões diferentes, que são do Centro de Ipirá e outros que migraram em função da fábrica; um casal de trabalhadores; entre as mulheres, incluímos algumas casadas, com filhos, e uma grávida; também entrevistamos estudantes (APÊNDICE C).

As entrevistas foram estruturadas a partir dos eixos identificação pessoal, vida escolar e profissional, relações familiares, sociabilidade, participação política e relações de trabalho (APÊNDICE A) e foram realizadas nos domicílios dos(as) trabalhadores(as), no ambiente de trabalho (no caso da Gerente do DP) e no local de estudo (no caso de um trabalhador que faz faculdade à distância); gravadas e, posteriormente, transcritas.

Para conhecer um pouco mais sobre o processo produtivo, a incorporação da força de trabalho feminina e masculina, sobre o conteúdo das atividades realizadas pelos mesmos e, também, no intuito de identificar as mudanças e permanências, no que diz respeito à divisão sexual do trabalho, visitamos a unidade produtiva investigada (APÊNDICE B). A visita, porém, foi cronometrada e cheia de proibições. Apesar de muito corrido, conseguimos gravar a apresentação dos setores (corte, solado, serigrafia e costura e a montagem) feita por um funcionário e fazer algumas anotações. Não nos foi permitido captar imagens.

Como a divisão sexual do trabalho existente na sociedade se reflete na organização da força de trabalho no interior da empresa, realizamos observação direta, ora formal ora informal, com registros em diário de campo, no entorno da fábrica: nas ruas, ouvindo alguns trabalhadores da produção de carteiras, em visita ao Povoado do Malhador. Além disso, tivemos a oportunidade de nos hospedar em domicílios de trabalhadores(as), acompanhar um pouco das suas rotinas, inclusive nos finais de semana, conversar com ex-trabalhadores(as) da fábrica, com jovens que tentaram entrar na fábrica e não conseguiram e com outros(as) que pediram demissão, entre outros. Também acompanhamos atividades promovidas pelo Sindicato, como a festa de posse de uma gestão onde as mulheres são maioria, a entrevista da presidente numa rádio local e as atividades de mobilização para a renovação da convenção coletiva no final de 2007. Por fim, realizamos visita a um

curso de capacitação – “Os operadores do calçado” – realizado pelo SENAI, em que tivemos acesso ao módulo para observar os critérios de seleção para o curso, o perfil dos inscritos por sexo, idade, escolaridade, dentre outros, e o conteúdo da capacitação (APÊNDICE B). Uma das apostilas trabalhadas no curso nos foi doada por uma trabalhadora entrevistada..

Além dos dados produzidos, realizamos uma pesquisa na biblioteca municipal e na biblioteca da FUNDAL onde encontramos alguns jornais (da Região e do Município) com matérias sobre a fábrica, sobre a expectativa da população local (jovens, comerciantes, mulheres) com a implantação da mesma, sobre o contexto da década de 90 (migrações, por exemplo) para entendermos melhor as necessidades locais. (APÊNDICE D).

Conseguimos dois documentos sobre a fábrica: “Programa D-Olho na Qualidade”, um guia do participante, onde consta um conjunto de orientações sobre limpeza do ambiente, organização do espaço de trabalho, etc.; e “Normas de Conduta Social: aspectos principais”, com diretrizes gerais sobre trabalho infantil e forçado, saúde e segurança ocupacional, ginástica laboral individual, remuneração, discriminação, relações humanas, liberdade de associação, etc.

Adquirimos, no Sindicato, alguns documentos importantes, como o material de campanha da última eleição (das duas chapas) para analisarmos as propostas apresentadas e verificarmos se atendem às demandas das mulheres, além de uma cópia da Convenção Coletiva. Também utilizamos dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

1.4 APRESENTAÇÃO DOS CAPÍTULOS

Esta dissertação está dividida em oito capítulos.

O Capítulo 2, “Globalização e reestruturação produtiva: flexibilização, precarização e dominação social: mulheres e jovens em foco”, situa o debate existente na literatura nacional e internacional, mais especificamente, no campo da sociologia do trabalho, acerca das mudanças ocasionadas pela crise do fordismo e o surgimento de um regime de acumulação flexível, ainda em transição. A partir daí, buscamos situar os sujeitos desta pesquisa: as mulheres e os jovens, no contexto da flexibilização e da precarização social.

O Capítulo 3, “A indústria calçadista brasileira: do Sul-Sudeste ao Nordeste: das origens à reestruturação produtiva” versa sobre o setor de calçados no Brasil. No primeiro momento, apresentamos algumas das principais características desse ramo produtivo e seus primeiros e principais polos produtores, localizando-os em suas regiões de origem e situando-os com relação à inserção no mercado internacional de calçados e à reestruturação produtiva. De forma semelhante, apresentamos os principais distritos industriais constituídos a partir da ocupação de novos territórios produtivos em alguns Estados da Região Nordeste, como a Paraíba, o Ceará e a Bahia, apresentando algumas das suas principais características e apontando para a sua posição no contexto da produção nacional.

O Capítulo 4, “A participação de mulheres e jovens na indústria brasileira: um balanço das três últimas décadas”, tem como objeto de reflexão a participação de mulheres e jovens na produção calçadista brasileira, desde seus primeiros anos de industrialização, com ênfase em dois contextos de significativas mudanças no setor: sua inserção na produção internacional de calçados e a reestruturação produtiva, em curso.

O Capítulo 5, “O município de Ipirá-Ba: aspectos históricos, geográficos, políticos, socioeconômicos e culturais”, caracteriza o perfil do município baiano escolhido pela empresa investigada para sediar sua unidade produtiva. Aspectos históricos, geográficos, políticos, sociais, econômicos e culturais são os elementos abordados nesse capítulo.

O Capítulo 6, “O Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Ba: perfil da empresa, características dos setores produtivos de calçados e perfil dos(as) trabalhadores(as)”, caracteriza a unidade produtiva que é fruto de investigação empírica neste estudo. No primeiro momento, buscamos identificar suas origens, as regiões nas quais possui unidade produtiva, o que produz, dentre outros aspectos. Em seguida, apresentamos a unidade de Ipirá, o contexto de implantação, o porte, a produção diária, o número de trabalhadores(as) e discorremos sobre as características de cada setor da produção, para, num terceiro momento, apresentarmos o perfil da força de trabalho recrutada pela empresa.

O Capítulo 7, “Precarização: flexibilizando e reforçando as relações de dominação social”, enfatiza aspectos relacionados ao tipo de flexibilidade identificada na empresa investigada. Analisamos como a empresa explora a força de trabalho de homens e mulheres, jovens, no interior da produção, a partir da análise

dos cursos e treinamentos da força de trabalho, a multifunção da força de trabalho, os salários, as jornadas de trabalho, as horas extras e férias. Em seguida, buscamos apontar as principais decorrências da multifuncionalidade sobre aqueles que trabalham e, em um terceiro momento, dar pistas de como os governos, estadual e municipal, vereadores e comerciantes atuam no sentido de submeter a força de trabalho local à exploração do capital.

O Capítulo 8, “O sexo e a idade na dinâmica do capital flexível: divisão sexual e etária do trabalho e as ‘marcas’ da precarização”, busca aprofundar as reflexões iniciadas no capítulo anterior. Ao abordar a problemática central desta investigação – a divisão sexual e etária do trabalho –, procura localizar as raízes da divisão sexual do trabalho existente na unidade produtiva, a partir da análise da trajetória dos(as) trabalhadores(as) e de seus pais, além de analisar os conteúdos dos cursos de capacitação e de treinamento que os(as) formaram. Assim, chega-se à divisão das tarefas produtivas por sexo e por idade, identificando a natureza do trabalho realizado por homens e mulheres.

CAPÍTULO 2

GLOBALIZAÇÃO E REESTRUTURAÇÕES PRODUTIVAS: FLEXIBILIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO E DOMINAÇÃO SOCIAL MULHERES E JOVENS EM FOCO

Não há longo prazo.
(SENNETT, 2006, p. 21)

A precariedade está hoje por toda a parte.
(BOURDIEU, 1998, p. 119).

As duas epígrafes utilizadas na apresentação deste capítulo dizem muito sobre o que se quer tratar aqui. A primeira, de Sennett (2006), pode ser tomada como causa e a segunda, de Bourdieu, como efeito de um mesmo processo estrutural e globalizado. “Não há longo prazo” para a produção, nem para o pensamento, nem para o lazer... Não há longo prazo para os amigos, nem para os que sofrem e precisam da nossa solidariedade. Parar um pouco após o almoço tornou-se um luxo para os que vivem do trabalho. Cuidar de uma amiga quando esta passa pela dor da perda de sua mãe, não nos é mais possível. E tudo isso por causa dos prazos cada vez mais curtos.

Tudo isso porque, de um lado, há um pequeno grupo, hegemônico e globalmente poderoso, detentor do poder econômico, político, militar e do saber, que define a política do curto prazo, ideologicamente imposta como a melhor para todos nós; e, do outro lado, um grupo cada vez maior e mais subalternizado. As consequências de tal submissão e da aceitação passiva é a generalização da precariedade. Daí a tese de Bourdieu, “A precariedade está hoje por toda a parte” (1998, p. 119): da atividade industrial até a atividade acadêmica, a precariedade tem se espalhado e vem alcançando todas as esferas da vida social.

Esta pesquisa foi realizada dentro da lógica do “Não há longo prazo”. Isso porque, dentro da Academia, trabalha-se como os operários na produção de calçados: o “vermelho” nos assusta porque ele pode nos reprovar em produtividade e em qualidade. As bolsas de pesquisas são todas de tempo curto; as formas de controles exercidas pelos programas de pós-graduação são à distância, mas, igualmente cruéis: recebemos *e-mails* que nos lembram que os prazos estão esgotados. E os rebeldes programas feministas, que surgiram contra a ordem, contra a hierarquia e contra todo e qualquer tipo de opressão-dominação masculina, submetem-se à rigidez (à não flexibilidade) burocrática da Universidade.

Assim, esta pesquisa, que tem como universo empírico uma unidade produtiva de calçados, foi pensada muito à luz das minhas experiências no âmbito acadêmico, mais notadamente, no contexto atual. A origem dessa precarização – que alcança chefes e operários(as), mas, também, pesquisadores(as), professores(as) e estudantes – e suas conseqüências serão objeto das reflexões desenvolvidas a seguir.

2.1 DA CRISE DO REGIME FORDISTA À TRANSIÇÃO DE UM NOVO REGIME

A produção em curto prazo teve início com a crise do modelo fordista, instalada, em decorrência da recessão, a partir de 1973, que desencadeou um movimento de transição no interior do processo de acumulação de capital. (HARVEY, 1992).

O “binômio fordismo/taylorismo” é compreendido por Antunes “como um processo de trabalho” que predominou na grande indústria capitalista, ao longo do século XX. Segundo esse autor, os elementos constitutivos básicos do fordismo

[...] eram dados pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre elaboração e execução no processo de trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões. (2006b, p. 25).

Do ponto de vista da classe-que-vive-do-trabalho, o período hegemônico pelo fordismo foi marcado por muitas lutas oriundas da organização e do fortalecimento da classe trabalhadora das quais resultaram as pressões por melhorias das condições de vida e de trabalho, com saldos positivos no campo dos direitos sociais, sindicais e trabalhistas. Nos países mais centrais do capitalismo, como a França, a experiência com a política de bem estar social (ou com o “pacto fordista”) resultou em avanços sociais com melhorias salariais, das condições de trabalho e das condições de vida. Esta política não mundializada, não chegou ao Brasil, segundo Thébaud-Mony e Druck, mas, as lutas ocorridas naqueles países inspiraram trabalhadores(as) e governos de outros países do nosso continente, a América Latina. Assim, implantou-se no Brasil um “fordismo periférico ou incompleto” avaliado pelas autoras da seguinte forma:

Se, por um lado, a regulação do Estado sobre o mercado de trabalho, bem como o modelo de desenvolvimento adotado principalmente a partir dos anos de 1930, refletiu o reconhecimento da classe operária como ator social, ‘roubando-lhes a fala’ e resignificando as suas reivindicações; por outro lado, conseguiu a disciplinarização do trabalho através das regras do regime fabril e de sua articulação com as legislações sindical, trabalhista e previdenciária, mantendo o movimento operário sob controle do Estado, através da ‘ideologia da doação’, do ‘Estado bem-feitor’ e da ‘ideologia do trabalhismo’. (2007, p. 25).

Apesar de limitados, os direitos alcançados nesse período têm sido fundamentais para aqueles que trabalham, mas, em função da crise estrutural do capitalismo (ANTUNES, 2005), têm, também, sido o alvo prioritário daqueles que vivem da exploração dos que trabalham.

O capital em crise busca, então, fazer a transição para um novo regime de produção mais flexível para ele e, assim, os modelos antigos (fordismo/taylorismo) são mesclados com práticas do toyotismo ou “modelo japonês”. Segundo Antunes (2005) esse modelo se diferencia daqueles, em maior ou menor intensidade, basicamente, nos seguintes traços:

- 1) é uma produção mais diretamente vinculada aos fluxos da demanda;
- 2) é variada e bastante heterogênea e diversificada;
- 3) fundamenta-se no trabalho operário em equipe, com multivariabilidade e flexibilidade de funções, na redução das atividades

improdutivas dentro das fábricas e na ampliação e diversificação das formas de intensificação da exploração do trabalho;

4) tem como princípio o *just in time*, o melhor aproveitamento possível do tempo de produção, e funciona segundo o sistema de *kanban*, placas ou senhas de comando para reposição de peças e de estoque, que, no toyotismo, deve ser mínimo. Enquanto na fábrica fordista cerca de 75% era produzido no seu interior, na fábrica toyotista somente cerca de 25% é produzido no seu interior. Ela horizontaliza o processo produtivo e transfere a ‘terceiros’ grande parte do que anteriormente era produzido dentro dela. (ANTUNES, 2005, p. 230).

Talvez o mais perverso desse processo esteja, sobretudo, na fusão entre o que há de pior nos três modelos produtivos – a produção em série (do fordismo), cronometrada (do taylorismo) e a multifuncionalidade da força de trabalho (do toyotismo) –, donde se tem, em alguns setores, a multifunção em linha de produção, como no ramo calçadista de base técnica tradicional.

Seja em países de capitalismo mais avançado, seja em países como o Brasil, não se pode afirmar o fim do fordismo/taylorismo, ou seja, a sua superação, pois esse modelo produtivo se mescla com os “novos” modelos, como mostram estudos coordenados por Antunes:

No estágio atual do capitalismo brasileiro, enormes enxugamentos da força de trabalho combinam-se com mutações sociotécnicas no processo produtivo e na organização do controle social do trabalho. A flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais, bem como a terceirização e as novas formas de gestão da força de trabalho implantadas no espaço produtivo, estão em curso acentuado e presentes em grande intensidade, coexistindo com o fordismo, que parece ainda preservado em vários ramos produtivos e de serviços. (2006a, p. 19).

Entre essas pesquisas, o autor menciona o trabalho sobre o setor calçadista realizado por Navarro (2006a) que mostra que, em função da reestruturação produtiva, esse ramo reduziu, significativamente, os postos de trabalho por causa das oscilações decorrentes dos movimentos do mercado, bem como da reorganização produtiva, realizada através da implantação das células de produção com o trabalho polivalente ou multifuncional, além das terceirizações, em ateliês e em domicílios.

No que se refere à rejeição das teses que decretaram a “morte do fordismo, tendemos a concordar com autores como Harvey, que reconhece a crise

nesse modelo, bem como o surgimento de outro regime, em transição, o de acumulação flexível, e aponta para a coexistência de processos produtivos distintos que articulam o fordismo com processos mais flexíveis. Para ele, a acumulação flexível é “marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo” e “se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”. Entre outros aspectos, destaca que a acumulação flexível “envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual”, mencionando aquelas que se dão “entre regiões geográficas”, criando “conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...]” (1992, p. 140). Isso significa que, nessa fase de transição, o capital busca maior mobilidade para acumular, explorando regiões ainda inexploradas.

A globalização da economia, o neoliberalismo e a reestruturação produtiva emergem, exatamente, no contexto da crise estrutural do capital e das tentativas de superação da crise. A seguir, discutiremos sobre tais processos.

2.2 GLOBALIZAÇÃO DA ECONOMIA: EXCLUSÃO, EXPLORAÇÃO E DOMINAÇÃO

Mudanças estruturais vêm ocorrendo, em escala global, motivadas pelos processos de globalização econômica e reestruturação produtiva sustentadas, política e ideologicamente, pelo neoliberalismo, com impacto na economia, política, na área social e na cultura.

No que diz respeito à globalização, encontra-se, na literatura específica sobre gênero e trabalho e sobre saúde do trabalho no contexto da economia globalizada, importantes considerações acerca dos aspectos da exclusão, exploração e dominação, que são inerentes a essa economia. Autoras como Hirata (2002a; 2002b), Thébaud-Mony (2000) e Druck (1996) deram boas contribuições a esse debate.

Hirata (2002a; 2002b) tem enfatizado o aspecto da exclusão. Para ela, a globalização não chegou a todos os cantos do globo, estruturando “zonas desenvolvidas” como também “zonas excluídas do desenvolvimento”, a exemplo de uma grande parte da África, da qual “o capital já não quer mais quase nada” e para a qual “só interessa a sua parte rica”, como afirma Antunes (2005, p. 232). Países do nosso continente, como o México, a Argentina, o Peru e, também, o Brasil, bem

como os países asiáticos, como a Coreia do Sul, foram “integrados”, junto com os países centrais do capitalismo, ao altamente competitivo mercado globalizado, o que levou a um aprofundamento das desigualdades existentes entre as regiões desenvolvidas e suas periferias.

Thébaud-Mony (2000) menciona, de certa forma, a questão anteriormente citada e reforçada por Antunes, quando destaca o segundo elemento: a exploração. A globalização é o poder das empresas multinacionais mais poderosas se desenvolverem (sem restrições) nas regiões onde os custos são mais baixos e os lucros são mais elevados. E são os países que detêm maior poder na economia mundial que definem quais países serão “integrados” à economia globalizada. Em caráter elucidativo, a autora apresenta um exemplo envolvendo o nosso país, um dos escolhidos, em que a expansão da produção de amianto se deu no momento em que os países europeus alteraram suas legislações proibindo o seu uso.

Por fim, ajuda-nos a entender melhor o conjunto dessas questões, a observação a respeito do aspecto da atualização da dominação dos países centrais do capitalismo com relação aos países mais periféricos, feita por Druck (1996) para quem a globalização significou uma redefinição das relações de poder entre nações e blocos e, particularmente, entre os países centrais e os países periféricos do capitalismo, através da gestação de um poder global constituído pelos países mais ricos do mundo e pelas instituições financeiras internacionais.

Sobre a globalização, que caracteriza o atual momento histórico do capitalismo, diz Druck: “[...] fundamenta-se na hegemonia da ‘lógica financeira’, que ultrapassa o terreno estritamente econômico do mercado e impregna todos os âmbitos da vida social, dando conteúdo a um novo modo de vida” (2005, p. 3). Essa mudança tem como característica maior

[...] uma rapidez inédita do *tempo social*, que parece não ultrapassar o *presente contínuo*, um tempo sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade, sem limites, de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem: os homens e as mulheres que vivem do trabalho. (THEBAUD-MONY; DRUCK, 2007, p. 25-6, grifos das autoras).

Assim, a reestruturação produtiva, esse movimento de caráter estrutural cuja atuação se dá no âmbito produtivo, onde realiza as necessidades da globalização, emerge como uma reação ao rígido regime fordista/taylorista,

(DRUCK, 1996), tendo como objetivo principal a redução de custos, através de formas “enxutas” de produção na busca de dinamizar ou dar maior mobilidade ao “capital impaciente” (HARRISON apud SENNETT, 2006, p. 22) e tornar efetivo o tempo social, que parece não ultrapassar o presente contínuo. A reestruturação produtiva é

[...] um processo permanente de transformação da organização do trabalho pelas empresas, cujos objetivos são: encontrar sempre novas formas de lucro e poder e diminuir o custo do trabalho. Isto se faz mediante estratégias, como diminuir o custo salarial direto e usar o progresso técnico e a intensificação do trabalho para aumentar a produtividade e contornar as legislações da saúde e do emprego. (THÉBAUD-MONY, 2000, p. 171).

A flexibilização da produção pode ocorrer na relação com os trabalhadores, nas formações, nos horários, no tempo de trabalho, nos salários e nos sistemas de produção que mantêm os(as) trabalhadores(as) ocupados(as) (MEULDERS, 2003).

2.3 ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL: FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO SOCIAL

Vimos que o lema do regime em gestação, o de acumulação flexível, parece ser “Não há longo prazo” (SENNETT, 2006, p. 21). Esse curto prazo “impõe processos ágeis de produção e de trabalho e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças” (DRUCK, 2005, p. 3). Para produzir mais e em menor tempo, a exigência de inovação vai além do plano tecnológico, atingindo os homens e as mulheres que vivem do trabalho pela obrigatoriedade de serem ágeis, o que não lhes permite continuar em uma inserção estável no trabalho, tornando-os descartáveis como as mercadorias que produzem

Assim, o que está em questão é a “saúde econômica das empresas” (THÉBAUD-MONY, 2000, p. 175) em detrimento daqueles que trabalham. Para apreendermos melhor os processos de flexibilização utilizados no Brasil, recorreremos ao estudo realizado por Druck (2005) que busca fazer uma síntese dos conceitos de

flexibilização encontrados nos estudos brasileiros, encontrando três dimensões (ou tipos) de flexibilização:

1) no mercado de trabalho: demonstra o processo de desregulamentação implementado pelo Estado, seja alterando a legislação trabalhista, seja através do desmantelamento da capacidade de fiscalização do próprio Estado, também reestruturado;

2) no âmbito do processo de trabalho:

a) nos conteúdos e nas jornadas (móveis) de trabalho (com o banco de horas), com salários flexíveis;

b) no posto de trabalho, através da multifuncionalidade ou multifunção;

c) nos conteúdos do trabalho;

d) nas novas formas de gestão e organização inspiradas no modelo japonês, o toyotismo – “onde a lógica do just-in-time contamina todo o processo de trabalho: hora certa, tempo certo, quantidade certa e portanto, erro zero, implicando num controle rigoroso sobre o trabalho”; e

3) no emprego e desemprego: o que significa total mobilidade e disponibilidade do(a) trabalhador(a) para mudar de função, de cargo, etc., “assim como para se tornar desempregado”.

De modo geral, os conteúdos (aspecto conceitual) referidos nas diferentes dimensões da flexibilização refletem “as seguintes noções: instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e riscos” (DRUCK, 2005, p. 11-12).

Assim, chegamos à precarização social. Através da flexibilização (e da subcontratação), os(as) trabalhadores(as) se dispersam, em função das inúmeras formas de trabalho: nas bancas, nos domicílios, nos estágios de curta duração, no trabalho de tempo parcial, entre outras; e aqueles(as) que mantêm vínculos com as empresas enfrentam o banco de horas e as férias fragmentadas. Todos os que trabalham estão expostos a todo tipo de perdas: do emprego, de direitos (sociais, sindicais e trabalhistas), da saúde ou, até mesmo, da vida. Afinal, quantos(as) não têm morrido tentando “ganhar a vida”? Todos, portanto, sem exceção, por excesso ou por falta de trabalho, estão em situação de precarização.

Com isso, retomamos a tese defendida por Bourdieu e apresentada no início deste capítulo, sobre a generalização da precariedade. Do setor privado ao setor público, todos estão sujeitos à precariedade e em precarização. Dos países do Sul aos países do Norte, homens e mulheres têm, à sua volta, a sombria presença

da precarização. Se o trabalho precário chega à Região Nordeste do Brasil é porque muitos(as) trabalhadores(as) da Região Sudeste perderam seus postos de trabalho, nos quais trabalhavam com certa estabilidade até a crise estrutural do capital ensejar novas experiências baseadas no toyotismo. Todos estão ameaçados: de mulheres e jovens aos homens adultos, de negros a brancos.

O desemprego cumpre um importante papel nesse cenário de “desestabilização dos estáveis” (CASTEL, 1998, p. 526). A existência de um exército de reserva formado por trabalhadores(as) quase sempre muito bem qualificados(as) para o trabalho, segundo Bourdieu:

[...] contribui para dar a cada trabalhador a impressão de que ele não é insubstituível e que o seu trabalho, seu emprego, é, de certa forma, um privilégio, e um privilégio frágil e ameaçado. [...]

Quando o desemprego [...] atinge taxas muito elevadas e a precariedade afeta uma parte muito importante da população, operários, empregados no comércio e na indústria, mas também jornalistas, professores, estudantes, o trabalho se torna uma coisa rara, desejável a qualquer preço, submetendo os trabalhadores aos empregadores e estes, como se pode ver todos os dias, usam e abusam do poder que assim lhes é dado (1998, p. 121-122).

O controle sobre a classe que vive do trabalho passa a ser exercido a partir do medo e da insegurança; medo e insegurança que têm levado muitos à aceitação da intensificação do trabalho e, com isso, ao adoecimento, físico e psíquico. Essa gestão fundada no medo e na insegurança traz saldos negativos para a saúde dos(as) trabalhadores, sobretudo daqueles(as) que se encontram no processo de terceirização.

2.4 PRECARIZAÇÃO E SAÚDE DOS(AS) TRABALHADORES(AS): ALGUNS EFEITOS

A maior disponibilidade, por parte dos(as) trabalhadores(as), com relação ao seu trabalho, o medo de perder o emprego e, ao mesmo tempo, o medo de ficar doente têm levado a um aumento de doenças e acidentes de trabalho envolvendo os(as) trabalhadores(as) formais e, sobretudo, os(as) temporários(as) e terceirizados(as). Thébaud-Mony (2000) cita alguns efeitos da precarização que atingem os(as) trabalhadores(as) terceirizados(as), na França:

1) Dos riscos físicos e químicos: entre 1985 e 2000, o trabalho temporário teve um aumento significativo. Entre os acidentes notificados (porque existe uma subnotificação), um acidente de trabalho sobre quatro ocorre em jovens de menos de 25 anos.

2) Dos efeitos da hipersolicitação no trabalho: apesar da subnotificação, tem-se um crescimento muito grande do que a autora chama de “símbolo da hipersolicitação e da intensificação do trabalho”, as lesões por esforços repetitivos (LER), em todos os setores, na França e no Brasil. E aponta que outra “tendência estrutural da organização do trabalho contribui para essa hipersolicitação: o uso flexível do tempo de trabalho”.

3) Das agressões à dignidade e à auto-estima: a primeira das agressões é a insegurança econômica, que cresce com o trabalho precário. Trabalhadores temporários são, constantemente, demitidos ficando sem condições de prover às suas necessidades e às necessidades da sua família; além disso, seu trabalho real fica fora das esferas de reconhecimento, não tendo acesso a nenhum lugar para negociar as qualificações ou os salários; e, por fim, não há reconhecimento do trabalho. Outro destaque importante diz respeito às relações de gênero: os maus tratos no trabalho por parte dos chefes, com uma pressão cada vez mais forte por produtividade é outra forma de agressão à dignidade e, nesse aspecto, esse assédio pode se construir, para as mulheres, por meio das relações de gênero, expressando-se pelo abuso de poder dos chefes do sexo masculino. (THÉBAUD-MONY 2000, p. 173-174).

Como veremos mais adiante, a flexibilização e a precarização têm ocasionado a morte de trabalhadores, como os cortadores de cana no Brasil. Já as brasileiras são atingidas pelos efeitos da hipersolicitação, sendo, pois, as maiores vítimas da LER.

2.5 PRECARIEDADE E DOMINAÇÃO SOCIAL

Bourdieu defende a tese de que a “precariedade se inscreve num modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração” (1998, p. 124-125). Trata-se de uma “gestão racional da insegurança” que leva à fragmentação dos que trabalham. Trabalhadores(as) dos

países do Norte, com lutas mais organizadas e direitos trabalhistas mais avançados entram em competição com os trabalhadores(as) dos países do Sul, sucedendo o mesmo no interior de um mesmo país, entre as regiões. Trata-se de um regime político, segundo Bourdieu (1998) e Sennett, para quem, a palavra “regime” é “útil” porque “sugere os termos de poder nos quais se permite que operem os mercados e a produção” (2006, p. 63). Bourdieu, de forma mais precisa, acrescenta que esse “regime político só pode se instaurar com a cumplicidade ativa ou passiva dos poderes propriamente políticos” (1998, p. 125).

As “normas” da sociedade flexível, conforme Druck (2002 apud DRUCK, 2005), apontam para a adaptação ao risco e à insegurança como único caminho a ser seguido. Porém, do ponto de vista do(a) trabalhador(a), essa adaptação à “ditadura do mercado” põe em risco a sua existência enquanto trabalhadores, cidadãos e como classe social (DRUCK, 2005).

2.6 MULHERES E JOVENS EM FOCO

Vimos que, nos últimos trinta anos, ocorreram grandes mudanças resultantes do embate entre as lutas sociais travadas por aqueles(as) que compõem a classe-que-vive-do-trabalho – mulheres, negros(as), jovens, idosos(as) – e a ofensiva do capital neoliberal. Os que trabalham se engajam na luta pela manutenção dos direitos sociais, trabalhistas e sindicais e pela conquista de novos direitos com vistas à melhoria das suas condições de vida. Os que vivem da exploração dos(as) que trabalham, de seu lado, realizam um movimento inverso: buscam retirar direitos já alcançados pelos(as) que vivem do trabalho, ou seja, por aqueles(as) “que, não tendo meios próprios de produção, são obrigados a vender a sua força de trabalho para sobreviver” (MARX; ENGELS, 2005, p. 40).

Nesse contexto, as mulheres, exploradas pelo capital e esquecidas (e até silenciadas) pelas entidades de classe (através de seus dirigentes sindicais) buscaram pautar suas principais reivindicações e denunciar a exploração a que historicamente estiveram submetidas no trabalho remunerado pelo capital (nas sociedades salariais) e, ainda, no trabalho invisível e não remunerado que realizam no âmbito doméstico-familiar. Assim, um conjunto de mudanças decorreu das intervenções pontuais (mas, fundamentais) do movimento feminista, nas diversas esferas da sociedade onde atuou ativamente: no universo acadêmico, produzindo

pesquisas sobre as mulheres trabalhadoras, questionando as teorias e categorias “sexualmente cegas” e revendo conceitos, como “classe trabalhadora” e “trabalho”, além de destacar a centralidade do trabalho doméstico no funcionamento da sociedade; no âmbito estatal, aonde vem intervindo através dos Conselhos (ponte entre estado e sociedade civil), apresentando propostas de alterações e ampliações nas leis trabalhistas; nas centrais sindicais com as quais também interagiu, sugerindo pautas para sua agenda. Nos movimentos de mulheres, pautou-se o acesso ao trabalho remunerado como forma de empoderamento das mulheres. Em todos esses espaços buscou-se inserir uma dimensão sexuada de visão e atuação nas políticas públicas, nas agendas e nas leis trabalhistas.

Do ponto de vista do capital, uma onda de mudanças de caráter estrutural vem ocorrendo, em escala internacional, com a globalização da economia e com a reestruturação produtiva, que vem realizando, no âmbito da produção, um conjunto de mudanças necessárias à reprodução do capitalismo em crise. Essas mudanças envolvem alteração de legislações, redefinição do papel do Estado enquanto promotor das políticas de bem estar social e de políticas públicas, criação de novas modalidades de emprego e de atividades. O desemprego, estrutural e prolongado, tornou-se fenômeno globalizado, cada vez mais complexo, atingindo a todos os segmentos sociais, mais notadamente ao segmento masculino dos grandes centros urbano-industriais. O rebaixamento salarial masculino impulsionou a participação, cada vez maior, das mulheres no mercado de trabalho.

Assim, o trabalho das mulheres foi duplamente afetado: pela ação do movimento feminista, que vem conseguindo, pelo menos, tornar visível o trabalho realizado pelas mulheres e denunciar a sua desvalorização no trabalho doméstico-familiar e no trabalho profissional; e pelas transformações provocadas pelo capitalismo, na sua fase atual, de acumulação flexível, com produção sem estoques e sem a “rigidez” da fase anterior, hegemônica pelo paradigma de produção norte-americana (o fordismo). Desse modo, ao alterar a organização da produção e da força de trabalho, introduzindo novas experiências (mais “flexíveis” na contratação, na organização da produção, etc.) na gestão da mão-de-obra, os setores produtivos são modificados e, com eles, a divisão sexual do trabalho.

No contexto das reestruturações produtivas, ganham relevância as pesquisas comparativas e interdisciplinares envolvendo diferentes áreas do conhecimento. No âmbito dos estudos feministas, a categoria gênero, enquanto

categoria de análise, se torna cada vez mais fundamental no trato das relações de poder estabelecidas entre os sexos, mas insuficiente, quando analisada isoladamente. Sua articulação com outras dimensões de igual magnitude – como a classe social, a geração e raça/etnia – torna-se cada vez mais necessária, pois além de um sexo, a classe-que-vive-do-trabalho possui uma idade e vinculação geracional, uma referência étnica ou racial e um pertencimento enquanto classe social.

Temos um acervo bastante significativo, tanto na literatura internacional quanto na produção brasileira, sobre as mutações produtivas e seu impacto na hierárquica (e antagônica) divisão social do trabalho entre os sexos. Internacionalmente, contamos com as pesquisas organizadas por Hirata e Maruani (2003), envolvendo a França, o Japão e o Brasil, que apontam as “novas fronteiras da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho”, destacando:

- ✓ novas configurações da divisão sexual do trabalho, com a manutenção da hierarquia do masculino sobre o feminino, nas quais as atividades baseadas em capital intensivo, com tecnologias mais desenvolvidas são realizadas pelos homens enquanto as mulheres são encarregadas do trabalho intensivo, manual.

- ✓ o aumento da participação das mulheres no universo do trabalho remunerado, porém, em trabalhos precários, surgidos (ou intensificados) com as alterações nos modelos produtivos, como o trabalho informal, a tempo parcial e temporário.

- ✓ apesar de algumas mudanças, a manutenção das desigualdades salariais entre os sexos que parecem estar relacionadas com a atividade realizada pelas mulheres, a qualificação, as horas trabalhadas e as atividades ocupadas.

- ✓ a “conciliação” entre vida profissional e vida familiar que permanece sendo realizada quase que exclusivamente pelas mulheres, razão pela qual, em quase todos os países do mundo, essas trabalham mais que seus pares.

Conforme vimos anteriormente, no Brasil, Antunes (2006a; 2006b) coordenou pesquisas envolvendo vários ramos e setores produtivos. Esse importante esforço de investigação sobre as reestruturações produtivas no nosso país tornou evidente a crescente incorporação das mulheres ao mundo do trabalho nos setores em precarização, como o bancário, onde a incorporação feminina se deu em função da automatização e da flexibilização e não rompeu com as desigualdades e com as segmentações (ANTUNES, 2006a); ou em setores recentes

e em expansão, também precarizados, como o telemarketing, em que a contratação das mulheres e jovens no seu primeiro emprego está relacionada à intensificação dos ritmos, à possibilidade de um maior controle sobre seus corpos e a uma maior submissão à empresa, em função da inexperiência profissional (NOGUEIRA, 2006a e b). Esse último aspecto, a inexperiência profissional, vem ganhando importância no atual contexto de precarização do trabalho.

Na pesquisa realizada por Bruschini e Lombardi (2003) chama a atenção a sinalização acerca de uma diminuição da desigualdade salarial entre os sexos, no nosso país, no final da década de 1990, que é explicada a partir de duas mudanças ocorridas com as reestruturações produtivas no Brasil: a redução do emprego masculino no setor industrial e a incorporação de um grupo crescente de mulheres em ocupações mais qualificadas e mais bem remuneradas, tanto no setor privado quanto no setor público.

Outros estudos, como o de Frigotto (2004), Pochmann (2004), Mészáros (2006) e Nogueira (2006a; 2006b), traçam o desenho do mercado de trabalho e, conseqüentemente, da classe-que-vive-do-trabalho, tal como ele se apresenta atualmente: diverso, heterogêneo, complexo, cada vez mais segregado e cheio de ameaças e riscos.

Diante dessa mudança, que ocorre em escala internacional, o mundo do trabalho vem se redesenhando. O desemprego vem mudando de perfil (POCHMANN, 2006), o trabalho se dispersa, “no sentido estatístico, das situações de trabalho ou dos ‘mundos de trabalho’” (HIRATA, 1998, p. 8) e se metamorfoseia, juntamente com a classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2005), agora mais fragmentada e mais heterogênea, com uma maior incorporação de mulheres e de jovens em trabalhos precários, com redução do tempo de trabalho e com contrato determinado.

Pesquisas realizadas sobre a problemática do desemprego estrutural no Brasil vêm apontando para a complexidade e heterogeneidade desse fenômeno na atualidade, como os estudos realizados por Pochmann que informa:

[...] o desemprego mudou de perfil, deixando de ser um fenômeno que atingia, no passado recente, segmentos específicos do mercado de trabalho, como jovens, mulheres, negros e pessoas sem qualificação profissional, analfabetos e trabalhadores com pequena experiência profissional [...]

Atualmente, transformou-se num fenômeno complexo e heterogêneo, pois atinge de forma generalizada praticamente todos os segmentos sociais, inclusive camadas de maior escolaridade, profissionais com experiências em níveis hierárquicos superiores e em altos escalões de remuneração. (POCHMANN, 2006, p. 62).

Entre os negros – sem o recorte por sexo –, o desemprego atingiu os mais escolarizados, em ascensão social:

[...] a taxa de desemprego dos negros pobres cresceu menos, uma vez que estes tenderam a estar associados, em geral, às ocupações precárias, enquanto o desemprego dos negros de média e alta renda explodiu, provavelmente porque, em um contexto de escassez de empregos especializados, o preconceito racial atuou como um requisito decisivo na contratação. (POCHMANN, 2006, p. 62).

Outra pesquisa do mesmo autor (2006b), realizada a partir das informações produzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) por meio da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (PNAD), num recorte temporal de 1992 a 2002, mostra que entre os desempregados do sexo masculino as taxas foram maiores para os integrantes da classe média alta.

Foi nesse contexto de crescentes taxas de desemprego e diante das baixas taxas de crescimento econômico que os governos neoliberais passaram a questionar a “rigidez” do mercado de trabalho e a recorrer à flexibilização “como uma panacéia”, um remédio para todos os males. Inspirados no dinamismo do mercado estadunidense e japonês, os governos neoliberais europeus, membros da Comunidade Europeia (CE), através das orientações contidas no “Livro Branco”, recomendaram a flexibilização dos trabalhadores, das formações, dos horários, do tempo de trabalho, dos salários e dos sistemas de produção que os mantêm ocupados (MEULDERS, 2003) e estimularam a promoção de formas de emprego menos custosas.

Assim, apesar do trabalho “normal”, estável, com possibilidade de ascensão social estar sendo cada vez mais reduzido, o surgimento de inúmeras modalidades de empregos precários, a tempo parcial, temporários, estágios, trabalho independente, trabalho a domicílio (TD), entre outras formas, acabam freando, em alguma medida, o desemprego, apesar de não conseguir impedir o alastramento da pobreza no mundo e, sobretudo, nos países já empobrecidos.

É nessa contextualidade que as desigualdades entre os sexos e, também, por idade são redefinidas, tanto quando comparamos o trabalho (estável, de tempo indeterminado) com o emprego precário (trabalho a tempo parcial, com baixo salário) quanto quando comparamos a situação de homens e mulheres dentro de uma mesma modalidade de trabalho precário.

No primeiro caso, estudo realizado por Hirata (1998) mostra que, nos países mais centrais do capitalismo, sobretudo nas grandes empresas industriais, os postos de trabalho de tempo indeterminado, estável e com possibilidade de ascensão são ocupados, predominantemente, pelos homens, enquanto as mulheres são mais numerosas no trabalho parcial, na Europa e no Japão, e no mercado informal, no Brasil. Meulders (2003) e Vasapollo (2006) evidenciam que, na Europa, a modalidade trabalho temporário – ocupada, sobretudo por jovens, na faixa etária de 14 aos 24 anos – representa, para os homens, apenas a entrada no mercado de trabalho, enquanto, para as mulheres, significa uma oportunidade de emprego que se mantém ao longo da sua vida.

Hirata (2002), ao analisar alguns estudos realizados sobre o trabalho feminino no contexto atual de globalização e de flexibilização das leis trabalhistas, parece sugerir que a globalização tanto pode ser fonte de novas oportunidades, quanto de novos desafios e novos riscos. Novas oportunidades, seja para regiões, como o interior dos estados nordestinos brasileiros, seja para segmentos marginalizados, como mulheres e jovens inexperientes, identificadas(os) como não-politizadas(os) e mais submissas(os), como bem ilustrado em duas pesquisas realizadas no Brasil, uma por Nogueira (2006) e a outra por Moreira (1997).

O estudo de Moreira (1997) delineia o perfil da força de trabalho recrutada na região interiorana do Ceará, através das cooperativas de confecções do Maciço do Baturité, como predominantemente feminina, jovem, com idade média de 24 anos, solteira, em sua maioria, sem elevado grau de escolaridade e inexperiente em trabalho industrial, além de ser uma força de trabalho sem engajamento na luta política e, portanto, mais facilmente controlada. Já Nogueira (2006) estudou o setor de *telemarketing*, no qual a presença de trabalhadoras jovens é significativa, e identificou que a falta de exigência de experiência prévia – uma das características da força de trabalho, nesse segmento – incide diretamente sobre a autonomia da trabalhadora que se vê obrigada a seguir os procedimentos e o acentuado ritmo de trabalho imposto pela empresa.

E é nesse ponto que residem alguns riscos. Pesquisas recentes sobre a intensificação do ritmo e o prolongamento das jornadas de trabalho envolvendo jovens e mulheres estão recheadas de casos de mortes e de adoecimentos por excesso de trabalho ou por hipersolicitação. Mészáros apresenta dois casos de morte de trabalhadores jovens, por estafa, ocorridos no Japão:

[...] um jovem programador de computador morreu devido ao excesso de trabalho, segundo a sentença do Tribunal Distrital de Tóquio, na qual constava que 'o tempo médio de trabalho anual era superior a 3 mil horas. Nos três meses anteriores à sua morte, o rapaz chegou a trabalhar trezentas horas por mês. Naquele momento ele estava ocupado em desenvolver um sistema de software para bancos'. (Japan Press Weekly, 28/3/1998). [...]

Outro caso de um jovem rapaz que morreu de ataque de coração devido ao excesso de trabalho: 'nas duas semanas anteriores à sua morte, ele trabalhou em média 16 horas e 19 minutos por dia'. (2006, p. 35)

Casos semelhantes vêm ocorrendo no Brasil, envolvendo os trabalhadores da cana-de-açúcar, geralmente jovens e nordestinos (baianos e cearenses). Nos últimos três anos, já ocorreram 21 mortes, só no Estado de São Paulo. A última ocorrência registrada envolveu um trabalhador baiano de 28 anos de idade¹¹.

Ocorrências de doenças ocupacionais como a LER vêm se ampliando, a cada dia e, não por acaso, com maior incidência sobre o segmento feminino que, além de realizar mais atividades repetitivas do que os homens, acumulam jornadas de trabalho, uma vez que a sua inserção na esfera do trabalho profissional não significou o engajamento do seu companheiro na divisão do trabalho no âmbito doméstico-familiar.

Os riscos ainda podem aumentar para o conjunto da classe-que-vive-do-trabalho, mas, sobretudo, para as mulheres e os jovens, dois segmentos que, historicamente, têm constituído a força de trabalho precarizada mesmo em contextos de melhorias de direitos trabalhistas, a exemplo do contexto dos "Trinta anos gloriosos", em países como a França (THÉBAUD-MONY; DRUCK, 2007) e, atualmente, os maiores alvos das políticas de flexibilização das leis trabalhistas.

¹¹ Ver em: <<http://g1.globo.com/Noticias/SaoPaulo/0,,MUL103333-5605-6354,00.html>>. Acesso em: 12 set. 2007.

Mészáros (2006) traz dois exemplos ocorridos na Inglaterra: as campanhas promovidas pelos empresários que, através da TV, vêm divulgando a ideia de que a introdução do “salário mínimo em geral” tornará pior o emprego dos jovens e a pressão pela “isenção dos jovens” da legislação do salário mínimo ou pela concessão de um salário mínimo muito mais baixo. Já Vasapollo (2006) mostra que, nas recentes leis italianas em matéria de trabalho voltado para a juventude, constam, nos contratos onde coexistem o trabalho e a formação, a instabilidade e a ausência de seguridade.

Além disso, nem sempre a primeira experiência de trabalho dos jovens é garantia de acesso à formação. Segundo Meulders (2003), os trabalhos atípicos – a tempo parcial, predominantemente feminino, e temporário, notadamente jovem – dão pouco acesso a formação. Na América Latina, o problema do desemprego e da falta de formação profissional induz os jovens a aceitarem os trabalhos mais precários, sem registro em carteira, mal remunerados e em condições precárias (OIT, 2006).

Outros problemas, como a emigração internacional e a migração da zona rural para a zona urbana também são conseqüências das atuais mudanças ocasionadas pela globalização. Estudos sobre a problemática do desemprego da juventude, no Brasil, a partir da década de 1980, apontam que as estratégias utilizadas para o enfrentamento do desemprego ou do subemprego variam de acordo com as classes sociais: aqueles com maior nível de escolaridade vêm saindo do país (emigração internacional), desde a década de 1980, em busca de mobilidade social (POCHMANN, 2006b). Segundo as estatísticas do governo dos Estados Unidos, “mais de 1/4 do fluxo de imigrantes é de brasileiros com menos de 25 anos e aproximadamente 2/3 têm menos de 35 anos” (FILGUEIRAS, 2007, p. 218). Outros, como os jovens do campo, ao alcançarem a maioridade, tendem a migrar para a cidade, em busca de um trabalho (FRIGOTTO, 2006) e de melhorar sua formação profissional.

A flexibilidade e precarização levam à desordem (SENNETT, 2006, p. 69). Com o “vôo livre, parasitário e destrutivo dos capitais voláteis” (ANTUNES, 2005, p. 232), empresas migram em busca de trabalhadores(as) menos protegidos(as) pelas legislações e, inversamente, trabalhadores(as), jovens, migram em busca de uma inserção menos precária no(s) “mundo(s) do trabalho”. Essa desordem tem gerado disputa entre os que trabalham, além de risco, porque, enquanto os capitais não

contam com nenhuma barreira que os detenha, o mesmo não ocorre com aqueles(as) que procuram um emprego fora do seu país.

Diante dessa contextualidade marcada por profundas mudanças nas mais variadas regiões do globo – que perdem e/ou recebem empresas geradoras de serviços precários – bem como no perfil da força de trabalho – agora composta por trabalhadores(as) formais e informais, de tempo parcial e de tempo integral, etc. – e com o surgimento de novas formas de exploração da força de trabalho, outros desafios são colocados para os sindicatos e para o movimento feminista.

Observa-se, sobretudo nos países de capitalismo avançado, uma “dupla processualidade”: um processo de *desproletarização* do trabalho industrial fabril – com redução das vagas para homens e com uma maior incorporação das mulheres no setor de serviços – e um processo de *subproletarização* decorrente da expansão do trabalho parcial, precário, subcontratado, “terceirizado”... (ANTUNES, 2006b).

As mudanças ocorridas no sindicato e os novos desafios a serem enfrentados vêm sendo apontados por Antunes:

No passado, o sindicato representava 90 por cento da categoria estável e masculina, hoje ela é tanto masculina quanto feminina, é 20 por cento, 30 por cento estável e 70 por cento, 80 por cento terceirizada, e o sindicato tem que representar o conjunto, tem que ser um liame entre os trabalhadores estáveis e os trabalhadores precarizados e também entre os desempregados; tem que fazer esse tripé que não fazia no passado [...] os sindicatos estão sendo obrigados a mudar, a incluir, por exemplo, a mulher trabalhadora. O sindicato de esquerda era muito machista, mas como organizar um sindicato de telemarketing onde 80 por cento dos trabalhadores são mulheres? o sindicato também tem que incluir o terceirizado, tem que enfrentar a organização dos jovens; há exemplos importantes de sindicatos que rejuvenesceram, que buscaram alternativas [...] (2007b, p. 20).

Há novos desafios, também, para o movimento feminista, que assiste a uma maior incorporação das mulheres ao mercado de trabalho, em escala internacional, mas que, além de deixar de fora as mulheres da África subsaariana, se dá, sobretudo, em modalidades de empregos que reforçam a divisão sexual do trabalho, como o trabalho em tempo parcial ou o trabalho temporário, com os mais baixos salários e sem, ou com pouca, proteção social.

A proposta de redução da jornada de trabalho – apresentada pelo movimento feminista e pelas centrais sindicais como uma estratégia para reduzir o

desemprego, através da criação de novos postos de trabalho, melhorar a qualidade de vida dos que trabalham e permitir a conciliação da vida familiar e da vida profissional dos pais e das mães – vem sendo substituída pela criação de postos que, além de não reduzirem radicalmente o desemprego, geram a pobreza e reforçam a tradicional divisão sexual do trabalho ao estimular ocupações que permitem às mulheres a conciliação entre os serviços domésticos/familiares e as atividades profissionais.

Observa-se que o Estado Neoliberal – cada vez mais questionado enquanto promotor das políticas de assistência à família – vem estimulando esse tipo de trabalho (parcial) como uma forma de continuar a explorar o trabalho feminino gratuito utilizado no cuidado com crianças, com idosos(as) e com doentes da família.

CAPÍTULO 3

A INDÚSTRIA CALÇADISTA BRASILEIRA DO SUL-SUDESTE AO NORDESTE: DAS ORIGENS À REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

A indústria de calçados é, atualmente, um importante ramo da economia, graças à sua capacidade em termos de geração de empregos, ao volume de sua produção e à sua significativa participação na pauta de exportações do país. Em 2002, o Brasil empregava, diretamente, “cerca de 250 mil pessoas” e produzia “aproximadamente 600 milhões de pares de calçados/ano, dos quais 165 milhões destinados à exportação [...] para cerca de 70 países, o que gerou, naquele ano, receitas da ordem de US\$1,45 bilhão” (NAVARRO, 2006a, p. 393).

A produção de calçados é uma atividade tradicional do setor industrial, que tem como uma das principais características o fato do seu progresso técnico se dar, sempre, de forma retardada, de tal modo que, até o final do século XVIII, produzia de forma predominantemente artesanal.

As primeiras máquinas utilizadas foram as de costura, que eram adaptações de máquinas do setor têxtil, conhecidas como “máquinas de Blake”. Outra mudança apontada pela literatura foi o desenvolvimento de um novo processo de montagem do calçado, denominado Goodyear Welt, no ano de 1878, quando o setor incorporou ao processo produtivo o uso de máquinas movidas a energia hidráulica e a vapor. No século passado, foram duas as mudanças significativas ocorridas: a introdução da esteira nos setores de montagem, acabamento e, em menor grau, na costura e o desenvolvimento de tecnologias para a produção de calçados injetáveis de plásticos (RUAS, 1985 apud NAVARRO, 2006a).

Apesar dessas mudanças, ainda hoje, esse ramo da produção industrial se caracteriza pelo uso de tecnologias de produção relativamente simples e

tradicionais (RUAS, 1993), em função do caráter descontínuo do processo produtivo do calçado, que guarda características artesanais, sobretudo no segmento de calçados de couro, e apresenta grau elevado de segmentação, dificultando a automatização plena da produção. Graças a isso, esse setor da indústria de transformação é reconhecido no mundo por sua elevada capacidade de absorção de força de trabalho.

3.1 A INDÚSTRIA CALÇADISTA BRASILEIRA

O Brasil é, atualmente, o terceiro maior empregador mundial nesse ramo produtivo, perdendo apenas para a Indonésia e para a China que é o país que mais emprega no mundo (NAVARRO, 2006a).

Os países que produzem calçados para marcas estrangeiras, como o Brasil, apresentam maior dependência, no que diz respeito à força de trabalho humana, sobretudo quando se trata da confecção em couro, uma produção de natureza mais artesanal e que demanda uma força de trabalho com alguma especialização e dotada de habilidade e destreza manuais. Em função disso, o setor calçadista, sobretudo esse segmento, constitui um ramo industrial caracterizado como nômade, com tendência a deslocamentos para regiões menos industrializadas “onde a obtenção da força de trabalho não é obstaculizada por salários elevados e pela existência de avançada proteção legal ao trabalhador” (NAVARRO, 2006a, p. 388).

Aglomerar-se geograficamente em forma de “distritos industriais” é outra das características desse setor produtivo, uma tendência mundial, observada, também, em Leon e Guadalajara, no México, nas localidades de Brenta e Marche, na Itália, e em Pulsan, na Coreia do Sul (NAVARRO, 2006a). No Brasil, grande parte da produção está localizada na Região do Vale do Rio dos Sinos, no Rio Grande do Sul (RS), e nos municípios de Franca, Jaú e Birigüi, no Estado de São Paulo (SP). No entanto, como veremos mais adiante, essa formação em *clusters* (aglomerações) não vem sendo encontrada em distritos industriais implantados na Região Nordeste, em Estados como a Bahia, que se encontram dispersos e, estrategicamente, afastados entre si.

Outro traço desse ramo da indústria é a segmentação por produto, de acordo com o público ao qual se destina: calçados femininos ou masculinos, calçados infantis, esportivos ou sociais.

No Brasil, os calçados femininos em couro são produzidos, principalmente, na região do Vale do Rio dos Sinos (RS), em São João Batista (SC), em Jaú (SP) e em Belo Horizonte (MG); a produção de calçados masculinos em couro está concentrada notadamente em Franca (SP); Birigui (SP) é reconhecido com o maior centro de calçados infantis do Brasil; Nova Serrana (MG) tem se especializado na produção de calçados esportivos; e o Ceará vem se destacando na produção em material sintético, que emprega o etil vinil acetato (EVA) e o cloreto de polivinila – *polyvinyl chloride* (PVC). (ANDRADE, 2006).

3.1.1 Origem, Crescimento e Expansão

A indústria de calçados – juntamente com as indústrias têxtil e de chapéus – foi uma das primeiras indústrias de transformação a se desenvolver no país. Estudo realizado por Suzigan (2000) sobre a origem e o desenvolvimento desse ramo produtivo mostra que, até 1860, a produção de calçados era predominantemente manual, local, em pequena escala e realizada por, em média, quatro artesãos ou sapateiros por oficina.

O Rio de Janeiro parece ter sido um dos primeiros estados brasileiros a organizar a produção em fábricas, pois, já em 1857, contava com uma fábrica “com maquinaria melhorada” que empregava “cerca de 120 pessoas” (SUZIGAN, 2000, p. 186). Mas a concentração da produção em unidades fabris, parece só ter começado no início da década de 1870, estimulada, provavelmente, pela introdução de máquinas de costura¹². Desde então, o número de fábricas cresceu no Rio de Janeiro e, no final do século XIX, começou a se espalhar para outros Estados, como São Paulo, Rio Grande do Sul, Pernambuco e Bahia. Nesse contexto, três fábricas “de alguma importância”, foram instaladas em São Paulo,

Segundo Suzigan, a força de trabalho italiana foi de muita importância para o desenvolvimento da produção de calçados em São Paulo, onde, em 1907, “a

¹² A Cathiard & Alaphilippe, fundada em 1870 e considerada a maior fábrica de sapatos do país era a mais bem equipada do Rio de Janeiro, empregando, naquele período, 243 pessoas, que produziam mil pares de sapatos por dia.

indústria de sapatos teve seu maior progresso”, com um total de nove fábricas, dentre as quais algumas consideradas as maiores, mais bem equipadas e mais modernas do País, graças à utilização da energia elétrica, com exceção de duas delas (2000, p. 189, 192).

No Rio Grande do Sul, a tradição artesanal em couro parece ter recebido importante contribuição dos imigrantes alemães que se instalaram na Cidade de São Leopoldo, por volta de 1824, datando de 1888 a implantação da primeira fábrica, que produzia curtumes e arreios, no Vale dos Sinos (ANDRADE, 2006)¹³. Exatamente nesse contexto, em final do século XIX, “uma fábrica de botas e sapatos havia sido implantada lá, com capacidade de produção de quatrocentos pares diários, empregando 140 operários e equipada com maquinaria alemã, americana e inglesa” (SUZIGAN, 2000, p. 189).

A partir de 1900, verifica-se um processo de introdução de máquinas mais modernas, em sua maioria de origem americana. O período entre 1907 e 1913 foi de expansão dos investimentos e de crescimento na indústria de calçados, graças às condições econômicas bastante favoráveis, à disponibilidade de energia elétrica, no Rio de Janeiro e em São Paulo, e, dentre outros fatores, à instalação de filiais da *United Shoe Machinery Company* nesses dois estados, com autorização para operar em todo o país¹⁴. Assim, por volta de 1913 e 1914, a indústria de calçados do Brasil se encontrava plenamente instalada.

Apesar das dificuldades enfrentadas durante a Primeira Guerra Mundial, notadamente no fim de 1916 e durante o ano de 1917, quando ocorreu uma escassez do couro curtido e de outros insumos importados, a indústria brasileira foi se recuperando graças a algum incentivo governamental, de modo que, no final da década de 1920, encontrava-se “em condição florescente” (SUZIGAN, 2000, p. 200).

Os financiamentos oficiais para a compra de máquinas e equipamentos impulsionaram a mecanização da produção em 1950 e 60, como a aquisição da primeira transportadora mecânica, a esteira, que foi introduzida na produção em 1965 (NAVARRO, 2006a), levando a um aumento do número de trabalhadores e à ampliação das instalações industriais.

¹³ Esse autor toma como base os dados da Associação Brasileira das Indústrias de Calçados (Abicalçados)

¹⁴ Essa empresa arrendava a maquinaria para fabricar sapatos e fornecia peças, acessórios e serviços de manutenção.

Desse modo, na década de 60, a produção calçadista brasileira encontra-se em consolidação, no município de Franca (São Paulo), e no Vale dos Sinos (Rio Grande do Sul). Da década de 1950 até a de 1980, período de maior intensificação da produção em Franca (NAVARRO, 2006a; REZENDE, 2006) e em todo o país, significativas mudanças vão acontecer no setor. Com a introdução da esteira e, em sintonia com os princípios do taylorismo/fordismo, ocorre uma maior verticalização dentro das empresas instaladas em Franca. Assim, todas as operações do calçado passam a ser realizadas dentro das unidades fabris, bem como a produção de componentes utilizados, como solados e saltos, que passam a ser produzidos nas “unidades de pré-fabricados”.

Logo, a produção de calçados aumentou consideravelmente, sobretudo a partir de 1969 e 1970, quando cresceu o consumo interno, expandindo-se conseqüentemente o mercado brasileiro. Data, também desse período, o início das exportações, com a conquista de novos mercados, na Europa, mas, sobretudo, nos Estados Unidos, o maior importador dos produtos brasileiros.

Segundo Navarro (2006a), as exigências do mercado externo, principalmente o americano, eram muitas: prazos rígidos, volumes grandes, muita qualidade e padronização dos produtos, além de preços competitivos. Por causa do item “qualidade”, as empresas exportadoras evitavam produzir algumas partes do calçado nos domicílios, porém, para cumprir com os apertados prazos, às vezes recorriam a essa produção.

Com o aumento na demanda das exportações, em 1970, os empregadores reorganizaram o processo produtivo e enviaram parte da produção de calçados para ser realizada em domicílios, bancas e presídios¹⁵, porque a produção na esteira, que tinha a sua velocidade controlada pelo cronometrista, era incompatível com os tipos de calçados produzidos naquele contexto, os mocassins e os semi-sociais: esses exigiam um ritmo distinto daquele existente na linha de produção, o que terminou por ocasionar alguns problemas como interrupções da esteira e das atividades dos trabalhadores ali ocupados.

Desse modo, as duas seções que mais desenvolviam atividades manuais, logo, utilizavam mais o trabalho humano, já tinham sido retiradas das fábricas antes

¹⁵ Segundo Navarro, entre os períodos de 1972 e 1975, “se empregou a força de trabalho de presidiários do município de Franca”, na costura manual na fôrma – um tipo de costura realizada mais por homens – que ganhavam como “pecistas” (2006a, p. 220).

do processo de reestruturação produtiva. A costura manual na fôrma e fora da fôrma, que era realizada predominantemente por mulheres, foi a primeira a sair, em 1975, passando a ser produzida nos domicílios¹⁶. Em seguida saiu o pesponto, em 1978 e 1979, que passou a ser produzido nas “bancas”.

A fabricação de uma ampla variedade de modelos de calçados, como os mocassins e os semi-sociais, que demandam muita costura manual, tressê e outros enfeites, ampliou a oferta de trabalho para as costuradeiras. No entanto, no final da década de 1970, em vez de as fábricas continuarem ampliando essas seções, passaram a recorrer ao trabalho em domicílio. Como a costura manual não requer o uso de máquinas [e] era um tipo de trabalho realizado majoritariamente por mulheres no interior das fábricas, não foi difícil a sua transferência para fora dos limites da empresa [...]. (NAVARRO, 2006b, p. 168-169).

Com o conhecimento adquirido na produção industrial, os trabalhadores dispensados pelas fábricas montavam, então, a sua “banca de pesponto” e atendiam às demandas das grandes, médias e pequenas empresas, a depender do tamanho da banca e da qualidade do serviço prestado. (NAVARRO, 2006 a, p.177).

3.1.2 Principais Polos Brasileiros, sua Inserção no Mercado Internacional e as sucessivas Crises Econômicas do Final da Década de 1980

Os principais polos brasileiros a participarem das primeiras exportações foram o do Vale dos Sinos e o de Franca que, apesar das sucessivas crises sofridas, continuam sendo os principais produtores do Brasil.

Afirma Navarro, em relação ao ano de 2003, que “[...] das 7.600 indústrias de calçados existentes no país, 66,8% delas estão concentradas nos estados do Rio Grande do Sul (37,5%) e São Paulo (29,3%)”, que, no ano anterior, empregaram – respectivamente – 130.418 e 46.372 pessoas e “guardam especificidades próprias em sua produção calçadista” (2006a, p. 394).

¹⁶ Pesquisas sobre o trabalho feminino nesse período, realizado por Bruschini (1975-85, p. 46-7) mostra que existia um “amplo contingente de trabalhadoras a domicílio”, as “externas” da fábrica, trabalhando como autônomas, sem vínculos empregatícios, já na década de 70.

O Estado do Rio Grande do Sul abriga as maiores empresas calçadistas brasileiras, cuja produção, majoritariamente de calçados femininos de couro e de materiais alternativos como plástico, atende à demanda do mercado interno e externo; sua produção se concentra em uma região próxima a Porto Alegre, conhecida como Vale do Rio dos Sinos ou Vale dos Sapateiros, que abrange 26 municípios, dentre os quais se destacam Novo Hamburgo, Dois Irmãos, Ivoti, São Leopoldo, Campo Bom, Parobé, Igrejinha e Sapiranga; aquela região também abriga aproximadamente 60% da indústria de componentes e 80% da indústria brasileira de máquinas para couros e calçados [...]

O Estado de São Paulo, segundo maior produtor nacional de calçados, tem boa parte de sua produção realizada no município de Franca, principal produtor e exportador de calçados masculinos de couro do Brasil. No Estado de São Paulo, os municípios de Birigui, maior produtor de calçados infantis do país, e Jaú, que tem sua produção voltada para a confecção de calçados femininos, destacam-se por sua produção calçadista. (NAVARRO, 2006a, p. 394-395).

O Polo do Vale dos Sinos e o Polo de Franca passaram por significativas transformações a partir de meados da década de 1980, quando a China – atualmente, o maior produtor e exportador de calçados do mundo – teve ingresso na produção mundial de calçados.

A literatura específica sobre o setor calçadista, analisada por Navarro (2006a), aponta que, até 1960, a produção mundial de calçados era atendida, principalmente, por indústrias domésticas. A partir daí, duas mudanças vão ocorrer na geografia global dessa produção. A primeira aconteceu no final da Segunda Guerra Mundial, quando a produção dos chamados bens de consumo não-duráveis (calçados, têxteis e vestuários) foi reduzida nos países mais industrializados e deslocada para países considerados menos desenvolvidos, com mão-de-obra barata e frágil legislação trabalhista. A segunda ocorreu em 1980, com o ingresso da China e de mais quatro países asiáticos no mercado internacional de calçados, gestando um novo cenário produtivo e concorrencial.

Em 1990, com a intensificação do processo de globalização da produção, o movimento migratório das indústrias de calçados torna-se ainda mais evidente. Configura-se uma divisão internacional do trabalho nessa produção, tornando possível “que um sapato tenha seu *design* elaborado na França ou nos EUA, que

sua matéria-prima, o couro, seja italiana e o seu cabedal¹⁷ seja confeccionado no Brasil ou na China. (NAVARRO, 2006a, p. 388).

Nesse contexto, muitas empresas líderes no mercado mundial direcionaram a produção doméstica para o segmento de maior valor agregado, como calçados de moda com *design* e com estilos personalizados, e desenvolveram *griffes* próprias e para atender ao segmento de consumo em massa, investiram na instalação de subsidiárias em regiões com mão-de-obra abundante e barata. Empresas ligadas ao subsegmento esportivo, como a marca Adidas, recorreram a essa estratégia, mantendo apenas as atividades consideradas estratégicas, como as de “inteligência do processo”, que envolvem pesquisa de mercado, desenvolvimento do produto e marketing, em seus países de origem. (BAHIA, 2000, p. 17).

Desse modo, no contexto da economia globalizada, a produção de calçados realizada nos países menos industrializados se encontra, ao menos em parte, subordinada às empresas dos países desenvolvidos que dominam as atividades de desenho e vendas (NAVARRO, 2006a). O Brasil teve ingresso no comércio internacional da produção de calçados, no final da década de 1960, nessa condição, ou seja, em uma relação de subordinação aos países mais industrializados.

A pesquisa mostra que a produção francana voltada para a exportação recebia dos intermediários¹⁸ não só o *design* como também os moldes e a matéria-prima utilizada na confecção de calçados de couro. Os produtores brasileiros ficavam, assim, “sem liberdade para criar”, como declara um operário da *Samello* entrevistado: “Na produção para exportação, nós, da *Samello*, trabalhamos mais como mão-de-obra. A matéria-prima vem dos EUA, o modelo também. Nós somos mão-de-obra, vendemos mão-de-obra, produzimos o que eles pedem” (NAVARRO, 2006a, p. 234).

Ou seja, os produtores estrangeiros queriam apenas mão-de-obra barata e essa lhes foi concedida através da política econômica da época, fundada na compressão dos salários dos(as) trabalhadores(as). No mesmo período, os produtores brasileiros ligados ao setor calçadista também encontraram condições favoráveis à exportação dos seus produtos, pois contavam com um conjunto de

¹⁷ Uma das etapas do processo que mais incorpora trabalho vivo.

¹⁸ Representantes dos produtores estrangeiros.

estímulos oficiais¹⁹ oferecidos pelo governo brasileiro, no contexto do chamado “esforço exportador” que visava estimular a exportação de manufaturados.

O governo estadunidense, porém, pressionado pelas entidades representantes dos produtores de calçados dos EUA, passou a questionar a política do governo brasileiro de incentivo às exportações, levando-o a retirar, na década de 1980, alguns dos benefícios concedidos ao setor, conforme relata Navarro (2006a, 2006b), que aponta, ainda, outros problemas enfrentados pelos produtores brasileiros a partir de 1985, a exemplo da crise econômica de 1987, com a falência do Plano Cruzado, e a abertura da economia do país realizada pelo Governo Collor, no final da década de 80, o que expôs os produtos brasileiros à concorrência internacional.

Em 1994, uma nova crise atingiu o setor e, principalmente, os pequenos produtores, com impacto perverso sob a classe trabalhadora,

[...] quando houve a paridade cambial do real em relação ao dólar (Plano Real), fazendo com que as empresas mudassem sua estratégia de exportação para um redirecionamento das vendas ao mercado interno, ocasionando a insolvência de muitas empresas, especialmente as de pequeno e médio porte, enquanto as maiores conseguiram voltar parte da produção destinada às exportações para o mercado interno, auferindo maiores margens de rentabilidade a partir da elevação dos preços, sustentada, também, pela expansão da demanda doméstica. A exportação foi mantida, basicamente, apoiada pelo aumento da produtividade e redução de custos, em economia de escala, com recorrente achatamento de salários. (VIANA; ROCHA, 2006, p. 12).

Nesse contexto – em que, por um lado, se reduzia as exportações e, por outro, os produtos brasileiros passavam a competir, internamente, com os produtos chineses e de outros países asiáticos, com preços bastante reduzidos²⁰ – os produtores de calçados brasileiros aderiram à reestruturação produtiva, intensificando a violação dos direitos da classe trabalhadora.

¹⁹ Isenção de impostos, como o Imposto sobre produtos Industrializados (IPI), o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), o Imposto de Renda (IR), concessão de créditos e incentivos fiscais.

²⁰ Em função da disponibilidade de mão-de-obra abundante e bem mais barata que a brasileira e por contarem com incentivos governamentais.

3.2 ADESÃO À REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA: ALGUMAS MUDANÇAS

Vimos que a reestruturação produtiva é um movimento de caráter estrutural que emergiu como uma reação à crise do modelo fordista de produção e que sua atuação se dá no âmbito produtivo com propósitos de reduzir custos²¹ através de formas “enxutas” de produção ou, para usar expressão dos empresários ligados ao setor calçadista no Brasil, “queimar gorduras” (NAVARRO, 2006b, p. 262).

A adesão dos produtores brasileiros à reestruturação produtiva se deu, sobretudo, quando esses foram pressionados a produzir modelos mais variados de calçados, com maior qualidade, em volumes menores e a preços competitivos e como esse é um setor que resiste às inovações tecnológicas, a adesão à reestruturação vem significando mudanças na organização da produção e na relação estabelecida entre empresa e trabalhador(a). Dentre as principais medidas adotadas com esse intuito destacam-se a reestruturação das regiões tradicionalmente industrializadas (os polos tradicionais: o francano e o gaúcho) e a ocupação de novos territórios produtivos, como algumas regiões da Região Nordeste.

No que diz respeito à reestruturação das indústrias em Franca, Navarro (2006a, 2006b) mostra que a empresa cheia de operários existente no início da década de 1970 foi, aos poucos, se tornando “enxuta”. A ampliação da prática de enviar parte da produção do sapato para ser realizada por terceiros nos seus domicílios e nas bancas resultou em precarização e fragmentação da classe trabalhadora, atingindo, sobretudo, as mulheres, jovens e crianças²².

A partir da análise do banco de dados da Prefeitura de Franca, Navarro (2006b) construiu a seguinte tabela referente ao número de bancas de pesponto e de costura manual existente em Franca, entre 1990 e 1993.

²¹ Flexibilizando a produção, que pode ocorrer, segundo Meulders (2003), na relação com os trabalhadores, nas formações, nos horários, no tempo de trabalho, nos salários e nos sistemas de produção que mantêm os(as) trabalhadores(as) ocupados(as).

²² Sobre a problemática do trabalho das mulheres no contexto da flexibilização e precarização, via terceirização, ver o Capítulo 4 deste trabalho.

Tabela 1 – Número de bancas de calçados, segundo o ano – Franca, São Paulo – 1990-1993

ANO	Nº DE BANCAS
1990	486
1991	838
1992	1.051
1993	1.905

Nota: Dados da Prefeitura Municipal de Franca.
Fonte: Navarro, 2006b, p. 264.

O número de bancas se ampliou tanto, a ponto de fazer com que bairros habitacionais periféricos de Franca se transformassem, segundo Navarro, em “bairros industriais sem indústrias [...] (2003, p. 35)”. As empresas passaram a demitir os(as) trabalhadores(as) e, em seguida, a contratá-los para produzir apenas uma parte do produto.

Dados do Sindicato da Indústria de Calçados de Franca (Sindifranca) para o ano de 2003 indicam a existência de, aproximadamente, dois mil prestadores de serviços (ou “banqueiros”) que contratam outros(as) trabalhadores(as) para produzirem a costura e o pesponto. Assim, com os(as) trabalhadores(as) na informalidade ficou mais fácil para o capital explorar, de forma diferenciada, homens e mulheres que, por estarem trabalhando de forma não regulamentada, encontravam maior dificuldade para reivindicar melhorias nas suas condições de trabalho e de salário.

Essa prática, de enviar, cada vez mais, a produção para domicílios e bancas, levou a um elevado índice de desemprego no setor, como se pode ver na Tabela 2.

Tabela 2 – Número de trabalhadores(as) e produção média por trabalhador(a) da indústria calçadista, por ano – Franca, São Paulo – 1984/1999

ANO	TRABALHADORES(AS)	
	Nº	Produção Média/Ano (em pares)
1984	36.000	888
1994	25.000	1.240
1997	17.000	1.705
1999	17.000	1.941

Nota: Dados do Sindicato da Indústria de Calçados de Franca.
Fonte: Navarro (2003, p. 36).

Observa-se que, de 1986 a 1996, foram extintos 16.000 postos de trabalho no ramo calçadista francano. As sucessivas crises levaram a uma grave redução de postos de trabalho, sem, contudo, reduzir a produção média por trabalhador. Isso pode ser explicado pelo fato de que, para aumentar a produtividade e melhorar a qualidade do produto e, ao mesmo tempo, reduzir custos com a produção, os produtores investiram em estratégias de gerenciamento que lhes permitiu atingir tais objetivos sem investimento em tecnologia avançadas (como máquinas de costura programáveis).

No que diz respeito às mudanças organizacionais, observa-se um conjunto de mudanças no interior das fábricas, no que concerne ao processo produtivo, com a introdução de algumas experiências inspiradas no modelo japonês (toyotismo) que transformou o cotidiano de trabalho daqueles(as) que permaneceram formalmente vinculados(as) às empresas. O trabalhador especializado do fordismo/taylorismo passou a assumir um número maior de tarefas no conjunto das atividades, como a limpeza do posto de trabalho.

Na maioria das empresas investigadas por Santos (2004) e por Navarro (2006a, 2006b), a reorganização da produção envolveu a junção de modelos produtivos completamente diferentes, como o fordismo/taylorismo e o toyotismo, tornando possível a identificação do trabalhador multifuncional (característico da organização do trabalho em sistema de células, do toyotismo) na linha de produção (trabalho individual), realizando, simultaneamente, diferentes funções, como pespontar o cabedal e, ao mesmo tempo, cortar e queimar a linha. Assim, a “polivalência do trabalhador [...] vem se firmando como um requisito fundamental para a garantia do emprego e para aqueles que buscam um lugar no mercado de trabalho” (NAVARRO, 2006a, p. 415).

Além da sobreposição de funções, as pesquisas apontam outras mudanças, como a substituição de postos de trabalho que eram realizados sentados para postos de trabalhos realizados em pé, como o pesponto e os “serviços de mesa” e o aumento da pressão por produtividade e por qualidade que ocasionou um maior índice de acidentes e adoecimentos (NAVARRO, 2003; 2004; 2006a; 2006b).

Nesse contexto, observam-se algumas mudanças no perfil dos(as) trabalhadores(as), com uma participação maior de mulheres e também de jovens em

algumas unidades fabris²³. Essas mudanças parecem ter a ver com a necessidade de contratar trabalhadores que “se adaptem facilmente a novas situações, que têm iniciativa, que são ágeis, que são flexíveis” (DRUCK, 2005, p. 3).

Outra estratégia utilizada pelos produtores para tornar os produtos brasileiros mais competitivos no comércio internacional consistiu em ocupar novos territórios produtivos, buscando os incentivos fiscais e creditícios oferecidos por governos de outras regiões do país e, principalmente, uma força de trabalho muito barata em regiões com elevados índices de desemprego. Desse modo, as grandes corporações do setor calçadista descentralizaram a produção, implantando empresas subsidiárias em alguns Estados da Região Nordeste, como a Bahia e o Ceará²⁴ (ANTUNES, 2006a) no contexto da “guerra fiscal”.

3.3 A CONSTITUIÇÃO DE NOVOS DISTRITOS INDUSTRIAIS NA REGIÃO NORDESTE: ORIGENS, CARACTERÍSTICAS E SUA INSERÇÃO NA PRODUÇÃO NACIONAL

A produção de calçados na Região Nordeste não é recente. Suzigan aponta a produção de calçados no início do século XX, nos Estados da Bahia e Pernambuco, onde havia “cinco fábricas, duas delas [...] com grande número de operários, uso moderado de maquinaria movida a energia e a maior parte do trabalho feito à mão. As outras eram pequenas” (2000, p. 192). No caso da Bahia, um relatório consular informava que, no final do século XIX, já “existiam duas fábricas de botas e sapatos [...], empregando em média sessenta pessoas cada uma” (2000, p. 189).

A participação desse Estado na produção de calçados se manteve, de modo que, em 1910, verificava-se algumas fábricas baianas produzindo, diariamente, entre 100 e 450 pares, equipadas com máquinas de costurar sapatos; inclusive, algumas fábricas contavam com máquinas europeias utilizadas na costura e no corte. Além disso, há de se levar em conta o fato de que, em vários Estados da Região Nordeste a produção artesanal em couro não é recente. Em sua narrativa

²³ Abordaremos o aumento da participação de mulheres e jovens na produção de calçados no Capítulo 4 deste trabalho.

²⁴ Falaremos apenas sobre esses três estados, os mais relevantes, apesar de existirem outros.

sobre a história do couro no Cariri (CE), Araújo relata o início dessa tradição artesanal:

[...] a partir do século XVII, com a expansão das lavouras de cana-de-açúcar, o gado adentrou o sertão. Para lidar com o boi, o sertanejo se vestia de couro, a fim de se proteger dentro da caatinga. Surge, então, o vaqueiro, figura mítica do sertão representada pela bravura, coragem e pela sua estética de herói encourado. A partir de então, os primeiros ofícios foram criados. Os artesãos do couro, além de calçados, produziam ainda uma série de produtos utilizados no meio rural, como cintos, arreios, selas, chapéus, etc. A história da tradição calçadista do Cariri não deve ser deslocada dessa primeira atividade econômica, advindo daí a sua principal matéria-prima: o 'couro'. (2007, p. 4)

Desse modo, na mencionada região – o triângulo do Crajubar, formado pelas cidades de Crato, Juazeiro e Barbalha –, a tradição da produção de calçados, em oficinas artesanais, data do início do século XIX e esse é apenas um exemplo. Outros podem ser mencionados como o Município de Ipirá, na Bahia, que há mais de cem anos, produz couro curtido, arreios, selas, roupas para os sertanejos da região, entre outras peças, conforme veremos no Capítulo 5 deste trabalho.

Assim, antes de 1990, a produção nordestina era artesanal ou realizada em pequenas unidades industriais, que utilizavam o couro produzido na própria região. A partir de então, empresas calçadistas de grande porte foram instaladas em regiões que já possuíam uma tradição no artesanato em couro, como o Cariri, situada no interior do Ceará. Desde então, o setor coureiro-calçadista já existente ganhou maior visibilidade, com a chegada das grandes corporações, pelo volume da produção, pelo número de empregos gerados numa única empresa e pelas propagandas feitas pelos governos.

Essas corporações, cuja produção está, geralmente, voltada para a exportação, escolheram a Região Nordeste em função das boas condições para produzir ali encontradas no contexto da crise do capital. Em primeiro lugar, vale destacar a qualidade da força de trabalho encontrada no Nordeste em função da tradição no trabalho manual/artesanal, apesar da inexperiência com o trabalho industrial fordista/taylorista. É comum encontrar na literatura sobre o setor a referência à satisfação dos produtores, gerentes e superintendentes da indústria com relação à força de trabalho nordestina (Quadro 1).

Os relatos que apontam para a satisfação dos produtores com relação a essa força de trabalho nos levam a avaliar que, mesmo sem incentivos fiscais, unidades produtivas do Sul e Sudeste do país migrariam para a Região Nordeste em busca de novos espaços produtivos, porque além do que já foi mencionado, essa região possui uma excelente localização geográfica, estratégica para os produtores, uma vez que, muitos deles exportam seus produtos para mercados bastante próximos do Nordeste, como os EUA, Canadá, Europa e Argentina, o que possibilita a redução de custos com transporte.

FONTE	DEPOIMENTO
Rigotto (2004, p. 310; nota de pé de página)	Ao visitar uma indústria de calçados situada em Horizonte (CE), foi informada de que a empresa “havia planejado operar aqui com 500 empregados, mas já estava na casa dos 2.000, tamanha a <u>surpresa com a produtividade dos trabalhadores</u> que, em muito, superou, e em pouco tempo, a de outras unidades da mesma empresa, na região Sudeste” Sobre os trabalhadores de Maranguape, ouviu elogios do Superintendente da Indústria de Calçados, que falou “espontaneamente e com ênfase”: “Muito bom. Excelente! A gente só fala coisas realmente boas, porque realmente é verdade. Muito bom! O pessoal daqui tá de parabéns! O <u>empenho</u> que eles têm...” O gerente de uma das fábricas da indústria de calçados em Maranguape revelou que “os trabalhadores são muito bons, <u>é só disciplinar e ensinar</u> ” (grifo nosso).
“A Indústria de Calçados no Estado do Ceará” (2001, p. 5)	“[...] em todas as empresas visitadas os executivos elogiaram a qualidade da mão-de-obra e a <u>velocidade com que os trabalhadores aprendem novas funções</u> ”
Viana e Rocha (2006, p. 40)	Sobre a tradição ligada ao setor coureiro existente na Paraíba desde 1923, mas que, praticamente, desapareceu, afirmou: “Dos anos em que a cidade se caracterizou como principal pólo coureiro do Estado, com relevo em todo o Nordeste, restou uma mão-de-obra qualificada, fator importantíssimo para a manutenção da cidade como importante pólo da indústria coureiro-calçadista”.

Quadro 1 – Perfil da força de trabalho nordestina, segundo alguns autores pesquisados

Outro importante fator que contribuiu para atrair os investidores foi a presença do Polo Petroquímico de Camaçari, na Bahia, considerando que algumas fábricas instaladas na Região Nordeste são especializadas em segmentos de calçados de plásticos, como as instaladas no Cariri, no Estado do Ceará, e outras estão investindo na produção de solado. Além das boas condições geográficas, têm-se a política governamental de incentivos fiscais e creditícios, que segundo Prochnick e Une (2004, p. 4) tornam a produção, nessa região, “16% mais econômica do que no Rio Grande do Sul [...]”.

Outro fator decisivo foi o baixo custo com a força de trabalho. Segundo aqueles autores “[...] só pelo fato da mão-de-obra no Nordeste ser mais barata, mesmo que não houvesse incentivos fiscais, o custo do calçado já seria reduzido em 10% se comparado ao calçado produzido no centro-sul”, pois enquanto “na indústria de calçados no Nordeste paga-se, em média, um salário mínimo para cada trabalhador [...] no Vale paga-se de dois a dois e meio [...]” (PROCHNICK; UNE, 2004, p. 4) e ainda se tem os(as) empregados(as) das cooperativas de trabalho.

As fábricas subsidiárias implantadas na Região Nordeste geralmente contam com o apoio da empresa matriz, localizada no polo gaúcho ou francano. Assim, vem sendo possível constituir distritos industriais menores e bastante distintos dos já existentes no Sul e Sudeste, com empresas pulverizadas, no interior dos estados do Nordeste.

A “dispersão geográfica” das indústrias também está entre as estratégias utilizadas para a manutenção das boas condições de produção, por evitar a organização e pressão sindical por melhorias salariais. Em função desse último aspecto e do pouco tempo de existência, os polos constituídos na Região Nordeste são dispersos e, por isso mesmo, bastante diferente dos polos tradicionais existentes nas Regiões Sul e Sudeste, que formam *clusters* (aglomerações), geralmente compostos por empresas de componentes, de máquinas, de serviços, que colaboram entre si.

Outra característica importante da produção calçadista nordestina é a heterogeneidade. Diferentemente dos polos tradicionais, não existem, nos estados produtores dessa região, a especialização ou segmentação por produtos, o que segundo Viana e Rocha, “é normal em regiões que se encontram em fase inicial de formação, especialmente devido às políticas traçadas objetivarem o desenvolvimento regional, e não a especialização” (2006, p. 30).

Avaliamos que a não especialização decorre muito mais da estratégia utilizada pelos produtores para manter a produção nordestina como um “anexo” ou um “apêndice” da produção gaúcha, sem autonomia própria, realizando apenas as operações intensivas em mão-de-obra, que tem em vista pressionar os governos pela manutenção da política de incentivos fiscais e creditícios, sem as quais as empresas ameaçam migrar, a qualquer momento (inclusive para a China), o que também tem forte efeito sobre a classe-que-vive-do-trabalho e sobre a sua organização, enquanto classe, por melhorias salariais. Além disso, há de se

considerar que, em parte, essa pulverização tem a ver com as disputas entre as prefeituras aliadas ao governo estadual para serem *contempladas* com essa política que pretende ser de geração de emprego e renda e que vem sendo utilizada como moeda eleitoral.

Outra característica importante a ser destacada é a existência de “empresas satélites”, em lugar do trabalho domiciliar, o que parece ter a ver com o fato de esses produtos serem exportados, o que exige uma maior qualidade e, portanto, um maior controle sobre os que produzem. Desse modo, parece ser mais viável para os produtores o investimento em “cooperativas de trabalho”, controladas por funcionários das empresas, ou em “empresas satélites” que segundo Viana e Rocha, são “responsáveis por partes do processo produtivo das grandes empresas, sendo meras executoras de programas de produção estipulados pelas matrizes, constituindo parte indissociável destas” (2006, p. 42).

Um das conseqüências da vinda das grandes corporações para os Estados da Região Nordeste foi o aumento da produção nessa região. Com a implantação de grandes corporações, entre 1986 e 2000, a participação do Nordeste na produção brasileira de calçados subiu de 3% para 20% (VIANA; ROCHA, 2007). Com relação ao número de empresas e de empregos criados no ano de 2002, os Estados do Ceará, Paraíba e Bahia possuíam, respectivamente, 189, 96 e 89 empresas produtoras de calçados que empregavam, respectivamente, 36.755, 7.260 e 11.835 pessoas (NAVARRO, 2006a).

A seguir discorreremos sobre as principais características da produção dos principais Estados do Nordeste, bem como sobre a sua inserção na produção nacional.

3.3.1 Distritos Industriais do Estado do Ceará

O Estado do Ceará, tradicional produtor no ramo coureiro-calçadista, passou a ter em seu território grandes corporações produtoras dos mais variados tipos de calçados, com elevada capacidade de gerar emprego, a partir de 1980.

É o terceiro maior produtor brasileiro. Nesse estado, estão implantadas grandes fábricas, a exemplo da Grendene, instalada em 1996 e que, atualmente, mantém onze unidades fabris empregando aproximadamente 12.000

trabalhadores(as) (LIMA, 2000, p. 12). Essa empresa, uma empresa “âncora”, foi uma das primeiras a se instalar no Estado, trazendo consigo suas fornecedoras.

Dados referentes à Pesquisa Industrial realizada em 2004, divulgados pelo IBGE, apontam para a existência de 170 unidades locais de “preparação de couro e fabricação de artefatos de couro, artigos de viagem e calçados”, que empregavam 49.383 pessoas naquele ano (IBGE, 2004, p. 161).

Os principais polos estão, em certa medida, concentrados na Região Metropolitana de Fortaleza, em Sobral e no Cariri. As cooperativas de trabalho foram instaladas no interior do Ceará, no sertão central, a partir de 1995, nos municípios de Itapajé, Canindé, Santa Quitéria, Itapipoca, Crateús e Queixeramobim. (LIMA, 2005, p. 103).

Na Região Metropolitana de Fortaleza, as empresas de grande porte, vindas do Sul e Sudeste, co-existem com micro e pequenas empresas locais. Têm-se elevado número de grandes empresas nessa região, além das existentes em Caucaia, Horizonte, Pacajus, Maranguape e Cascavel. Pesquisa mais recente, realizada por Viana e Rocha (2006) mostra que, só nas regiões de Fortaleza e Pacajus, existem 166 estabelecimentos formais do setor que geram 13.209 empregos e 80 empresas micro, pequena e de médio porte, que geram 6.300 empregos.

Em Sobral, existem dezenove empresas de calçados, com destaque para a Grendene, com sete plantas nessa região, que produz calçados à base de PVC a partir de insumos que são fornecidos por empresas ligadas ao setor petroquímico de Camaçari, na Bahia. Segundo Viana e Rocha (2006), os incentivos governamentais, estadual e federal, já foram renovados até 2.019 e 2.013, respectivamente.

O Polo do Cariri abrange três municípios vizinhos: Crato, Juazeiro do Norte e Barbalha e nele predomina a produção de calçados femininos e, em menor proporção, de calçados infantis. O número de empregos gerado pelo Polo do Cariri é de 4.962, segundo Viana e Rocha (2006).

Já no sertão do Ceará estão implantadas as cooperativas, que são grandes unidades produtivas que utilizam entre 500 e 600 trabalhadores(as). As empresas possuem apenas um galpão para funcionamento do almoxarifado, depósito e escritório. Os galpões para a produção são de responsabilidade do Estado e funcionam ao lado daquele, de modo que a empresa garanta a qualidade dos produtos através do controle de qualidade feito por um supervisor, funcionário

da empresa. A força de trabalho era predominantemente jovem, com faixa etária entre 18 e 25 anos, com significativa participação das mulheres. Além disso, tem-se a “quarteirização” ou trabalho domiciliar realizado em alguns distritos da região de Canindé²⁵, como Ipu, Monte Alegre e Pedra Branca.

3.3.2 Distritos Industriais do Estado da Paraíba

Quando comparado com os demais estados, a Paraíba apresenta um maior enraizamento histórico do setor em função da grande comercialização de couros no interior, particularmente em Campina Grande, um renomado fabricante de vaquetas, que deu origem ao surgimento da indústria de processamento de couros, no início da década de 1920. Atualmente, os tradicionais curtumes têm reduzido peso no setor coureiro-calçadista local. No que diz respeito ao setor calçadista, predominam as empresas de pequeno porte. (VIANA; ROCHA, 2006).

A Paraíba é o quinto maior exportador de calçados no país e o sexto maior, em termos de geração de emprego; produz sandálias (feminina e masculina), sapatos (masculino e feminino), tênis/chuteiras, calçados infantis, botas de segurança, sandálias havaianas, entre outros.

O Polo da Grande João Pessoa, que conta com empresas na Região Metropolitana de João Pessoa e em cidades circunvizinhas, é composto por 23 empresas, sendo que 11 delas, conhecidas como empresas “satélites” ou “facções”, não fabricam produtos finais. As grandes empresas geram juntas 2.983 empregos e as empresas satélite, de médio porte, empregam 2.033 pessoas. O setor informal tem um grande peso no polo localizado na região de Campina Grande, na Grande João Pessoa. Existe apenas uma grande empresa em Campina Grande que empregava 2.380 pessoas, enquanto 53 empresas informais e 35 empresas formais empregavam, respectivamente, 301 e 760 pessoas. (KEHRLE, 2005 apud VIANA; ROCHA, 2006).

No que diz respeito ao Polo de Patos, a informalidade é sua mais importante característica. Possui 86 empresas informais contra 14 empresas formais

²⁵ A empresa que é objeto de investigação nesta pesquisa e que tem unidades produtivas no Estado do Ceará é mencionada por Rigotto (2004) como uma daquelas que fizeram uso de terceirização da produção via “cooperativas de trabalho” sem garantias trabalhistas. Mas, em função da mobilização da sociedade, em 2001, essa empresa firmou compromisso com a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) de pôr fim a essa modalidade de relação de trabalho.

e não dispõe de grandes empresas, donde decorre o fato do setor informal gerar um número maior de empregos (623) do que o setor formal (411). Como o Polo de Campina Grande, esse possui fortes raízes locais.

3.3.3 Distritos Industriais do Estado da Bahia

Até 1997, mais ou menos, onze fábricas de calçados foram implantadas no Estado da Bahia, o que significa que, atualmente, algumas delas estão com mais de dez anos de existência²⁶. Desse período até hoje, o número de empresas implantadas nos municípios interioranos aumentou significativamente. Pesquisa realizada por Cerqueira (2007) identificou, através dos dados do Banco de Investimentos Diretos (BID) que, entre 1994 e 2004, 24 municípios receberam investimentos no segmento calçadista. São eles (por região): Alagoinhas, Amargosa, Cachoeira, Castro Alves, Conceição do Coité, Conceição do Jacuípe, Cruz das Almas, Feira de Santana, Ilhéus, Ipirá, Itabuna, Itapé, Itapetinga, Jequié, Juazeiro, Pojuca, Riachão do Jacuípe, Santo Antonio de Jesus, Santo Estevão, São Francisco do Conde, São Miguel das Matas, Simões Filho, Terra Nova e Valente²⁷.

Apesar da dispersão geográfica dos distritos industriais instalados na Bahia, Cerqueira chama a atenção para o fato de que “as empresas não se instalaram em municípios de vazios econômicos”. Elas estão em cidades, como Ilhéus e Itabuna (com destaque para a economia do cacau) e como Feira de Santana e Vitória da Conquista, as duas maiores cidades do interior do Estado, ou próximas a elas, em municípios que possuem (ou passaram a possuir) uma infraestrutura mínima como “estradas, proximidades de portos e aeroportos, saneamento e energia elétrica, além de uma complexidade produtiva com grau de desenvolvimento do comércio e dos serviços” (2007, p. 95)

²⁶ Em novembro de 1997, o Jornal *O Independente*, de Ipirá, na matéria “Ipirá fora do pólo calçadista” apresentou uma lista com os municípios que foram “contemplados” com a implantação de fábricas ligados ao setor coureiro-calçadista. São eles: Itapetinga (Azaléia); Jequié (Ramarim); Cruz das Almas (Bibi); Cachoeira, Muritiba e Governador Mangabeira (Via Uno); Itabuna (Kildare); Serrinha (Schmidt e Reichert Reifer); Juazeiro (Picadilly); Alagoinhas (Bottero); Santo Antônio de Jesus (Henrich); e Amargosa (Daybi).

²⁷ Totalizando 24 municípios. Segundo dados da Relação Anual das Informações Sociais (Rais)/Tempo de Emprego Médio (TEM), analisados pela autora em pauta, a Bahia possuía 36 estabelecimentos da indústria calçadista no ano de 1994 e, em um intervalo de dez anos, esse número subiu para 104 estabelecimentos.

Em função das experiências com as greves sindicais no Sul e Sudeste do país e com as estratégias adotadas pelos produtores na Bahia²⁸, tornou-se interessante para esses a constituição de polos dispersos entre si, com fábricas afastadas umas das outras e com a produção dependente das suas matrizes instaladas no Rio Grande do Sul e em São Paulo, mantendo nessas unidades as atividades de maior conteúdo tecnológico, como o *design*. Sobre isso, Cerqueira afirma:

Temos uma divisão do trabalho inter-regional em que continuam concentradas nas regiões sul e sudeste as fases produtivas de maior valor agregado, enquanto no nordeste estão as fases onde o custo da mão-de-obra é o fator de competitividade. (2007, p. 97).

Outro aspecto mencionado nas pesquisas sobre o setor no Estado da Bahia diz respeito à “existência de alta rotatividade dos funcionários que, muitas vezes, permanecem na empresa por um período inferior a 1 ano” (BAHIA, 2000, p. 77). Para essa pesquisa, a rotatividade existe em função da determinação dos(as) trabalhadores(as) que, por razões diversas, pedem demissão. Sobre isso afirma:

[A] rotatividade decorre, além do baixo piso salarial, do ritmo intenso e estressante de trabalho e da falta de tradição para trabalhar com este tipo de indústria. Além destes fatores, também constituem importante motivo de rotatividade as vantagens obtidas através da rescisão de contrato, com o conseqüente benefício do seguro-desemprego. (BAHIA, 2000, p. 77).

No entanto, há de se considerar que a alta rotatividade vem sendo utilizada como um instrumento de controle e submissão da força de trabalho.

Convém destacar outro importante elemento presente na primeira pesquisa envolvendo as empresas do setor coureiro-calçadista realizada na Bahia²⁹, na qual os(as) 172 trabalhadores(as) que responderam ao questionário afirmaram que:

²⁸ Por razões estratégicas, nenhuma das empresas implantadas na Bahia encerrou suas atividades produtivas no sul para se instalar no Estado. (BAHIA, 2000). Os dados da Rais/TEM evidenciam que, em 1994, o Rio Grande do Sul e São Paulo possuíam, respectivamente, 1.713 e 2.120 estabelecimentos da indústria calçadista que, num intervalo de dez anos, aumentaram, respectivamente, para 3.192 e 2.542 (CERQUEIRA, 2007). Com o aumento do número de estabelecimentos nos tradicionais polos produtores de calçados do país e com a implantação e aumento de suas novas subsidiárias na Bahia, as grandes corporações calçadistas aumentaram sua capacidade produtiva.

²⁹ Refiro-me à pesquisa realizada pelo NEIM, sob a coordenação da Profa. Petilda Vazquez, da qual participei na sua primeira fase.

- 1) Seu trabalho depende de velocidade automática (91,3%);
- 2) Trabalham com esteira em alta velocidade (89,5%);
- 3) Trabalham com prazos apertados (76,1%);
- 4) Seu trabalho envolve esforço repetitivo (90,7%);
- 5) Seu trabalho depende de controle direto da chefia (78,5%);
- 6) Estão expostos a agentes químicos (79,7%), a agentes biológicos (50,0%), a riscos mecânicos (62,8%), a riscos ergonômicos (83,7%). (VAZQUEZ, 2007, p. 27)

Trata-se, pois, de um trabalho repetitivo, fortemente controlado, por ser realizado sob forte pressão do tempo dada a existência de prazos apertados. As condições de trabalho são muito insalubres, constituindo-se em um ambiente agressivo à saúde dos que trabalham.

A seguir apresentaremos os primeiros distritos industriais baianos.

3.3.3.1 O Distrito Industrial de Itapetinga

O polo de calçados de Itapetinga está localizado no sudoeste do Estado, a 944 km da capital. O início da sua gestação data do biênio 1996-97, ou seja, há mais de dez anos, sendo um dos primeiros no Estado. A escolha do município se justifica pela infra-estrutura, pelo alinhamento da política do governo municipal com a do governo estadual, além da tradição na produção em couro. Segundo a Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB) (1973) o município possuía, naquela ocasião, cerca de oito fábricas de calçados em couro.

A Azaléia do Nordeste S/A³⁰, que tem matriz gaúcha, é considerada a maior empresa do setor no Brasil e a principal do polo da Bahia; é, também, a única das seis unidades do grupo no país que vem operando com galpões instalados em municípios adjacentes à matriz (VIANA; ROCHA, 2006), o que se explica em função do seu projeto inicial de implantação que determinava a fragmentação do processo de produção, que foi planejado da seguinte forma: a fabricação do cabedal – a parte do processo produtivo que mais demanda a força de trabalho – ficaria a cargo de

³⁰ Sua implantação contou com 50% de recursos próprios e 50% de recursos financiados pelo Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDS), Agência Especial de Financiamento Industrial (FINAME), Fundo de Investimentos do Nordeste (FINOR) e outros fornecedores (VIANA; ROCHA, 2006), além de investimentos suplementares em infra-estrutura, em atividades como terraplanagem, construção de galpões, ampliação de unidade industrial, eletrificação e reforma de sistema viário. Esse último, segundo pesquisa realizada por Oliveira (2004), envolveu investimentos bastante volumosos com a construção de um aeroporto (a um custo de R\$ 1,8 milhão) completamente equipado e de uso quase exclusivo dos empresários gaúchos, uma vez que a cidade não tem grande demanda com relação a viagens aéreas.

cooperativas de trabalho que funcionariam nos galpões construídos pelo poder público, onde os cooperados, sem vínculos empregatícios, prestariam serviços exclusivos à empresa enquanto que apenas a montagem aconteceria no complexo industrial (na matriz). Porém, segundo Oliveira (2002) a implementação do projeto foi inviabilizada por conta de “obstáculos legais”³¹. Assim, os galpões já construídos tornaram-se filiais da matriz e as relações de trabalho se firmaram em consonância com a CLT.

Analisando os estudos sobre o setor calçadista baiano e, mais especificamente, o polo de Itapetinga, observa-se um crescimento significativo no número de galpões e de empregos. No ano de 2000, a Azaléia empregava 3.000 trabalhadores(as), sendo que 90% (2.700) residiam no município de Itapetinga, o que representava, naquele contexto, cerca de 9% da população economicamente ativa (PEA) e 10% incluindo os municípios próximos. Em maio do ano seguinte, o número de trabalhadores diretamente empregados subiu para 4.412, distribuídos da seguinte forma: 3.309 em Itapetinga (2.808 no complexo industrial e 501 distribuídos por três galpões) e 1.103 dispersos em dez municípios, quais sejam: Itororó (153, distribuídos em três galpões), Itambé (169, espalhados em dois galpões), Potiraguá (77), Itarantim (191), Macarani (236 distribuídos em dois galpões), Maiquinique (73), Firmino Alves (94 distribuídos em dois galpões), Ibicuí (41), Iguai (67) e Caatiba (2) (BAHIA, 2000). Já no ano de 2002, Oliveira fala em 4.000 empregados(as) na “fabrica-mãe” e “mais de mil empregos em 18 galpões espalhados por doze municípios da Região Administrativa de Itapetinga” (2002, p. 111). E estudo mais recente, realizado por Viana e Rocha (2006), aponta a existência de 9.000 empregos gerados nas cinco empresas que constituem o Polo.

Apesar da sua relevância em termos de geração de emprego, não podemos deixar de registrar que são empregos muito precários, conforme estudos envolvendo esse complexo industrial. A já citada pesquisa de Oliveira aponta, entre outros problemas, os salários muito baixos – próximos ao mínimo –, a existência de banco de horas, trabalho em tempo parcial, temporário ou terceirizado e a alta rotatividade da mão-de-obra. Sobre esse último aspecto, ainda segundo a autora, “se estima que em torno de 150 operários têm sido renovado por mês” (2002, p. 204).

³¹ Refere-se ao parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 1943) e à Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. (BRASIL, 1971).

No que diz respeito à saúde do(as) trabalhadores(as), através da análise de relatórios técnicos realizados pelo Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador (CESAT), chama a atenção para os seguintes problemas: 1) exposição a produtos químicos e a pressão sonora acima do determinado pela Norma Regulamentadora do TEM; 2) exposição ao desconforto térmico em determinadas etapas do processo produtivo onde se utilizam máquinas muito quentes que funcionam com temperatura de 160°C; 3) uma “certa gravidade” no que se refere à ocorrência de doenças como LER/DORT; e 4) a existência de riscos de acidentes em função da forte pressão para que se corresponda ao ritmo acelerado e constante de trabalho.

Há de se considerar, ainda, que a empresa busca imobilizar o sindicato através da ameaça de se deslocar para outras regiões do país.

a cidade tem vivido constantemente sob a ameaça de que o investimento migre para outras regiões, diante das tentativas de organização sindical dos trabalhadores, uma vez que as principais vantagens locais que motivaram a vinda desta empresa para o Nordeste foram os baixos salários praticados e a baixa capacidade organizacional (sic) da classe trabalhadora nesta região. (OLIVEIRA, 2002, p. 224)

Desse modo, as precárias condições de trabalho, o pouco poder exercido pelo sindicato frente ao capital e a insuficiente intervenção dos órgãos de fiscalização têm levado a consequências perversas para a classe trabalhadora. Denúncia de mutilações dos trabalhadores que operam máquinas na produção, foi feita pela TV Bahia que levou ao ar imagens de dois trabalhadores negros que tiveram suas mãos cortadas enquanto produziam e, atualmente, encontram-se trabalhando em “regime especial”, com quatro horas de duração e em péssimas condições de trabalho.

Sobre essas questões nenhuma iniciativa do Governo atual vem sendo tomada no sentido de fiscalizar as empresas, puni-las e fazê-las respeitar os direitos trabalhistas e sindicais. Ao contrário, o Governo vem cedendo às pressões dos empresários e dando continuidade à política de investimento no setor, através da implantação de novas unidades de calçados e de componentes, na ampliação da capacidade produtiva e na renovação de contratos de empresas como a Azaléia, seguindo a política dos governos que o antecederam. Sobre esse último aspecto,

em Itapetinga, R\$27 milhões serão investidos na instalação de mais sete unidades de produção, com a perspectiva de gerar 5.000 novos empregos³².

Segundo Milton Cardoso, diretor-presidente do Grupo Vulcabrás/Azaléia, a escolha pela ampliação na Bahia (e não nos demais estados da Região Nordeste onde tem unidade implantada) se deu em função dos incentivos fiscais e do apoio do Governo do Estado. Dito com suas próprias palavras:

Nós temos fábricas em vários estados, mas escolhemos a Bahia porque o Estado nos garante um nível satisfatório de incentivos. Além da demonstração do Governo, nas figuras do Governador Jacques Wagner e do Secretário Rafael Amoedo de que são defensores da manutenção dos incentivos pelo período acordado. Essa foi uma questão fundamental na nossa decisão.³³

3.3.3.2 O Distrito Industrial de Jequié³⁴

Segundo a Federação das Indústrias da Bahia (1973), o Município de Jequié possuía, naquela ocasião, curtumes de peles beneficiadas e solas, fábricas de calçados, malas, pastas e sacolas de couro. Essa foi uma das razões para a sua escolha pelos investidores, além de estar situado em uma região que possui razoável infra-estrutura, próxima a Vitória da Conquista, Sudoeste do Estado.

O distrito industrial de Jequié tem um tempo de existência mais ou menos parecido com o da Azaléia do Nordeste, ou seja mais ou menos dez anos de implantação. Segundo Viana e Rocha (2006) esse polo é composto por dez empresas e representa 15% da indústria calçadista baiana. A Ramarim é sua principal empresa (VIANA; ROCHA, 2006) e emprega cerca de 3.000 trabalhadores(as) (VAZQUEZ, 2007).

³² E com relação à implantação de novas unidades produtivas, os municípios de Santo Estevão, Amélia Rodrigues e Ruy Barbosa receberão investimentos para a implantação de unidades da Dilly, Ditor e Pegada, respectivamente. Com a promessa de gerar 2.000 empregos, na primeira, de contratar 200 trabalhadores(as), na segunda, e 600, na terceira. Ver em: <<http://www.comunicacao.ba.gov.br/noticias/2008/04/22/setor-calcadista-investe-r-39-milhoes-na-bahia-e-gera-mais-8-mil-empregos>>. Acesso em: 22 abr. 2008.

³³ Idem.

³⁴ Infelizmente não encontramos pesquisas científicas que permitissem aprofundar a análise sobre esse polo. Apenas os dados apresentados pela pesquisa do Banco do Nordeste, realizada por Viana e Rocha (2006) que faz referência à existência de 742 empregos gerados pelas dez empresas existentes no Polo de Jequié. O dado nos parece equivocado, pois o número de trabalhadores(as) empregados na Ramarim, segundo visita realizada no município, parece superar o total apresentado.

3.3.3.3 O Distrito Industrial de Juazeiro

Convém destacar que o Polo de Juazeiro, localizado na região Norte do Estado, tinha como fábrica âncora a Piccadilly, que encerrou suas atividades no Estado no ano de 2004, quando tinha apenas cinco anos de existência, transferindo os seus investimentos para a filial rolante no Rio Grande do Sul. (VIANA; ROCHA, 2006).

Além dos prejuízos econômicos³⁵ causados por essa transferência, existem os danos sociais, físicos, psíquicos e morais causados à comunidade trabalhadora que dependia das atividades produtivas realizadas pela fábrica, sobretudo aqueles(as) que, além de perderem seu emprego (sem aviso prévio e sem sequer serem demitidos(as), ficaram doentes, acidentados(as), deprimidos(as) e “à deriva nos seus sofrimentos [...]” (VAZQUEZ, 2007, p. 10).

³⁵ O alto investimento feito com recursos públicos, avaliado, segundo a Superintendência de Desenvolvimento Industrial e Comercial (SUDIC) e a Secretaria da Indústria Comércio e Mineração (SICM), em torno de R\$1.618.000,00 – gastos com infra-estrutura, terraplanagem, construção de galpões, ampliação de unidade industrial, eletrificação e reforma e construção do sistema viário –, além de R\$2.000.000,00 da Fundação para o Desenvolvimento Sustentável (FUNDESE) (VIANA; ROCHA, 2006) e os custos com a capacitação foram em vão.

CAPÍTULO 4

A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES E JOVENS NA INDÚSTRIA BRASILEIRA: UM BALANÇO DAS TRÊS ÚLTIMAS DÉCADAS

4.1 GÊNERO E DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO: O “LUGAR” DAS MULHERES E DOS JOVENS NA PRODUÇÃO DE CALÇADOS NO BRASIL

Vimos que a produção de calçados é um dos ramos mais antigos da indústria nacional. A produção em fábricas parece ter surgido na primeira metade da década de 1870 (SUZIGAN, 2000), mas somente em 1920 teve início a introdução da mecanização, em Franca, São Paulo, (NAVARRO, 2006a) e em outros Estados, como o Rio Grande do Sul.

No que diz respeito à participação das mulheres e dos jovens nesse ramo produtivo, nos primórdios da industrialização, um estudo realizado por Rago³⁶ (2004, p. 580) refere a ausência nesse setor. Mas, autores(as) como Moura (1982), Rezende (2006) e Navarro (2006a), localizam-nas a partir do início do século XX, tanto na produção fabril quanto na produção domiciliar.

³⁶ Esse estudo analisa o “trabalho feminino” nos primórdios da industrialização brasileira, no período que vai de 1880 a 1930. Um dos problemas encontrados pelas pesquisas voltadas para o trabalho feminino desse período diz respeito aos dados censitários que “são inexpressivos para todo o século XIX e começo do século XX” (BLAY, 1978, p. 137); além disso, os dados, não desagregados por sexo, dificultavam a identificação da real participação das mulheres no trabalho produtivo fabril. Tomamos como exemplo os dados do Censo de 1920, que “embora seja reconhecidamente incompleto” (NAVARRO, 2006a, p. 59), arrolou 1.306 empresas calçadistas no país. Segundo a Estatística Industrial do Estado de São Paulo, em 1928, existiam 147 fábricas que empregavam 4.758 trabalhadores e 2.407 oficinas com 4.814 trabalhadores no Estado.

Ao analisar alguns jornais do final do século XIX e início do século XX, Moura (1982)³⁷ pôde identificar a significativa participação das mulheres costurando em domicílio, em 1913, e, também, nas fábricas, onde trabalhavam como “pespontadoras”, em 1920, em São Paulo.

Segundo Rezende³⁸, as mulheres chegaram a compor 40% da força de trabalho empregada no setor calçadista francano, dele fazendo parte desde “os anos 20, quando da montagem da primeira fábrica mecanizada na cidade” (2006, p. 223). Essa participação, no mesmo período, é confirmada por Navarro que analisou a organização do trabalho através de um filme³⁹, o que lhe permitiu identificar que, em 1920, a empresa “Calçados Jaguar”, já organizada em seções, permitia a “apropriação de força de trabalho suplementar, como o trabalho feminino, que [...] vai empregar em grande escala” (2006b, p. 62-3). No pesponto, onde as mulheres eram maioria, elas realizavam as mesmas tarefas que os homens, ganhando, porém, menos que eles.

Assim, a literatura analisada informa que, desde o início do século XX, as mulheres participaram da produção domiciliar e fabril de calçados, em São Paulo; porém, nenhuma informação foi encontrada acerca de sua participação no século anterior, nem na produção situada no Rio de Janeiro.

A seguir, passamos a analisar a participação das mulheres em dois contextos de significativas mudanças que envolveram a reorganização da produção: a inserção do Brasil na produção mundial de calçados e a reestruturação produtiva (em curso). Consideramos que a globalização da economia ocasionou significativas modificações em escala global, com forte impacto sobre os países mais periféricos, como o Brasil, e sobre setores de base técnica tradicional, como o calçadista e que a divisão social do trabalho entre os sexos varia segundo o contexto histórico, cultural e econômico, de acordo com Hirata (2002).

Assim, faremos uma análise de como se deu essa participação, buscando identificar como as construções socioculturais de gênero (do ser homem e do ser mulher) e a divisão sexual do trabalho estruturam e reestruturam as relações de

³⁷ A autora realizou uma pesquisa que compreende dois períodos, a última década do século XVIII e as duas primeiras décadas do século seguinte, e que teve como sujeitos, mulheres e menores empregados na produção fabril localizada na cidade de São Paulo. Além de fontes oficiais, utilizou fontes históricas, como jornais, o que parece permitir visibilizar e melhor compreender a participação dos sujeitos investigados.

³⁸ Esse autor buscou interpretar o processo histórico anterior ao ingresso da força de trabalho feminina na indústria calçadista em Franca, durante as décadas de 1950 a 1980.

³⁹ Esse filme, produzido pela Calçados Jaguar, foi encontrado e analisado por Navarro (2006a).

trabalho no interior da fábrica e fora dela, nos domicílios. Para tanto, buscaremos apontar os “lugares” destinados às mulheres e aos jovens, as tarefas desempenhadas e os instrumentos utilizados, bem como informar sobre os salários, as diferenciações de poder, entre outros, decorrentes da divisão do trabalho, hierarquicamente organizada a partir de critérios sexuais e etários.

4.2 PRIMEIRAS DÉCADAS DA INDUSTRIALIZAÇÃO

A segregação sexual dos espaços na produção de calçados foi retratada pelo já citado filme produzido pela Calçados Jaguar, que ilustra que as mulheres estão em alguns “guetos”, realizando alguns típicos “trabalhos femininos” (BRUSCHINI, 1985, p. 39). Segundo Navarro:

As imagens do filme mostram pelo menos 15 trabalhadores operando, cada um, uma máquina de cortar solas, os balancins de sola; a legenda do filme esclarece que um único trabalhador manobrava a máquina de montar [...] Havia pelo menos 4 trabalhadores operando as máquinas de pregar solas; 3, as de alisar solas e 3, as de pontear [...] a máquina de pregar saltos era operada por um operário e seu ajudante. Vários trabalhadores operavam as máquinas de pregar tachas nas capas dos saltos e de ‘gigar’. No filme não há imagens de mulheres trabalhando na ‘seção de máquinas’ da Jaguar. É bastante provável que o trabalho feminino se restringisse [...] à seção de pesponto e às funções de escritório. (2006b, p. 64)

Mulheres e homens ocupam espaços diferentes na produção fabril, sendo que a “seção de máquinas” se caracteriza como um reduto masculino, enquanto o trabalho manual no pesponto e o atendimento nos serviços de escritório se constituem em espaços de concentração feminina, ou, “guetos” onde os “trabalhos femininos”, extensão das atividades domésticas, são realizados.

Orientando-se pelo tradicional, ainda que sempre renovado, modelo de divisão sexual do trabalho – que, aparentemente, separa as esferas produção e reprodução – as empresas direcionam as mulheres para o trabalho repetitivo, monótono, minucioso, características inerentes ao trabalho que realizam no âmbito de suas casas, enquanto os homens, que são incumbidos dos trabalhos braçais, pesados e perigosos nessa esfera, quando ocupados com a produção de calçados, são direcionados para o universo do trabalho que possui essas características, seja

mecanizado ou manual, aquele que requer força física e firmeza nos braços, como o corte do couro, bem como as funções principais realizadas na montagem, a costura manual na fôrma, entre outros.

Essa divisão sexual do trabalho profissional, não “natural”, mas historicamente consagrada, só poderá ser compreendida se considerarmos

[...] dimensões explicativas oriundas da esfera extra profissional, como por exemplo, a atribuição diferenciada das tarefas domésticas [...] as correlações de força e as relações de poder entre os sexos não apenas na empresa, mas também na família e na sociedade. (HIRATA, 1998, p. 15).

Em concordância com essa abordagem, Rezende, em pesquisa realizada junto a ex-trabalhadoras, em Franca, ingressas entre as décadas de 1950 a 1980, buscou analisar suas trajetórias ocupacionais, no lar e nas primeiras atividades remuneradas, para, a partir daí, localizar as raízes históricas da divisão sexual do trabalho no setor e identificou que todas tinham origens rurais e aprenderam, desde muito cedo, a conciliar atividades domésticas com atividades agrícolas. Suas primeiras experiências de trabalho remunerado foram como trabalhadoras domésticas, como “catadeiras”, na atividade cafeeira, ou na produção fabril de fogos, realizando tarefas auxiliares que demandavam “capricho”, considerado um dom feminino. Ou seja, “a divisão sexual do trabalho foi resultado de uma construção social com raízes na família e nas primeiras experiências de trabalho” (REZENDE, 2006, p. 221).

A sexualização das ocupações na esfera profissional decorre, portanto, da existência de uma especialização sexual do trabalho que se inicia já na infância, quando as meninas se divertem aprendendo a “profissão” de futuras mulheres, e se aprimora com a “formação contínua” (KERGOAT, 1987) adquirida com os trabalhos domésticos rotineiramente realizados na vida adulta. Esse aprendizado informal, que se dá no âmbito da casa, prepara (e muito bem!) as mulheres para as atividades que o mundo fabril lhes reserva.

Sobre essa questão, Kergoat nos diz: “as mulheres operárias não são operárias não-qualificadas ou ajudantes porque são mal formadas pelo aparelho escolar, mas porque são bem formadas pelo conjunto do trabalho reprodutivo” (1987, p. 8).

O ramo calçadista possui funções que dependem muito de atributos como habilidade e destreza manuais, capacidade de concentração e atenção aos detalhes. Vistas como portadoras desses atributos, as mulheres são designadas para o trabalho manual e “auxiliar” enquanto os homens, culturalmente definidos como, “naturalmente”, fortes e corajosos, acabam sendo direcionados para o trabalho “pesado” e “perigoso”, existente no setor.

[...] existe uma relação social específica entre homens e mulheres [...] práticas sociais diferentes segundo o sexo. [As] diferenças observadas no tratamento que nossas sociedades reservam aos homens e às mulheres no campo do trabalho [...] devem ser relacionadas [...] a diferenças, contradições entre os dois sexos, a relações sociais, em suma. (KERGOAT, 1987, p. 7)

Considerar as contradições, os antagonismos existentes nas relações entre os sexos é pôr em evidência as relações de poder inerentes à divisão sexual do trabalho, porque a divisão do trabalho (social, sexual, etária, etc.) é sempre estruturada por um princípio hierárquico, implicando, sempre, relações de poder. No caso da divisão sexual, o trabalho masculino é superior ao trabalho feminino (HIRATA, 2002). Assim, o *valor*⁴⁰ “distingue o trabalho masculino do trabalho feminino: produção ‘vale’ mais que reprodução, produção masculina ‘vale’ mais que produção feminina; [...] o trabalho de um homem pesa mais do que o trabalho de uma mulher” (HIRATA; KERGOAT, 2003, p. 13).

O gênero, enquanto processo social produtor das diferenças entre os sexos, estabelece hierarquias que subordinam a mulher ao homem e a produção feminina à produção masculina. Assim sendo, as mulheres e seus trabalhos são também subordinados (SOUZA-LOBO, 1991) e, em decorrência disso, uma distribuição desigual de poder entre os sexos é produzida e reproduzida no interior das fábricas e fora delas, na produção domiciliar. Tanto nessa quanto naquelas são os homens os proprietários da produção, os donos dos meios de produção e os que ocupam os melhores cargos.

Na Calçados Jaguar, todas as seções tinham como chefes um dos sócios da empresa: “chefe geral da firma”; chefe da seção de pesponto, de predominância feminina; e o chefe da “seção de máquinas”. Da mesma forma, fora da produção

⁴⁰ Aqui empregado em um sentido antropológico e ético.

industrial, nas “bancas” ou “ateliês”, são os homens aqueles que alugam, compram ou tomam emprestado o maquinário utilizado no pesponto e no corte, na maioria das vezes, ex-funcionários das empresas que, ao serem demitidos, investiram no seu próprio negócio.

A hierarquia de gênero, que estrutura as relações de poder entre os sexos, é alimentada, em parte, pela desigualdade salarial. Os salários são diferenciados por sexo e os homens, considerados mais qualificados, recebem os maiores salários. Porém, como outras dimensões (de igual magnitude que o gênero) participam do processo de construção das diferenças e similitudes, como a idade/geração, observa-se que os homens de mais idade (o que sugere conhecimento acumulado, experiência profissional) têm seu trabalho melhor reconhecido e melhor remunerado que os mais jovens, os “auxiliares”, seja na produção fabril seja na produção domiciliar.

Entre os de mais idade, mais experientes, a diferença salarial existe em função dos graus diferenciados de saberes técnicos e dos interesses da empresa. Observa-se que, em um determinado contexto, a categoria dos cortadores foi a mais bem remunerada entre os operários porque a atividade de cortar o couro requer qualificação para o reconhecimento de defeitos existentes na matéria-prima e para evitar desperdícios; mas, além disso, a empresa utilizava o recurso de pagar um valor maior e por peça produzida para aumentar a produção no corte e imprimir ritmo aos trabalhadores das montagens.

Não ficaram claras as diferenças salariais entre as mulheres; é possível que, no caso das costureiras, por realizarem uma atividade que implica em muita responsabilidade na produção de calçados, o valor pago tenha sido superior ao das mais jovens, auxiliares. Porém, muitas mulheres adultas realizavam atividades semelhantes às dos(as) menores e recebiam salário “complementar” tanto na produção fabril quanto na produção domiciliar.

Segundo Sardenberg (2004), as categorias biossociais (ou bioculturais) “sexo” e “idade” podem ser articuladas como qualificadoras ou como desqualificadoras da mão-de-obra. Nesse setor, observa-se que a pouca idade associada à inexperiência profissional reduz o status social masculino, aproximando-o do status subordinado das mulheres; no caso das mulheres maduras e experientes – porque o que fazem na produção é o que aprenderam a fazer desde a infância –, essas têm seu status reduzido em função do seu sexo social. Ou seja, no interior da

hierarquia de gênero foram identificadas outras hierarquias, que produziram diferenças “intragênero” e similitudes entre os gêneros. Parafraseando Motta (2005), essa constatação sugere que, numa perspectiva de gênero, ser mulher ou ser homem é uma situação/experiência vivida, em parte, homogeneamente, e, em parte, diferencialmente, segundo a geração, a raça/etnia e a classe social.

A produção de calçados no Brasil utilizou, desde o início da industrialização, a modalidade trabalho a domicilio. É nessa modalidade que a face mais perversa da divisão social do trabalho entre os sexos se mostra; nela, o trabalho feminino se dá de forma mais intensa, com a superposição do trabalho doméstico, do trabalho produtivo e das jornadas de trabalho no âmbito da casa⁴¹. Vejamos, agora, trechos de algumas falas de trabalhadoras entrevistadas por Rezende:

[...] Eu saí pra casar. Depois de casada meu marido não quis que eu continuasse trabalhando [...] porque naquela época só trabalhava solteira na fábrica. Não trabalhava casada [...] meu marido não gostava muito que eu trabalhava em fábrica [...].

Quando eu casei, eu comuniquei à firma que eu ia casar e que eu ia parar de trabalhar. A firma não queria que eu parasse [...]

Ele [o marido] achava que eu tinha que cuidar da filha e ficar dentro de casa [...] como eu costurava dentro de casa e eles traziam, aí podia fazer. Mas se fosse pra mim buscar e trabalhar fora, ele não gostava não. (2006, p. 241).

As empresas não restringiam a participação das mulheres casadas na produção. Elas eram limitadas pelos maridos, logo após o casamento, sendo que muitas delas retornaram às fábricas em contextos de desemprego deles.

As falas das operárias e as considerações feitas por Rezende nos levam a concordar com Kergoat quando afirma que a divisão sexual do trabalho “tem sua raiz na designação prioritária das mulheres ao trabalho doméstico” (1987, p. 10). A inserção das mulheres no trabalho profissional não rompeu com essa divisão sexual do trabalho, além de que sua formação – mesmo aquela que se dá fora do âmbito doméstico – tende a estar relacionada com os conteúdos das atividades que se

⁴¹ Parece óbvio que, nas atividades domiciliares, o valor do trabalho realizado era ainda menor, sobretudo quando contava com um intermediário, “banqueiro da costura manual ou o ‘gato’”, que é quem “toma o serviço na empresa e distribui para as costuradeiras” (NAVARRO, 2006b, p. 423); além disso, convém lembrar que esse trabalho informal, domiciliar, realizado pelas mulheres não era contabilizado pelos Censos Industriais (PENA, 1981).

realizam nesse espaço e, por isso mesmo, sua inserção no trabalho extra-lar remunerado, mantêm as mesmas características daquele trabalho, sendo o parâmetro para medir a qualificação (ou ausência de) da sua força de trabalho.

4.3 INSERÇÃO NA PRODUÇÃO INTERNACIONAL DE CALÇADOS

Vimos, no capítulo anterior, que, na década de 60, a produção calçadista brasileira se encontrava em consolidação em São Paulo, no município de Franca, e no Rio Grande do Sul. Da década de 1950 até 1980, período de maior intensificação da produção em Franca (NAVARRO, 2006a; REZENDE, 2006) e em todo o país, significativas mudanças ocorreram no setor.

Os financiamentos oficiais para a compra de máquinas e equipamentos impulsionaram ainda mais a mecanização da produção em 50 e 60, o que levou a um aumento do número de trabalhadores e à ampliação das instalações industriais. Em 1965, a primeira transportadora mecânica, a esteira, foi introduzida na produção, alterando o processo produtivo de calçados: novas seções foram criadas, bem como novas funções, menores e mais simples, como as “auxiliares”, que foram inseridas nas várias seções, ampliando postos de trabalho para jovens – com idades entre 14 e 18 anos – e mulheres recrutados(as) para colar, refilar e limpar os sapatos. (NAVARRO, 2006a).

Com a expansão do uso da esteira, as empresas mudaram consideravelmente a organização da produção, contratando trabalhadores muito qualificados para trabalharem no corte e no pesponto, além de revisores para controlar a qualidade do produto. Observa-se, então, uma maior hierarquização nos cargos de chefia, entre chefes e subchefes de seção, operador principal e auxiliares de seção – os supervisores e os revisores –, que também era observada entre o operariado, de forma que aqueles que realizavam as funções principais – no corte, no pesponto e na montagem – eram mais valorizados que aqueles(as) que realizavam funções “auxiliares”, ou seja, entre os trabalhadores mais experientes e bem remunerados, masculinos e adultos, e os(as) trabalhadores(as) auxiliares, com baixa remuneração, geralmente, mulheres e jovens.

Em sintonia com os princípios do taylorismo/fordismo, ocorre uma maior verticalização dentro da empresa, através da qual todas as operações de calçados, bem como a produção de componentes utilizados, como solados, saltos, entre outros, passam a ser produzidos nas “unidades de pré-fabricados”. Sobre esse último aspecto, um dos entrevistados por Navarro informa: “Quando a esteira chegou nas fábricas [...] foi uma revolução. As empresas passaram a concentrar tudo dentro das fábricas. Era uma forma de controlar ao máximo o trabalhador e de fazê-lo produzir mais” (2006b, p. 131).

Desse modo, a produção de calçados aumentou consideravelmente, sobretudo a partir de 1969 e 1970, quando, por um lado, cresceu o consumo interno de calçados, ou seja, expandiu-se o mercado interno, e, por outro lado, as exportações tiveram início, com a conquista de novos mercados, na Europa, mas, sobretudo, nos Estados Unidos.

A confecção do mocassim, sapato de origem norte-americana, foi outra importante mudança. A sua produção envolve pequeno uso de máquinas e muito trabalho manual (NAVARRO, 2006b), o que demandou um maior número de operações manuais na montagem e novas operações na costura, espaços onde se empregava o trabalho “complementar” de mulheres e jovens.

Segundo Navarro (2006a), as exigências do mercado externo, geralmente o americano, eram muitas: prazos rígidos, volumes grandes, muita qualidade e padronização dos produtos, além de preços competitivos. Por causa do item *qualidade* as empresas exportadoras evitavam produzir algumas partes do calçado nos domicílios, porém, para cumprir com os apertados prazos, às vezes era necessário recorrer a essa produção.

Com o aumento das demandas nas exportações, em 1970, não demorou muito para que os empregadores reorganizassem a produção e enviassem para os domicílios, para as bancas e até para os presídios⁴² parte da confecção do calçado, porque a rapidez da produção na esteira, controlada pelo cronometrista, em nada combinava com os tipos de calçados produzidos naquele contexto: os mocassins e os semi-sociais que, por serem produzidos com um ritmo distinto daquele existente

⁴² Segundo Navarro, no período entre 1972 e 1975, “se empregou a força de trabalho de presidiários do município de Franca”, na costura manual na fôrma – um tipo de costura realizada mais por homens – que ganhavam como “pecistas” (2006a, p. 220).

na linha de produção, ocasionaram alguns problemas, como interrupções da esteira e das atividades dos(as) trabalhadores(as) nela ocupados.

As duas seções que mais desenvolviam atividades manuais e que mais utilizavam o trabalho humano foram retiradas das fábricas. A costura manual na fôrma e fora da fôrma, que era realizada predominantemente por mulheres, foi a primeira a sair, em 1975, passando a ser produzida nos domicílios⁴³. Em seguida saiu o pesponto, em 1978 e 1979, que passou a ser produzido nas “bancas”.

Sobre isso diz Navarro :

A fabricação de uma ampla variedade de modelos de calçados, como os mocassins e os semi-sociais, que demandam muita costura manual, tressê e outros enfeites, ampliou a oferta de trabalho para as costuradeiras. No entanto, no final da década de 1970, em vez de as fábricas continuarem ampliando essas seções, passaram a recorrer ao trabalho em domicílio. Como a costura manual não requer o uso de máquinas [e] era um tipo de trabalho realizado majoritariamente por mulheres no interior das fábricas, não foi difícil a sua transferência para fora dos limites da empresa [...]

Em princípio as costuradeiras, que passaram a trabalhar em casa, mantiveram uma relação estreita com a indústria onde trabalhavam, conservando em alguns casos o vínculo empregatício. (2006b, p.168-169).

Com o conhecimento adquirido na produção industrial, os trabalhadores dispensados pelas fábricas montavam sua “banca de pesponto” e atendiam às demandas das grandes, médias e pequenas empresas, a depender do tamanho da banca e da qualidade do serviço prestado. Nas unidades familiares de pesponto, as atividades eram divididas por sexo e idade: as mulheres e crianças preparavam o pesponto enquanto o “chefe da família” fazia o trabalho de pespontar (NAVARRO, 2006b, p.177).

4.4 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

Vimos, antes, que o cenário que figura no final da década de 80 e, principalmente, no início da década de 90, para a indústria calçadista brasileira, é muito diferente daquele delineado no período anterior, que foi de expansão das

⁴³ Pesquisa sobre o trabalho feminino nesse período, realizada por Bruschini (1975-85, p. 46-7) mostra que existia um “amplo contingente de trabalhadoras a domicílio”, as “externas” da fábrica, trabalhando como autônomas, sem vínculos empregatícios, já na década de 70.

vendas do sapato brasileiro. O contexto de 80 e 90 vai ser de desmantelamento da política de incentivos às exportações, que se iniciou em 1985, e de crise econômica, em 1987 – com a falência do Plano Cruzado, seguida da redução do poder de compra de parcela significativa da população brasileira –, o que levou à redução do consumo de sapatos no país, ocasionando demissões massivas, queda no volume de produção, falência de empresas e fechamento de muitas bancas.

No final da década de 80, a produção, até então em queda, sinaliza alguma recuperação; porém, com a abertura econômica do país realizada pelo Governo Collor, a superproteção às indústrias brasileiras é eliminada com o fim das barreiras alfandegárias, o que expôs os produtos brasileiros à concorrência. Em 1990, se instala um novo cenário marcado pelo aumento das exigências por calçados de melhor qualidade, com maior variedade de modelos e em volumes menores.

Nesse contexto de redução das exportações e de competição interna entre os produtos brasileiros e os produtos chineses (mais baratos), os produtores brasileiros, aderindo à reestruturação produtiva, passaram a reduzir custos e a “atacar” os direitos trabalhistas, o que significou, concretamente, terceirização e maior racionalização da produção no interior das fábricas.

4.4.1 Mulheres, Jovens e Crianças na Produção Terceirizada: domicílios e bancas/ateliês

Assim, aquela empresa cheia de operários foi, aos poucos, se tornando mais “enxuta”, como manda o receituário da acumulação flexível, resultando, daí, a precarização, com a ampliação da prática de mandar parte da produção do sapato para terceiros. E assim, as mulheres e os jovens tornaram-se cada vez mais úteis para essas operações que eram realizadas nos domicílios e nas bancas ou ateliês.

Sobre a problemática do trabalho a domicílio (TD), uma pesquisa realizada por Ruas (1993)⁴⁴ sobre as formas de subcontratação do trabalho na

⁴⁴ O TD é, segundo Ruas, “toda atividade realizada de forma remunerada no ambiente domiciliar”; é bastante comum em “setores de base técnica tradicional, isto é, confecção, têxtil, couro, calçados [...] [e] apresenta predominância de trabalho feminino”, sendo, a clandestinidade, outra de suas características (1993, p. 27). O trabalho a domicílio varia de acordo com a operação realizada, o local e a tecnologia empregada, sendo classificado, por Ruas, da seguinte forma: TDD; Trabalho a Domicílio nos Ateliês de Trabalho Manual; Trabalho a Domicílio em Ateliês Especializados em costura, corte e montagem; Trabalho a Domicílio em Ateliês Modernos de componentes e moldes.

indústria de calçados no Rio Grande do Sul, mostra que, dentro dessa modalidade do trabalho precário, as mulheres participam dos espaços ainda mais precarizados, como o domiciliar, onde o espaço de uso doméstico e aquele reservado à produção de calçados se misturam, assim como as jornadas de trabalho. A produção manual, no domicílio e nos ateliês de trabalho manual, é ainda mais descontínua e pior remunerada, empregando intensivamente o trabalho feminino e infanto-juvenil, “categorias de mão-de-obra que obtêm menor remuneração no mercado de trabalho”. Já nos ateliês especializados em corte, costura e montagem, as mulheres participam, sobretudo da costura, considerada como a “operação mais difícil” por ser “aquela que exige mais aplicação entre todas as etapas do processo de produção de sapatos” (RUAS, 1993, p. 38). Os homens estão nas operações mais qualificadas da montagem e do corte cuja participação é mais expressiva nos ateliês modernos, especialmente os de moldes, onde se utiliza uma maior quantidade de equipamentos e máquinas.

Em Franca, São Paulo, as pesquisas mostram que o “tressê”, um “trabalho predominantemente feminino” (NAVARRO, 2004, p. 105) é produzido nos domicílios, desde a década de 1970, tendo sido ampliado na década de 1990. A idade das mulheres que trabalham com essa atividade varia entre 36 e 55 anos. Apesar do trabalho nas empresas garantir salário fixo, férias, 13º salário, entre outros benefícios, as mulheres veem no trabalho em domicílio uma forma de conciliar as responsabilidades de “mães/donas de casa” com uma atividade remunerada. Assim, suas jornadas são duplas ou triplas.

Os atravessadores (também denominados “banqueiros”), responsáveis por pegar a produção nas fábricas, distribuir entre as mulheres nos domicílios e remunerá-las, geralmente, são homens. Às vezes, uma mulher faz a mediação entre esse atravessador e outras mulheres de um determinado quarteirão, encarregando-se de distribuir parte das peças para outras mulheres, amigas, vizinhas ou parentes.

O pagamento é feito por par de peças. A responsável pelo “serviço” faz o repasse do pagamento para a trabalhadora, que coordena o seu grupo familiar, pois ela não trabalha sozinha: seus filhos(as) trabalham, inclusive quando crianças, com idades entre um e 13 anos. Quando casadas, os maridos “ajudam”.

Chanfradura e serviços de mesa constituem outro universo com “predomínio do trabalho feminino” (NAVARRO, 2004, p. 113). A atividade mais precária é feita pelas mulheres, nos serviços de mesa, em que elas trabalham com

cola, que fica em bacias abertas – tanto nas bancas quanto nas fábricas – sendo, portanto, inaladas pelas mulheres.

4.4.2 Mulheres e Jovens no Interior da Empresa “Enxuta”

Internamente, a produção foi reorganizada e envolve a junção de modelos produtivos completamente diferentes, como o modelo americano fordista/taylorista e o modelo japonês, toyotista (SANTOS, 2004). E, desse modo, um conjunto de mudanças vai ocorrer para aqueles(as) que conseguiram manter seu emprego, com a introdução de algumas experiências inspiradas no modelo japonês, o toyotismo.

Neste contexto, se tornou cada vez mais comum o emprego de uma força de trabalhado multifuncional na linha de produção, que realiza, simultaneamente, diferentes funções, como pespontar o cabedal e, ao mesmo tempo, cortar e queimar a linha. (NAVARRO, 2006b). A multifunção envolveu homens e mulheres. Os cortadores do couro, por exemplo, passaram a conferir seu trabalho, ou seja, a inspecionar seu próprio serviço.

Do ponto de vista do trabalho das mulheres, a reorganização da produção abriu novas possibilidades de trabalho precário. A capacidade de realizar, simultaneamente, inúmeras atividades no trabalho doméstico fez, das mulheres, trabalhadoras ideais para a produção de calçados no contexto da flexibilização. De fato, elas são as que mais participam da produção em células, como informa Santos: “[...] parece existir uma maior incorporação do trabalho feminino nessa forma de organização produtiva. Principalmente mulheres trabalham em tarefas compartilhadas de colar, chanfrar, furar, cortar linhas e dobrar [...]”. (2004, p. 71).

Embora a reestruturação produtiva que vem ocorrendo na indústria calçadista tenha se centrado mais na adoção de novas técnicas organizacionais, na subcontratação e na terceirização do que na modernização da maquinaria (SANTOS, 2004), em algumas empresas, máquinas e equipamentos mais leves e simplificados vêm sendo introduzidos, propiciando uma maior participação das mulheres e, também, de jovens, na produção mecanizada.

A pesquisa realizada por Santos (2004) no Rio Grande do Sul mostra que a introdução de maquinários mais leves na produção provocou algumas transformações na configuração da divisão sexual do trabalho: homens e mulheres começam a ultrapassar as fronteiras das profissões tradicionais. As mulheres estão

ocupando setores tradicionalmente masculinos, como a montagem, a expedição e o corte, além de estarem ocupando cargos de chefia, com a diminuição da hierarquia entre os cargos e, por sua vez, os homens vêm se inserindo em novos espaços profissionais, como costura e revisão. Assim, a mecanização parece ter possibilitado uma maior mobilidade, por exemplo, o uso de balancins hidráulicos, mais rápidos e mais precisos, introduziu a participação das mulheres na seção de corte do couro das unidades fabris (NAVARRO, 2004).

A realidade encontrada pelas pesquisas realizadas no Nordeste, no Ceará e na Bahia, vem apontando para um processo de exclusão dos(as) trabalhadores(as) com idades acima de 40 anos dos processos seletivos da empresa. Assim, os(as) trabalhadores(as) das fábricas instaladas no Nordeste são muito jovens e têm a presença muito marcante de mulheres.

A unidade investigada por Rigotto (2004), no Ceará, recruta trabalhadores(as) muito jovens, inexperientes, no seu primeiro emprego, o que sugere maior adaptabilidade às novas experiências da multifuncionalidade e à filosofia da empresa. As mulheres são maioria na empresa e a divisão sexual do trabalho se expressa, sobretudo, no item acesso às tecnologias. As máquinas eletrônicas utilizadas no corte do couro, na unidade investigada, são reguladas e operadas pelos homens; as mulheres ficam nas máquinas predominantemente manuais, que requerem destreza, muita rapidez e capacidade para executar um trabalho simples, minucioso e monótono. Embora os homens participem desse tipo de atividade, a pesquisadora observa que eles ficam com as máquinas mais perigosas ou que exigem mais força. Também é jovem o perfil dos(as) que trabalham nas cooperativas implantadas no Sertão do Ceará cuja força de trabalho era predominantemente jovem, como vimos no Capítulo 3, com faixa etária entre 18 e 25 anos e significativa participação das mulheres.

Na Bahia, a pesquisa realizada por Vazquez (2007) envolvendo trabalhadores(as) de vários municípios baianos, como Itapetinga, Jequié, Ipirá, Juazeiro, entre outros, encontrou trabalhadores(as) muito jovens nas unidades fabris. Dentre 172 trabalhadores(as) que responderam ao questionário da pesquisa, 52,7% estão entre 17 e 26 anos e 82,6% entre 17 e 35 anos de idade. Daquele universo, 66% são mulheres. Além de jovens, a categoria é constituída predominantemente por solteiros(as): são 59,9% de solteiros(as) contra 28,4% de

casados(as), sendo as mulheres mais numerosas que os seus pares em ambos os estados civis: 37,2% e 20,3% contra 22,7% e 8,1%, respectivamente.

Assim, de força de trabalho “complementar”, mulheres e homens jovens tornam-se trabalhadores(as) multifuncionais, ou, ainda, “operadores(as) do calçado” na atual fase de acumulação flexível, sobretudo nos territórios produtivos ocupados no contexto (e em função) da reestruturação produtiva.

CAPÍTULO 5

O MUNICÍPIO DE IPIRÁ-BA: ASPECTOS HISTÓRICOS, GEOGRÁFICOS, POLÍTICOS, SOCIOECONÔMICOS E CULTURAIS

Este capítulo tem como objetivo caracterizar o perfil do Município de Ipirá, levando em consideração alguns aspectos históricos, geográficos, políticos, sociais, econômicos e culturais. A análise das características do município busca identificar elementos que possibilitem compreender as motivações do produtor gaúcho ao investir nesse município.



Figura 1 – Entrada de Ipirá – Bahia

O Brasão de Armas de Ipirá apresenta três elementos que são constitutivos da sua economia: a agricultura, simbolizada pelo feijão, sua principal cultura, o sisal e a pecuária, da qual advém o leite e o couro (ANEXO D). Da produção do sisal e da criação de bovinos, destaca-se o artesanato produzido a partir do couro e do sisal, dois elementos presentes nas feiras locais (ANEXO E).

5.1 ASPECTOS HISTÓRICOS, GEOGRÁFICOS E POLÍTICOS

Ipirá teve como primeiros habitantes os índios da tribo tupi-guarani, (CARNEIRO et al., 2002), que tiveram suas terras invadidas pelos colonizadores portugueses, no final do século XVII⁴⁵. Já no nome, o município traz a herança dos primeiros habitantes dos solos ipiraenses. Ipirá, palavra de origem tupi, significa “Rio do Peixe”: *ipi*, rio e *rá*, peixe. Esse rio banha o Povoado do Malhador, local onde o couro, utilizado no artesanato, era lavado e curtido pelos curtumeiros da região.

Ipirá foi desmembrada do Município de Feira de Santana há 152 anos e, atualmente, se encontra sob a administração do advogado Dr. Diomário Gomes de Sá e de seu vice, o médico Dr. Antonio Colonezzi, que administrou a cidade no período de 1991-1996. Seu clima é semi-árido, com temperatura média em torno de 23,7° Celsius. Inserido no polígono das secas, é sujeito a longos períodos de estiagem⁴⁶. Do ponto de vista da sua localização organizativa regional, situa-se na Região Paraguaçu⁴⁷, na extremidade leste da Chapada Diamantina, a 200 quilômetros de Salvador.

A sua área territorial corresponde a 3.397km² e sua infra-estrutura era bastante precária, mas, em função da instalação da fábrica, teve sua rede de abastecimento de água e a de energia elétrica melhorada, além de reformas realizadas na Estrada do Feijão (BA 052). Possui um comércio local forte, com cerca

⁴⁵ Cf. Sesquicentenário de Ipirá é comemorado com muita festa”. Diário Oficial. Municípios. 19 abr. 2005

⁴⁶ Informações recolhidas na matéria comemorativa do jornal O Independente, de abril de 2007, intitulada “152 anos de Ipirá”.

⁴⁷ Formada por 42 municípios: Angüera; Antônio Cardoso; Baixa Grande; Boa Vista do Tupim; Candeal; Capela do Alto Alegre; Conceição da Feira; Conceição do Jacuípe; Coração de Maria; Feira de Santana; Gavião; Iaçú; Ibiqüera; Ichu; Ipecaetá; Ipirá; Irará; Itaberaba; Itaeté; Lajedinho; Macajuba; Mairi; Marcionílio Souza; Mundo Novo; Nova Fátima; Pé de Serra; Pintadas; Piritiba; Rafael Jambeiro; Riachão do Jacuípe; Ruy Barbosa; Santa Bárbara; Santanópolis; Santo Estevão; São Gonçalo dos Campos; Serra Preta; Tanquinho; Tapiramutá; Teodoro Sampaio; Terra Nova; e Várzea da Roça.

de 300 estabelecimentos comerciais e duas agências bancárias, segundo o penúltimo Censo do IBGE⁴⁸.

Ipirá possui dois distritos, Bonfim e Malhador, e dezesseis povoados: Alto Alegre, Amparo, Cachoeirinha, Caixa D'Água, Conceição, Coração de Maria, Ipirazinho, Jacaré, João Velho, Nova Brasília, Pau-Ferro, Rio do Peixe, Rosário, São Roque, Tamanduá e Umburanas⁴⁹. Apesar da população bastante numerosa, há apenas cinco creches para atender a todos os pais e mães que trabalham⁵⁰.

Há sessenta anos, o Município vem sendo governado por dois grupos oligárquicos: “os Jacus” (“jacuzada”) e “os Macacos” (“macacada”), compostos por políticos que não têm fidelidade partidária, alternando, sempre que oportuno, entre partidos como o antigo Partido da Frente Liberal (PFL), atual Democratas (DEM), Partido da Social Democracia Brasileira (PSDB), Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), Partido Progressista (PP), Partido Popular Socialista (PPS), entre outros. Sobre essa questão, o historiador ipiraense, Agildo Barreto (2004) relata:

Há pelo menos 60 anos que o município de Ipirá é governado pela mesma oligarquia que está atualmente no poder executivo municipal, com curtos períodos de revezamento com o outro setor oligárquico sem mudar a essência e a qualidade das ações. Esses setores são formados em seu comando por profissionais liberais⁵¹, sem a principal atividade econômica ter vínculos com a terra, nem com o comércio, desta forma, naturalmente, as atitudes e os interesses deste comando são díspares para com esses setores econômicos dos quais recebem apoio, e contraditórios com os interesses das camadas populares.

5.2 ALGUNS ASPECTOS SOCIAIS: SECA E DESEMPREGO, MIGRAÇÕES E VIOLÊNCIA NO CAMPO E NA CIDADE

Destacaremos apenas dois aspectos sociais que estão inter-relacionados e que se apresentaram como mais relevantes para este estudo, além do fato de terem maior presença nos jornais: as migrações, em função do desemprego, e a

⁴⁸ Ver: NEGÓCIOS. **Jornal Da Região**. out. 2003.

⁴⁹ Superintendência de Cultura, Esporte, Lazer e Turismo. *Documentário do Município de Ipirá, 1855-2004*.

⁵⁰ São elas: Creche Escola Menino de Deus, situada no bairro Morro da Alegria; Creche Escola Catarina Lima Dantas, localizada no Centro; Creche Marisa Machado, localizada em Ipirazinho; Creche Profa. Beatriz Ferreira da Silva, situada no bairro 20 de Abril; Creche Professora Domitila A. de Oliveira, no bairro Morro Alegre.

⁵¹ Os dois últimos prefeitos (o atual e seu antecessor) são, respectivamente, advogado e médico.

violência, tanto na Zona Rural quanto na Zona Urbana de Ipirá. Paralela a análise destes dois fenômenos sociais, discutiremos suas decorrências do ponto de vista da configuração populacional no campo e no centro do município.

A seca e o desemprego atingiram a maioria dos municípios baianos, em 1996, em função dos longos períodos sem chuva – uma característica da região. A imbricação desses dois fenômenos levou a outro: a redução da população, ocasionada, em certa medida, pelo êxodo rural, segundo o jornal *O Independente*. Segundo o Censo de 1996, os municípios de Capela do Alto Alegre, Riachão do Jacuípe e Pé de Serra tiveram um significativo decréscimo populacional, sendo este o mais atingido pelo êxodo rural, com perda de 25% da população. Ainda segundo o jornal, a população da região migrava para o Estado de São Paulo, em busca de trabalho nas usinas de cana-de-açúcar. Sendo este um trabalho realizado, sobretudo por homens, parece se tratar, em particular, de uma migração da força de trabalho masculina; e foi exatamente nesse período que as grandes corporações do polo calçadista gaúcho instalaram unidades produtivas na Bahia⁵².

O êxodo da população ipiraense, além de outros fatores sociais e culturais, vem contribuindo no sentido de reduzir a população ipiraense, uma redução que se tornou visível quando comparamos os resultados dos quatro últimos Censos Demográficos: em 1991, Ipirá possuía 62.672 habitantes; em 1996, sua população era de 62.809; em 2002, esse número caiu para 61.714 habitantes; e, finalmente, segundo os dados do último Censo, de 2007, a atual população ipiraense é de 60.043 habitantes.

Ainda segundo esse Censo, Ipirá possuía, em 2007, 27.442 habitantes na Zona Urbana contra 32.601 habitantes na Zona Rural, uma população rural mais numerosa que a população urbana. Para o ex prefeito Luiz Carlos Santos Martins⁵³, esse fenômeno ocorre porque Ipirá *é um município que não tem grandes latifúndios, são de pequenos latifúndios*⁵⁴. O historiador ipiraense, Sr. Agildo Barreto (2004),

⁵² Segundo Oliveira (2002) foi nesse período, entre 1996 e 1997, que os incentivos fiscais e creditícios oferecidos pelos governos (municipal e estadual) atraíram a Azaléia do Nordeste para o município de Itapetinga – o maior investimento do Estado no setor, estimado em 118 milhões. O período anterior foi de estagnação econômica, desemprego e falta de perspectivas para uma considerável parcela da população jovem, ocasionando, assim, o êxodo rural.

⁵³ Entrevista realizada no dia 28 de dezembro de 2007, na Clínica Santa Helena, localizada no Centro de Ipirá.

⁵⁴ A transcrição de falas dos entrevistados para esse trabalho, quando inseridas no texto, estarão sempre apresentadas em itálico. No caso de transcrição de trechos maiores, essas falas constituirão um novo parágrafo iniciado por travessão (–) e também em itálico.

explica que, embora as sesmarias tenham deixado suas marcas na concentração fundiária do semi-árido, Ipirá (que não fugiu à regra) conseguiu manter uma quantidade acentuada de pequenas propriedades rurais, por ser uma região que, até a década de 1950, contou com forte criatório de cabras. Os criadores de cabras se tornaram posseiros em pequenas glebas, o que preservou as pequenas propriedades rurais.

Mas, ao compararmos os dois últimos Censos (2002 e 2007), observa-se que essa realidade vem mudando, pois tem havido uma redução da população rural que, segundo o jornal *O Independente*, de abril de 2007, era de 38.403 hab., em 2002, e caiu para 32.601 hab., em 2007. Já a população urbana, de 23.311 hab., em 2002, subiu para 27.442 hab., em 2007. Essa mudança parece estar relacionada a, pelo menos, dois fatores: a violência no campo e a falta de oportunidade de trabalho e de escolas voltadas para os jovens da Zona Rural, o que tem levado esse segmento a buscar uma vaga na fábrica de calçados e nas fábricas de cintos e carteiras, que vêm crescendo no Centro de Ipirá.

A questão da violência no campo aparece com bastante frequência nos jornais da Região. O jornal *O Independente* publicou a matéria “Autoridades falam da violência em Ipirá” na qual menciona a criação da CAEL, uma “policia respeitada, especializada em caatinga”. A reportagem mostra que as maiores vítimas “dos bandidos” são os aposentados que têm sua aposentadoria roubada e são vítimas de assaltos, arrombamentos e agressões físicas. Mas, a violência não se restringe ao Campo. Esse fenômeno social vem crescendo no Centro de Ipirá, de modo que o atual prefeito, investindo apenas em medidas repressivas à violência, solicitou apoio da CAEL. Na contramão da política centralmente repressiva do governo municipal, profissionais da área da segurança, como o Tenente Franklin Rodrigues, apontam, pelo menos no discurso, para outros caminhos como a política preventiva, possível através da geração de emprego. Ao mencionar a atuação de menores no tráfico de drogas, à noite, nas portas das escolas, principalmente, em frente ao Colégio Polivalente, o Tenente afirmou ao jornal *O Independente*, de novembro de 2006, que “[...] a violência em Ipirá pode ser prevenida e combatida com a ajuda de todas as autoridades, a sociedade dando oportunidade de emprego [...]”.

A implantação da fábrica em 2003, o crescimento da produção de carteiras no Centro de Ipirá e, ao mesmo tempo, a crise da agricultura e da produção leiteira, que atingiu especialmente a população do campo, parecem ter contribuído

para o aumento da população urbana, uma vez que jovens migram da Zona Rural para o Centro de Ipirá e, em alguns casos, trazem, posteriormente, seus irmãos e, às vezes, até seus pais. Além disso, a empresa atrai jovens não ipiraenses, de municípios vizinhos como Feira de Santana, Serra Preta, Baixa Grande, entre outros, como veremos mais adiante.

Por fim, convém destacar que a população recenseada em 2007 apresenta uma pequena diferença, em termos quantitativos, entre homens e mulheres. Existem 30.188 mulheres contra 29.403. Elas se mantêm mais numerosas na população urbana (14.499 contra 12.854), mas são menos representativas na população rural (15.689 contra 16.558). Ainda segundo aquele censo, existem 5.933 jovens com idades entre 20 e 24 anos residindo em Ipirá. Dois outros grupos foram apresentados: 6.768 com idades entre 15 e 19 anos e 4.858 entre 25 e 29 anos. Somando estes distintos agrupamentos etários de jovens, têm 17.559 ipiraenses com idades entre 15 e 29 anos.

5.3 ASPECTOS ECONÔMICOS E CULTURAIS: O SETOR COUREIRO-CALÇADISTA IPIRAENSE

É bastante comum os jornais fazerem referência a Ipirá como tendo “vocação natural” para “o setor agropecuário”⁵⁵. Mas, pelas informa es obtidas através desses mesmos jornais, observa-se que, embora ambas estejam penalizadas pela seca, a pecuária vem se destacando bem mais que a agricultura, com diversas raças adequadas para a produ o de leite e carne, a exemplo das raças Nelore, Pardo-Su a, Girolando, Guzerá e tantas outras, como se pode ver na matéria “Exposi o Agropecuária de Ipirá”, de *O Independente*, que destaca o rebanho bovino. Em edi o de abril de 2007, esse mesmo jornal refere que a economia do município se baseia na produ o de leite, destacando-se “entre as maiores bacias leiteiras do Estado”, atualmente em crise, e na indústria de couro⁵⁶.

Vários programas televisivos levados ao ar pela TV Subaé revelaram a crise da produ o leiteira de Ipirá, bem como a crise da agricultura e, em decorrência disso, o crescimento da produ o de carteiras, uma tradi o centenária.

⁵⁵ Ver: OUTRAS BANDEIRAS. Entrevista. *Da Região*, abr. 2004.

⁵⁶ Ver: SESQUICENTENÁRIO..., 2005.



Figura 2 – Curtumes de Ipirá, Bahia

O Município de Ipirá, mais especificamente, o Povoado do Malhador, tem mais de cem anos de tradição na confecção do artesanato em couro. Um dos entrevistados pela TV Subaé, Sr. Dílson Gomes⁵⁷, produtor de carteiras, afirmou que se trata de “uma tradição que passa de pai para filho”.

Em 1973, segundo o censo realizado pela Federação das Indústrias do Estado da Bahia (FIEB), Ipirá possuía quatro indústrias ligadas ao setor coureiro-calçadista: a Couro Barbosa, fundada, no Povoado do Malhador, em 1963, produzia selas, arreios, cabrestos, bolsas e assentos de peles curtidas; a Casa de Couro Bonfim, também do Malhador, fundada em 1965, fabricava selas, cabrestos, bolsas e assentos para montaria; a Curtume São Liberato, de 1967, produzia solas e raspas; e a Sapataria Bastos, fundada no Centro de Ipirá, em 1968, produzindo alparcatas, chinelos e sandálias de couro para homens e mulheres⁵⁸.

⁵⁷ Tivemos acesso ao mesmo através da TV Subaé, em Feira de Santana, com a qual adquirimos uma cópia, em DVD.

⁵⁸ Ainda segundo a mesma fonte, Ipirá possuía, naquele período, cinco fábricas de sisal beneficiado e/ou cordas de sisal. Essa produção aparece com destaque em outros municípios que, atualmente, possuem fábrica de calçados, como Valente, Conceição do Coité, Santa Luz e Riachão do Jacuípe, entre outros.



Figura 3 – Chinelos de couro de Ipirá, Bahia

Mais recentemente, uma pesquisa realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae)/Ba, em 2004, sobre o Arranjo Produtivo Local (APL) mostrou que o polo de artefatos de couro ipiraense é composto por fábricas, em grande volume, apresenta alto grau de informalidade e 46% das fábricas têm mais de dez anos no mercado. A indústria de artefatos de couro possui 131 fabricantes, sendo que 68,53% produzem carteiras, 2,8% bolsas, 4,9% cintos, 2,8% sandálias e 6,29% artigos de selaria (selas, arreios, gibão, chapéu, perneira, etc.); conta, ainda, o Município, com dois distribuidores de insumos, um fabricante de porta documentos e um fabricante de máquina para carteiras (SEBRAE, s/d).

Segundo um dos primeiros produtores de carteiras do município de Ipirá⁵⁹, a produção de carteiras veio de Conceição, um município próximo, em um contexto em que não existia nesse município a máquina de chanfrar, o que, durante muito tempo, foi feito em Feira de Santana. Atualmente, tanto as unidades produtivas do Malhador quanto aquelas que se encontram instaladas no Centro de Ipirá são importantes fontes de geração de emprego.

⁵⁹ Tivemos contato com esse depoente quando visitamos o Povoado do Malhador. Não informamos os nomes das pessoas com as quais conversamos para evitar sua exposição.

Segundo o ex-prefeito de Ipirá, Sr. Luiz Carlos Martins, as pequenas indústrias de carteiras – [...] são tão importantes em nível de geração de emprego quanto é também a [empresa investigada]⁶⁰. Se você for ver a quantidade de pessoas que trabalham na produção de carteiras e de cintos no Povoado do Malhador talvez ultrapasse o número de pessoas que trabalhe na [empresa investigada].

Segundo as reportagens mencionadas a cooperativa dos artesãos de Ipirá é formada por 62 sócios. Em junho de 2007, acompanhamos o Sindical⁶¹, em uma visita ao Malhador. A decisão de conhecer esse povoado se justifica pela sua importância na história econômica de Ipirá, pois foi no Malhador que o trabalho artesanal com o couro teve início. Lá estão os curtumes e inúmeras pequenas produções de carteiras e foi lá que nasceram empresas de carteiras como a Arede que, atualmente, se localiza no Centro de Ipirá, onde encontra mão-de-obra em abundância e melhor localização seja para distribuir as mercadorias seja para adquirir os insumos necessários à produção das carteiras.

O som causado pelos martelos utilizados no trabalho com as carteiras anuncia, a certa distância, os locais onde estão as produções, não sendo difícil encontrá-las. Em cada canto existe uma pequena unidade produtiva de carteiras, o que se justifica pelo fato de que a crise da agricultura fez com que o trabalho com o couro, existente nos poucos curtumes que restam, e a produção de carteiras, em pequenos espaços como áreas e garagens, se tornassem, em certa medida, as únicas alternativas de trabalho para a população do Malhador.

Essa produção vem se constituindo em importante fonte de emprego e renda para os moradores de Ipirá que, nos últimos períodos, vêm enfrentando a seca, que, como já dito aqui, tem impactos negativos tanto na agricultura quanto na produção de leite local. Visitamos cerca de dez pequenas produções de carteiras e, todas elas, com exceção de uma, são de propriedade masculina. A única que tem uma mulher à frente não estava aberta por ser horário de almoço.

Algumas unidades produtivas realizam quase todas as etapas da produção: recebem as peças já cortadas para fazer a montagem e a costura e

⁶⁰ Todos os momentos em que nas falas for citado o nome da empresa objeto desse estudo, ele virá substituído pela expressão [empresa investigada].

⁶¹ O Sindical estava em processo de convocatória de uma reunião com os produtores do setor coureiro-calçadista, que tinha como pauta principal a convenção coletiva e a discussão sobre “melhorias para o setor”.

costumam pagar mulheres e jovens iniciantes como diaristas. As mulheres recebem entre R\$ 8,00 e R\$ 12,00 por dia, a depender do modelo da carteira. Os(as) jovens que estão se iniciando na produção recebem entre R\$ 4,00 e R\$ 6,00 e, geralmente, trabalham em atividades de colação. Outras recebem as peças já cortadas, ficam com a montagem e terceirizam a costura para uma “vizinha” – *uma Senhora aí do lado* – que faz o trabalho no domicílio e ganha entre R\$ 0,08 e R\$ 0,10 por peça, a depender do modelo da carteira. Essa forma de trabalho, em função das jornadas de trabalho no âmbito doméstico, termina sendo, para as mulheres, uma alternativa viável, conforme afirmou uma das costureiras encontradas. Segundo ela: – *[É] melhor trabalhar por produção porque facilita fazer as coisas dentro de casa.* Geralmente, elas costumam na sua própria máquina.

Como a costura é, na maioria das vezes, feita em casa, poucas mulheres foram vistas nas unidades produtivas visitadas. Nessas, encontramos, entre os homens, uma clara divisão do trabalho baseada na idade: os mais jovens, iniciantes, colam e refilam; os de mais idade (mas não tão envelhecidos assim), geralmente mais experientes, trabalham montando, cortando algumas peças e, em uma unidade produtiva, costurando.

Nas poucas produções onde encontramos mulheres, também observamos uma nítida divisão sexual do trabalho. Numa delas, a que tinha o maior número de mulheres, duas estavam colando, assim como os homens jovens, e uma estava costurando. Os homens parecem ter uma quantidade maior de funções dentro da produção: eles cortam, refilam, montam e, em alguns casos, até costumam. Nenhuma mulher foi vista cortando e apenas uma estava montando. Entre os produtores, as queixas são mais presentes nas falas dos curtumeiros, um dos quais afirmou sobre o artesanato local:

– *Não sai pra fora; é consumido no Estado da Bahia. Na década de 80, em 81 e 82, nós vendia muito para São Paulo, o cinto e o chinelo; mas não conseguimos acompanhar a evolução porque não temos capital de giro grande, não conseguimos variar os modelos.*

Em função da falta de uma política de apoio, os pequenos produtores locais vêm encontrando dificuldades para manter o trabalho nos curtumes. Sobre isso, um dos donos de curtume informou: – *Toda a vida [mais de vinte anos] nós*

trabalhamos com o artesanato, mas não está dando mais renda; a maioria agora trabalha com carteira. O artesanato está acabando para os mais pobres.



Figura 4 – Curtumeiro trabalhando o couro, Ipirá-Bahia

A falência dos curtumes é um problema sério para a cadeia produtiva e, até agora, nenhuma iniciativa foi efetivamente tomada com vistas à recuperação da produção de curtumes e, conseqüentemente, ao fortalecimento da produção local, com a produção de um couro adequado à confecção de carteiras. Além dos curtumeiros, a situação dos produtores de carteiras não parece ser das melhores, apesar da quantidade de unidades existentes. Esses também estão enfrentando dificuldades, pois, segundo um curtumeiro da região: “Tem muita gente trabalhando ‘no vermelho’ nas carteiras”. Desse modo, os produtores locais reclamam da “concorrência desleal”, da falta de incentivos fiscais e governamentais e do mercado, cada vez mais exigente e demandando uma coleção atualizada a cada quatro meses⁶².

Entre as fábricas que estão localizadas no Centro de Ipirá, destacam-se a Classe Couro, a Areda e a Estilo Couro. A primeira é a maior fábrica ipiraense e já possuiu cem trabalhadores produzindo internamente, com registros em carteira, mas reduziu esse número para quarenta pessoas. A segunda tem treze anos de

⁶² Ver: PRODUTORES..., 2006.

existência produzindo selaria e arreios – uma tradição familiar – e surgiu *na terceirização*⁶³, no Malhador, mas, aos poucos, ao transferir a produção para o Centro de Ipirá, passou a assinar as carteiras dos seus empregados; atualmente, emprega 45 funcionários com registro em carteira. A terceira é uma micro-empresa, mas que, em 2002, chegou a empregar 120 funcionários, sendo que 80% deles com a carteira assinada.

Atualmente, as três fábricas estão recorrendo, cada vez mais, à terceirização de parte da produção como uma forma de reduzir custos com encargos contratuais. Disso decorre a ampliação do número de pequenas unidades produtivas espalhadas por vários bairros do Centro de Ipirá, que produzem uma parte ou toda a produção de carteiras e bolsas.

As três empresas mencionadas contam com algum apoio do Sebrae para cursos como modelagem, design, atendimento e gerenciamento e nenhum apoio governamental no que diz respeito à infra-estrutura, linhas de crédito, incentivos fiscais, dentre outros. Assim, a informalidade tende a aumentar no município⁶⁴.

⁶³ Fala do Gerente (e dono) da empresa.

⁶⁴ Essa é uma das questões que necessitam de uma análise mais aprofundada, o que poderá resultar em outra pesquisa, mais ampla, que envolva o levantamento das unidades produtivas formais e informais (um censo produtivo), o mapeamento do número de trabalhadores(as) que se encontram com registro em carteira e daqueles(as) que se encontram produzindo sem proteção social e sindical. Além disso, faz-se necessário comparar as condições de produção, decorrentes da presença ou ausência de programas governamentais, colocadas para os produtores locais (dos curtumes à produção de bolsas e carteiras) e para o produtor gaúcho.

CAPÍTULO 6

O DISTRITO INDUSTRIAL CALÇADISTA DE IPIRÁ-BA: PERFIL DA EMPRESA, CARACTERÍSTICAS DOS SETORES PRODUTIVOS DO CALÇADO E PERFIL DOS(AS) TRABALHADORES(AS)

6.1. PERFIL DA FÁBRICA INVESTIGADA

6.1.1 Origens, Unidades Produtivas e Produção/Exportação

A empresa investigada é brasileira e possui duas filiais na Argentina, em Chivilcoy, aonde foi instalada uma unidade de produção de calçados esportivos e outra unidade, que está em construção, que produzirá calçados e componentes. No Brasil, a empresa instalou matriz em Sapiranga, Rio Grande do Sul, em 20 de junho de 1945⁶⁵, onde possui unidades produtivas de calçados femininos para exportação e de componentes, em várias localidades – Teutônia, Nova Petrópolis, Guaporé e São José do Hortêncio –, além de uma unidade comercial e de desenvolvimento de calçados esportivos em Novo Hamburgo.

Na Região Nordeste, implantou quatro unidades de produção: duas no Ceará, em Itapajé, e duas na Bahia, em Ipirá e em Simões Filho. No Ceará, produz calçados femininos para exportação e componentes, ocupando a sétima posição entre os maiores produtores e, como toda a sua produção é voltada para a exportação, no ano de 2000, essa unidade era a segunda maior exportadora de calçados no Estado. (SANTOS; SANTOS, 2001).

⁶⁵ Essa informação foi adquirida junto ao Departamento de Pessoal da unidade produtiva baiana.

Já na Bahia, a empresa implantou uma unidade produtiva de calçados esportivos e de componentes (setor borracha, palmilhas e solado) em Ipirá e uma unidade de componentes sintéticos em Simões Filho⁶⁶.

6.1.2 Contexto da Implantação

A unidade produtiva foi implantada em Ipirá, em abril de 2003, na Estrada do Feijão, BA 052, km 87, s/n⁶⁷ e produz 5.000 pares de calçados por dia. Porém, tanto o Sindical quanto os jornais contestam esse dado. Em outubro de 2003, o jornal *Da Região* estimava que quando a fábrica estivesse em pleno funcionamento (como atualmente) a produção diária seria de dez mil pares de sapatos. E, segundo o sindicato da categoria, esse é o número de sapatos produzidos.



Figura 5 – Polo de Calçados de Ipirá

Como se trata de uma produção em couro, voltada para a exportação para países como a Itália, referência mundial na produção do sapato com essa matéria-prima, a escolha do município levou em conta aspectos, como:

⁶⁶ Informações retiradas do site da empresa.

⁶⁷ Informações adquiridas junto à Chefe de Departamento de Pessoal, da unidade produtiva baiana.

– *A questão de ser perto ou longe, a questão para distribuir, a questão para poder ter vias de acesso... Então, chega muito material do Sul... então as estradas têm que estar boas, né? Não poderia ser num lugar muito afastado, de modo que você não pudesse chegar num caminhão. Teve também a questão de que Ipirá já produzia bolsas e artefatos de couro, então, a mão-de-obra daqui já tinha algum conhecimento nesta área, né? Foi isso o que acabou levando à escolha por Ipirá. (Fala da Chefe do Departamento de Pessoal)⁶⁸.*

Além desses, há o fato de a administração da época estar alinhada à política do Governo do Estado da Bahia. Sobre essa questão, o médico e prefeito de Ipirá daquela época, afirmou:

– *Quando fui candidato a prefeito em 1997, uma das minhas preocupações era a geração de emprego. Você sabe que Ipirá tem uma característica de um polo coureiro, né? O povoado do Malhador tem mais de cem anos de tradição no município. E, naquele tempo, o Governador Paulo Souto estava interiorizando as indústrias na Bahia e, ‘casando’ esse nosso interesse com esse trabalho de Paulo Souto, nós começamos a buscar condições para que Ipirá se candidatasse a ser sede de uma dessas fábricas de calçados. E o Governador foi bastante sensível, na época, ao nosso pedido; nos convidou uma vez para participar de uma reunião com os empresários do Sul. Nós fizemos uma solicitação por escrito e começamos a trabalhar.*

Depois, quando ele saiu, com o Governador César Borges, nós continuamos com nosso trabalho e César Borges foi muito atencioso com relação ao nosso pleito, de Ipirá. Aí ele nos colocou em contato com este grupo, que veio aqui em Ipirá e conheceu as potencialidades de Ipirá e definiram pelo Grupo [empresa investigada] para instalar a fábrica de calçados aqui, que foi iniciada na época do Governador Paulo Souto. O Secretário da Indústria e Comércio foi bastante sensível ao nosso caso e encaminhou e implantou a fábrica aqui. Iniciou a construção no Governo de César Borges e foi inaugurada pelo Governador Paulo Souto e, na época, contou com o Senador Antônio Carlos Magalhães. (Luiz Carlos Martins).

Apesar do apoio do Governo, a falta de uma infra-estrutura mínima fez com que o município de Ipirá demorasse a ser escolhido pelos investidores, e, com

⁶⁸ A entrevistada é gaúcha, tem 29 anos, é universitária, trabalha na empresa há quatorze anos e foi transferida para Ipirá há três anos e onze meses. Ver mais informações no Perfil dos(as) entrevistados(as). Entrevista em maio de 2007.

isso, fosse incorporado à lista dos municípios contemplados pela política de geração de emprego e renda e, de acordo com os discursos oficiais, pela política de desenvolvimento regional.

Vimos, anteriormente, que, em meados da década de 90, a seca e o desemprego provocaram intensas migrações para os grandes centros urbanos e industrializados, como São Paulo e que, nesse mesmo período, teve início a instalação das primeiras fábricas de calçados no interior baiano⁶⁹. Frente a esse cenário, setores interessados em se constituírem como gestores dos cursos de qualificação da força de trabalho ipiraense, como a Fundal⁷⁰, passaram a pressionar a administração municipal, fazendo uso da imprensa local.

Desse modo, em novembro de 1997, o jornal *O Independente*, na época sob a direção do Sr. Antônio Almeida e Silva (atual responsável pela Fundal), publicou a matéria “Ipirá fora do pólo calçadista”, na qual denunciou a ausência do município entre os beneficiados pela política de atração de investimentos do Governo do Estado afirmando: “Isso se deve à pouca ação dos políticos locais, que não têm forças suficientes, ou interesses, para pressionar os órgãos governamentais no sentido de direcionarem tais investimentos para o município”. Assim, destacava que o município de Ipirá, nacionalmente, reconhecido “pelo seu potencial em artefatos de couro”, exigia “uma satisfação” da administração local. No mês seguinte, na matéria “Pólo Calçadista” em *O Independente*, o então Prefeito da cidade, Sr. Luiz Carlos Martins, explicava-se:

Na verdade, vários empresários do setor coureiro, juntamente com os seus assessores, já visitaram Ipirá, porém preferiram outras cidades para se instalarem sob o argumento da deficiência de infraestrutura em nosso município. Argumentos como sistema de abastecimento de água, de energia e de comunicação deficientes, estradas mal conservadas e ausência de faculdades, apresentam-se neste momento como inibidores de tais investimentos.

⁶⁹ Os primeiros municípios beneficiados e listados pelo jornal foram: Itapetinga (Azaléia); Jequié (Ramarim); Cruz das Almas (Bibi); Cachoeira, Muritiba e Governador Mangabeira (Via Uno); Itabuna (Kildare); Serrinha (Schmidt e Reichert Reifer); Juazeiro (Picadilly); Alagoinhas (Bottero), Santo Antonio de Jesus (Henrich); Amargosa (Daybi).

⁷⁰ A Fundação Antônio Almeida e Silva “é uma das cinco gestoras do Programa “Escola de Fábrica” no Estado da Bahia e está implantando cinco cursos profissionalizantes em oito “unidades formadoras” dos municípios de Ipirá e Região (Baixa Grande, Mundo Novo, Pintadas, Pé de Serra, entre outros). (FUNDAL é gestora..., 2005, p. 7).

Em função das exigências dos investidores, a unidade produtiva investigada constava, em 2000, entre as empresas que estavam com protocolo assinado, com investimento já definido (em torno de R\$10.000.000), com previsão de geração de emprego definida (1.500 empregos), porém com localização ainda “a definir” (BAHIA, 2000, p. 119).

Na já citada entrevista realizada para este trabalho, o Ex-prefeito, Sr. Luiz Carlos Martins informou que o município de Ipirá tinha problemas com o abastecimento de água e contava com uma rede elétrica bastante deficiente. Para atrair os investidores, diz: – *Tivemos que trazer uma nova rede para atender inclusive à fábrica; tanto é que, se você olhar, aqui em Ipirá, de um lado, tem uma rede que é nova, que foi feita para atender à demanda da fábrica.*

Desse modo, a construção da fábrica teve início em 2002 e contou com a contribuição dos governos estadual e municipal. Os jornais informaram que a administração municipal doara uma área de 19 mil metros quadrados para a construção da fábrica, além de dispor de dois anos de isenção de impostos enquanto que o governo estadual, através da Secretaria de Indústria e Comércio, contribuiu com investimentos na construção dos galpões, segundo o jornal *Da Região*, de outubro de 2003, além da seleção e capacitação dos(as) funcionários(as), através do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI). Porém, o responsável pela administração municipal à época negou ter doado os terrenos.

O município entrou com o empenho de trazer a fábrica para aqui; o trabalho que foi feito, de querer mostrar a imagem do município. Eu tive uma sorte muito grande porque, geralmente, o município entrava com o terreno e eu consegui, na época, fazer com que o próprio Estado comprasse o terreno. Aí valeu a representatividade política do município. Quer dizer, por ter, junto ao Governo do Estado, um conceito muito grande, nós fizemos [com] que o terreno fosse comprado pelo Governo. Todo o terreno da fábrica foi doado pelo Estado. Agora, o município entrou com o trabalho de buscar a fábrica, de mostrar as condições que Ipirá tinha. A fábrica era para ser uma parte aqui e uma parte em Itaberaba, mas nós conseguimos trazer toda pra cá. (Ex-Prefeito Luiz Carlos Martins).

Em outro jornal – *O Independente*, “em matéria intitulada “Indústria de Calçados Paquetá” –, o engenheiro responsável pela obra, Ivan Vilas Boas, declarou: “A fábrica ocupará um terreno de 70.000 metros quadrados, sendo 15.000

metros quadrados de área coberta, são três pavilhões para produção, um para armazenamento, prédio administrativo, refeitório e bicicletário”. Não ficou claro se todo o terreno foi doado ou se parte dele foi comprado pela fábrica. Sobre os incentivos governamentais, demonstrou algum desconhecimento sobre o procedimento, sugerindo que procurássemos o Governo do Estado. Sobre o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS), afirmou:

O que eles fazem com o Governo da Bahia é uma coisa para você se informar melhor, eu vou passar por cima porque não entendo bem desta parte. O Governo facilita a nível... é... o governo constrói a parte física e eles vão pagando, à medida que vão aumentando. O ICMS que eles pagam no começo é menor e vai descontando depois a parte da construção, então eles pagam a construção e o ICMS vai sendo cobrado e a cada ano vai sendo aumentado até pagar 100% do ICMS. Agora não tem um tempo determinado de um ano, dois anos, três anos, não. Tem um contrato sobre o pagamento, agora, um prazo, não.

As expectativas com relação à geração de emprego e renda e os impactos na economia do município eram os temas mais recorrentes nos jornais da região. O jornal *O Independente*, em matéria intitulada “Administração voltada para a geração de emprego e renda”, faz referência a “1.500 (hum mil e quinhentos) empregos diretos já em 2003”. Em outubro do mesmo ano, o Secretário de Comunicação da Prefeitura de Ipirá, Antonio Macedo, afirmou no jornal *da Região*, que “até o final de 2004 existe a estimativa de que sejam criados 2.000 empregos, com salário entre R\$300,00 e R\$350,00”. Os comerciantes ficaram otimistas com a previsão de que seria “injetado na economia do município entre seiscentos e setecentos mil reais mês, fruto dos salários dos funcionários”.

No espaço “O Povo Fala”, estudantes, mulheres, jovens desempregados e trabalhadores rurais, colocaram suas expectativas e avaliações com relação à política de geração de emprego através da implantação da fábrica:

Eu já estava pensando em ir para São Paulo procurar emprego, agora, com a fábrica a esperança voltou, estou rezando para ser selecionado (Márcio Gonçalves, 23 anos, desempregado).

Nós jovens estamos confiantes de que a fábrica traga emprego e com ele a tão sonhada independência e dignidade que a gente sonha (Luciana Santana, 16 anos, estudante).

Estou esperando para ver; primeiro eles prometeram três mil empregos, depois dois mil, agora dizem que são só mil. A fábrica ajuda mas não resolve. Hoje em Ipirá temos pelo menos cinco mil jovens desempregados. (Cláudio Souza, 28 anos, autônomo).

Avaliam, também, a iniciativa conjunta dos governos: “Acho que o dinheiro que a prefeitura e o estado deu de isenção deveria ser investido em micros e pequenos empresários do município, quando a isenção acabar a fábrica vai embora”. (Lucas Souza, 19 anos, estudante).

E, do ponto de vista geracional, um elemento importante: os mais velhos reivindicam investimento naquilo que estão habituados a produzir. Nesse sentido, um entrevistado apresentou a seguinte sugestão: “A fábrica de calçados é importante, mas acho que o governo deveria dar um apoio também para a agricultura, que é o que a gente da roça conhece”. (João Sobral, 45 anos, trabalhador rural). Em uma entrevista realizada pelo jornal *Da Região*, em abril de 2004, no dia da festa de aniversário de emancipação da cidade, o historiador e escritor ipiraense, Sr. Agildo Barreto (2004), compartilha da mesma crítica aos investimentos públicos em um setor produtivo privado, sem raízes locais. A falta de incentivos fiscais e governamentais para a produção local tem levado alguns proprietários de fábricas de manufaturados de couro – cintos, sandálias, bolsas e carteiras – a se queixarem. (PRODUTORES DE IPIRÁ..., 2006).

6.1.3 Algumas Características da Empresa Investigada

A empresa produz tênis unissex para duas marcas estrangeiras, a italiana Diadora e a alemã Adidas. É uma unidade produtiva, apenas. A Chefe do Departamento de Pessoal explicou como funciona uma unidade produtiva:

– Aqui é uma unidade produtiva. Tem algumas marcas, já é uma questão mundial... que não tem unidade de produção. Elas só têm o quê? A marca. Ela até começou produzindo, mas quando ela chegou num topo X, que ela não precisa mais produzir, ela tem a marca dela e ela só faz o quê, negocia com as empresas para produzirem o produto dela, né? E ela só coloca a marca. Então a gente produz hoje, eh, na verdade, são duas principais marcas, mas algumas vezes aparece outra marca que a gente acaba produzindo. Nós temos a concessão da Diadora aqui no Brasil – a Diadora é uma marca italiana, não é [da empresa investigada], mas aqui

*no Brasil é [a empresa investigada] – que tem a concessão; então só é ela que pode gerenciar esta marca; então, se ela não quiser produzir ela não tem que produzir, só que a marca é dela aqui dentro e ela paga um royalties pra marca da Diadora italiana e é ela que distribui.*⁷¹

No início da pesquisa, a fábrica de calçados implantada em Ipirá possuía três galpões, um para cada marca: Vulcanizado⁷², Diadora e Adidas⁷³ não fazendo uso da flexibilização externa, que tem como base a terceirização e a subcontratação. Segundo informação do funcionário responsável pela apresentação do processo produtivo de calçados, *todas as etapas do calçado são realizadas no município de Ipirá, no interior da fábrica.*

A organização do trabalho se baseia na produção fordista/taylorista⁷⁴, com produção em linha, envolvendo tarefas fragmentadas e individualizadas, inclusive os “serviços de mesa”, e com forte controle sobre a força de trabalho. Segundo uma Ex-chefe da Costura, *a pressão era em cima de todo mundo.* Placas coloridas são utilizadas para sinalizar a situação da produção: vermelho significa que a produção está com “problema” (está abaixo da meta) e o azul significa “bom” (está na meta, ou, quem sabe, até acima dela). Além disso, fichas “verdes” são empregadas para registrar as práticas consideradas ruins pela empresa. Sobre isso, uma Trabalhadora da Costura afirmou: – *Tudo o que a gente faz de ruim, aí, bota nessa ficha que desce para o DP avaliar se aquele funcionário serve para a empresa ou não; se tiver muita coisa errada eles demitem, se não tiver, continua.*

O trabalho realizado na produção é “muito cronometrado”. O taylorismo está presente em todos os espaços produtivos. O “cronometrista”, juntamente com o

⁷¹ Na transcrição das falas dos entrevistados, para evitar possíveis identificações dos(as) trabalhadores(as), a sua identificação será feita através de algumas características e, em alguns casos que se fizeram necessários para diferenciá-los, foram atribuídos, nomes fictícios.

⁷² Segundo declaração da supervisora da costura programada, em entrevista realizada em maio de 2007, *o vulcanizado... é um modelo*”que deixou de ser produzido porque *não deu mais lucro aqui na empresa, deu mais prejuízo do que lucro, então, o patrão achou que não valeu a pena produzir aqui; então ele mandou de volta para o sul [...].*

⁷³ Em 2007, essa marca rompeu contrato com a unidade implantada em Ipirá. Para o Sindical a suspensão do contrato tem a ver com as denúncias com relação às precárias condições de trabalho na unidade baiana. No final do ano, ainda segundo o Sindical, a empresa estava em negociação com novos empresários estrangeiros, dessa vez, japoneses. Até dezembro de 2007, a unidade produtiva trabalhava apenas com a Diadora.

⁷⁴ Trata-se de um modelo de origem norte-americana que se caracteriza pela produção padronizada e em massa, adequada à economia de escala. O trabalho organizado a partir de princípios fordistas/tayloristas é fragmentado, com cada operário(a), especializado(a), executando uma pequena parte da produção. O controle do tempo de cada operação é outra importante característica dessa forma de produção. Para mais informações, ver Hirata, 1998.

chefe de cada setor, “tira o tempo” dos(as) trabalhadores e, segundo um Chefe da Montagem, *se der para ele fazer tanto, é aquilo e pode mudar; se não der, a gente vai procurar outra pessoa e vai emprestar dois*, o que significa intensificação da exploração do trabalho.

Mas, alguns elementos do modelo produtivo japonês são, também utilizados, a exemplo da multifunção da força de trabalho, como veremos com mais detalhe, posteriormente. Nesse ponto queremos destacar, apenas, que todos os(as) trabalhadores(as) são responsáveis pela limpeza do seu setor, incluindo os seus instrumentos de trabalho. A flexibilidade se expressa nas tentativas de tornar móvel o tempo de trabalho, através da implantação do banco de horas e da fragmentação das férias, como veremos mais adiante.

Essa empresa tem como princípios produtivos básicos (ou como *normas*) a *qualidade* e a *eficiência*. Sobre isso, diz um Auxiliar do Setor do Corte:

– *Lá tem uma norma que diz assim ‘faça o certo pela primeira vez’. Eu não acho isso certo... quando eles dão material, eles já querem dar para a pessoa já sabendo. Então é o que eu falei da eficiência; a eficiência que a gente fala é fazer as coisas sempre rápido. Mas é eficiência e qualidade. Aí eles falam assim: ‘Eficiência em primeiro lugar para depois qualidade’; Aí eu digo: ‘De que adianta fazer rápido para daí a pouco sair errado?’. Eles sempre estão pedindo rapidez, aí eu digo: ‘Se quer uma coisa com qualidade, pra que rapidez?’ A norma deles é ‘eficiência e qualidade’...*

Para conseguir isso, há um rígido controle que é executado pelos chefes dos setores, que são os responsáveis por efetivar a política do *erro zero*, ficando *de olho, para ver como é que o pessoal está trabalhando, se está direitinho*, segundo a supervisora da costura.

No que diz respeito à mecanização da produção dos setores, a Chefe do Departamento de Pessoal informou:

– *A produção... é muito manual e é por isso que tem tanta mão-de-obra, né? Tem muita coisa que é feita só pela pessoa mesmo, né? Não tem como colocar máquina. Tem outras que a máquina consegue fazer, né? Por exemplo, a gente tem a máquina de bordar e de costura programada porque o nosso tênis, ele é muito trabalhado, ele tem muitas costuras e se fosse para colocar toda aquela parte de costuras com pessoas... o tempo de produção ia se tornar muito grande; então, hoje, a gente tem algumas coisas que são automatizadas, né?*

A unidade de Ipirá apresenta dependência com relação a sua matriz gaúcha na medida em que não conta com o setor de modelagem. Segundo o Chefe da Montagem, o modelo do sapato a ser confeccionado

– [...] já vem da modelagem do Rio Grande do Sul, vem já da pessoa responsável pela arquitetura do sapato, da pessoa que desenha, que estuda o sapato, sabe? Daí passa por uma série de mudanças. Vem pr'aqui através de gabarito. O supervisor vai estudar uma pasta que tem a ficha técnica que explica como a pessoa vai fazer o modelo na esteira, a arrumação de peças; aí a chefia estuda, faz o teste de produção e vai fazendo, com os funcionários.

Outra característica da empresa são as constantes mudanças no número de trabalhadores(as), na organização da produção e no funcionamento dos setores, em decorrência das freqüentes alternâncias nos picos de produção. Desse modo, as informações apresentadas a seguir, referente aos setores e ao número de trabalhadores(as), podem estar muito defasadas.

6.1.4 Distribuição dos Setores e suas Características Principais

Um dos objetivos desse tópico é caracterizar os espaços da produção, no que se refere ao que é produzido em cada setor, às características das atividades realizadas por sexo, às condições de trabalho (ruídos, cheiros, peso, controles, pressões, metas de produção) e aos horários de funcionamento. Para tanto, realizamos uma visita à produção, além de entrevistar e conversar com trabalhadores(as) e ex-trabalhadores(as), chefes e ex-chefes (de ambos os sexos) e supervisoras gaúchas.

A empresa organiza o processo produtivo dos calçados em quatro etapas principais: 1) solado; 2) corte do couro; 3) serigrafia, costura e bordado⁷⁵; 4) montagem e acabamento. Discorreremos, brevemente, sobre cada uma delas.

6.1.4.1 Solado

Durante os primeiros anos de funcionamento da fábrica no município, a produção do solado foi realizada pela Termoloss, uma empresa terceirizada, cujo

⁷⁵ São etapas separadas, mas, aqui, optamos por agrupá-las.

galpão ficava localizado ao lado da unidade investigada. Ao comprá-la, a fábrica passou a produzir seu próprio solado e palmilhas. E, mais recentemente, com a suspensão de contrato com a marca Adidas, a produção de solado se ampliou, extrapolando os muros da unidade de Ipirá, alcançando as unidades da mesma empresa implantadas em outras regiões e outros novos mercados, fora do país. Segundo um trabalhador da expedição⁷⁶:

– *Antes, quando a Adidas estava aqui, o solado ficava todo aqui. Agora a sola para a fábrica daqui é pouca; a maior parte vai para a Argentina e vai para o Rio Grande do Sul. De dois em dois dias, saem carretas carregando sola. O setor vem sendo ampliado. Maquinários novos vêm sendo instalados.*

Essa informação foi confirmada por uma trabalhadora do mesmo setor⁷⁷:

– *A gente faz sola para transportar. Mesmo quando tem queda de produção, o solado continua tendo produção. As caixas de sola saem dia de sábado e dia de terça. A Adidas acabou e a gente continua fazendo sola da Adidas. A gente produz sola para a Adidas, para a Diadora e pr'o Sul.*

Passar a produzir solado na unidade ipiraense para abastecer as demais unidades parece fazer parte da estratégia da empresa, no tocante à redução de custos com a produção. Essa utiliza prensas movidas a vapor, que são abastecidas por uma caldeira com funcionamento 24 horas, o que vem sendo viável, do ponto de vista empresarial, já que a região dispõe de madeira em boa quantidade.⁷⁸

A caldeira emprega três homens em cada turno. Interrogado sobre a exclusividade de homens naquele espaço, o responsável por nos apresentar os setores da produção recorreu a argumentos biológicos, como a força física, para justificar o emprego dos homens no “trabalho braçal”⁷⁹.

⁷⁶ Esse trabalhador não compõe a lista de entrevistados da pesquisa. As informações foram adquiridas através de uma conversa com o mesmo.

⁷⁷ Conversa realizada na atual sede do Sindical, em dezembro de 2007, com duas trabalhadoras e um trabalhador do solado.

⁷⁸ Do ponto de vista ambiental, só disponibilizamos de informações da empresa, segundo a qual faz parte dos seus princípios a preservação do meio ambiente e, entre as medidas adotadas, inclui-se a prática do reflorestamento da região da qual a madeira utilizada é originária.

⁷⁹ Trabalho realizado por homens no setor de solventes. Segundo o funcionário que nos apresentou aos setores, isso tem a ver com a *questão de peso porque, às vezes, você pega um galão de 50 litros. A mulher não agüenta, né?*

Sobre a caracterização desse setor em que os homens se encontram em maior proporção, um trabalhador⁸⁰ informou:

– Tem alguns setores lá que é perigoso... Tem máquinas perigosas, tem umas que tem muita química. O que eu faço lá não é perigoso, mas, como quase todo o trabalho lá, é muito cansativo. Eu trabalho no balancim. Ela é usada para cortar o solado. Quando o solado sai da minha mão vai pr'a prensa. A prensa é muito perigosa porque tem muita quentura e muito peso. Os trabalhadores trabalham arrastando umas matrizes. E as matrizes são muito pesadas (Aproximadamente 25 anos, cor preta, solteiro).

Nos primeiros anos de produção, no município, as condições de trabalho eram ainda piores. Um ex-trabalhador⁸¹ desse setor comentou a respeito da sua atividade, abordando problemas como o peso e a quentura do ambiente de trabalho:

– Eu tirava a manta que caía no cilindro e aí eu ia cortar a massa, certo? Eu cortava aquela manta que, ao todo, dava uns trinta e cinco quilos e meio (35,5kg). E aí eu levava. Hoje em dia não, né? que tem um carrinho lá, que o cara bota a manta da borracha lá, empurra o carinho e bota na mesa. Mas eu levava de manta em manta e, era, o que?, uns 35,5 kg e levava uns 50 metros até a mesa, andando, e numa máquina quente, em média 120º graus era de 120 º a 140º graus. Eu já tirei manta de borracha lá, dela chegar a 180º... Eu usava máscara, protetor auricular, duas luvas. Eu usava óculos de proteção em cima dos meus óculos de grau. Se você não usasse proteção, a poeira estalava sua pele, ressecava sua pele todinha. (Mais ou menos, 27 anos, cor branca, solteiro; pediu demissão).

Destacou, ainda, o problema da intensificação do trabalho no setor. Vejamos:

– A ventilação era mínima. Botaram um ventilador lá que não ventilava quase nada... Além dessa situação, você tem... o que? Eu não parava, de forma nenhuma. De 5 em 5 minutos eu tirava 35,5kg de borracha, entendeu? Para ir ao banheiro, eu tinha que pedir ao supervisor para me substituir enquanto eu ia ao banheiro, porque a máquina não parava, não teria como você parar a máquina.

⁸⁰ Conversamos com três trabalhadores(as), um homem e duas mulheres desse setor, para conhecermos um pouco mais sobre a natureza das suas atividades, pois não conseguimos entrevistar nenhum chefe do mesmo.

⁸¹ Esse trabalhador foi contratado pela empresa assim que essa foi implantada no município, quando a mesma contava com uma infra-estrutura mais precarizada que a atual. A conversa aconteceu no dia 9 de dezembro de 2006, na antiga sede do Sindical, no Sindicato dos Trabalhadores Rurais, na primeira gestão.

Quando a manta caía lá tinha que ter alguém para tirar e levar para a mesa. Eu, sinceramente, não agüentei. Minha rinite alérgica atacou.

Além da quentura do ambiente, há, ainda, a resistência dos chefes em instalar ventiladores nesse setor e sobre isso, um dos entrevistados informou: – *Lá eles não gostam que coloque ventilador porque esfria a matriz... aí quando vai colocar sola, a sola sai crua, aí não coloca o tirado*⁸². Esse mesmo trabalhador também abordou o problema das metas de produção, que são muito elevadas. Esse e outros elementos presentes nas suas narrativas aparecem nos depoimentos de seus colegas de setor. Nesse sentido, ao descrever sua rotina de trabalho, o trabalhador destacou a intensificação dos ritmos de trabalho:

– *Minha função é assim: tem uma massa, aí nós coloca a massa dentro da matriz, fecha ela, coloca ela dentro da prensa, aí pressiona ela; tem o tempo de ficar lá; aí, depois, ela vai descer; vamos supor, é três: nós carrega essa daqui (Matriz A), coloca essa (Matriz B) e aí carrega a de cá (Matriz C), quando a de cá está subindo (Matriz A), a de cá já está descendo (Matriz B), aí nos já vem pr'a de cá (Matriz C), aí quando termina de carregar a de cá, a do meio já está descendo (Matriz B). É assim direto, lá e cá, lá e cá... Eu me sinto muito cansado; tem dia que quando eu saio para almoçar eu nem tenho vontade de voltar. Eu chego assim, deito assim, vixe Maria. Eu não tenho nem vontade de voltar, mas é forçado!* (Hilton, 20 anos, cor parda, solteiro).

Sobre a meta de produção, informou:

– *A [máquina] que eu estou hoje é muito rápida e tem a meta de você alcançar, por hora. Você tem que fazer, o quê?, dez pares por hora, em cada matriz. [São quantas matrizes?] São três. Três matrizes do meu lado e três com o meu parceiro, do outro lado.*

Não foram poucos os relatos de trabalhadores sobre colegas que pediram para ser transferidos de função e outros que recorreram à demissão quando tiveram o seu pedido negado. Muitos não suportaram o trabalho excessivamente pesado, quente, perigoso e em ritmo intensificado.

Longe de ser um trabalho fácil, as atividades realizadas pelas mulheres são penosas, por serem monótonas. Uma entrevistada afirma que *é um trabalho repetitivo* e, que *todo dia faz a mesma coisa: 'Ah, eu tenho que chegar e fazer isso,*

⁸² Trabalhador, 20 anos, cor parda, solteiro. Para conhecer mais sobre o perfil dos trabalhadores entrevistados ver Apêndice D.

isso e isso, por isso, “*cansa*”. E descreveu sua rotina de oito horas e quarenta e oito minutos, em pé, realizando um trabalho que envolve várias funções, como pré-revisão e abastecimento, minucioso e que, por isso, requer muita atenção. Vejamos como uma das trabalhadoras desse setor descreve sua atividade:

– *Estou abastecendo a esteira; eu pego o material que vem do almoxarifado, já revisado, faço uma pré-revisão antes de colocar na esteira para cada um fazer a sua função porque eu tenho que ter muita consciência do que eu estou fazendo, eu tenho que colocar cada par certinho, numeração por numeração, eu tenho que olhar a cor, se estão iguais os pé direito e esquerdo e seguir a programação do jeito que vem de lá, por OS [Ordem de Serviço]. (Abastecedora da esteira, 22 anos, cor parda, solteira).*

Um aspecto bastante comum a quase todas as falas dos(as) entrevistados(as) e também presente nas conversas com ex-trabalhadores(as) desse setor é a boa relação com as chefias. Todos(as) demonstraram ter preferência pelo trabalho na produção do solado enquanto recusaram o trabalho em setores como a montagem, o que tem a ver com dois fatores: a velocidade da esteira das montagens e as pressões das chefias responsáveis por elas.

A produção do solado tem três turnos de funcionamento, pois, segundo um dos chefes da montagem, *o maquinário não pode parar*. Talvez em função do peso e da produtividade, a empresa fracionou as atividades em três turnos, com uma jornada de seis horas de trabalho, de segunda a sexta, e quatro horas, aos sábados. Mas as mulheres *só trabalha[m] na parte de 5:00 às 14:00 e das 14:00 às 23:00; aí eu entrava das 23:00 às 5:00... no horário que eu estava no solado, não tinha mulher não*.

6.1.4.2 Corte do Couro

O couro cortado neste setor, assim como os insumos, vem do Rio Grande do Sul. A unidade produtiva investigada *só faz montar*, segundo um funcionário. Esse setor exige muito dos(as) trabalhadores(as) responsáveis pelo corte do napo, da esponja e, sobretudo, do couro, por ser a matéria-prima mais cara. – *Eles exigem muito*”, afirmou o auxiliar do setor. A exigência por eficiência e, ao mesmo tempo, por qualidade, torna as relações hostis no ambiente de trabalho. Ele descreve assim, a relação entre os chefes e os operários:

– [...] é sempre pé de guerra de ambos os lados... não tem comunicação entre os dois, é sempre desunião, não tem acordo, não tem concordância, em nada. Às vezes, a chefia chega com brutalidade, às vezes a chefia vai procurar alguma coisa para o operário e ele responde com brutalidade...

Isto tem a ver com as elevadas metas de produção que oprimem tanto os chefes (ipiraenses) quanto os(as) operários(as). Como nos demais setores, o setor do corte trabalha com prazos muito curtos e, por isso, com metas de produção bastante elevadas. Um auxiliar desse setor traduziu a questão da seguinte forma:

– Vamos supor, 40.000 pares para hoje [dia 20], então, para entregar até o dia 5 do próximo mês; daqui pra lá a gente tem que dar conta, nem que faça hora extra, nem que coloque mais gente pra trabalhar. Eles [os gerentes, geral e de produção, e supervisores] fazem lá qualquer coisa, mas tem que dar conta. E acrescentou: – Então tem que ter nossa meta por dia; quantos pares nós faremos por dia? Vamos supor três mil pares por dia, dois mil, quatro mil?

A pressão por parte dos chefes sobre os trabalhadores(as) para a realização de horas extras foi um dos problemas que mais apareceu no relato de um dos entrevistados. A prática de pressioná-los advém da opção da empresa por impor horas extras ao invés de aumentar o número de trabalhadores(as) em contextos de grandes encomendas. Segundo o auxiliar desse setor, ele faz *muita, muita hora extra* porque, na condição de auxiliar, diz ele:

– Eu vejo que precisa, para adiantar a produção, por causa da data que tem que ser entregue; além de fazer a hora extra, eu tenho que pedir ao pessoal [operários(as)] para fazer a hora extra para ajudar a terminar certos modelos, terminar de cortar para entregar para as esteiras, para as esteiras terminarem o sapato e entregarem no dia correto.

E nem sempre a negociação para a realização das horas extras se dá de forma tranqüila. Muitas vezes, os chefes usam a ameaça de demissão para forçar os(as) trabalhadores(as). Sobre isso, afirmou:

– O pessoal que trabalha comigo, muitas das vezes, por não querer fazer serão, que quer dizer hora extra, ou alguma coisa que eles pedem e as pessoas, às vezes, não quer fazer, eles ameaçam de demissão.

Mas existem pequenas variações de um turno para outro. Tanto o auxiliar – que já trabalhou no turno noturno – quanto um operador afirmaram que as

relações entre os operários e entre esses e seus chefes são mais tranquilas nesse turno. Vejamos o depoimento do auxiliar:

– Quando comecei na fábrica eu fui pra noite... e eu consegui reunir o pessoal do meu grupo quando eu trabalhava à noite, que eram 18 pessoas; eu falava ‘Oh, gente, se é 18 pessoas vamos tentar as 18 pessoas se comunicarem como se fosse uma pessoa só’; acho que assim a gente trabalharia bem melhor, era uma beleza, ninguém discutia com ninguém, ninguém brigava com ninguém, tudo bom, beleza... Quando eu trabalhava à noite eu via aquela união entre o pessoal. Mas, quando eu passei pr’o dia eu via aquela diferença, é um discutindo com o outro, não diretamente, mas indiretamente, sem demonstrar nada, ninguém faz favor para ninguém, ninguém tem pra ajudar a ninguém, se for possível destruir ele destrói seu próprio amigo, do seu lado de trabalho, e eu acho uma coisa muito feia, como diz a história ‘desunião total’.

O depoimento a seguir explica as razões da harmonia no ambiente de trabalho, à noite, no setor. Vejamos:

– Eu trabalho cortando material, o napo, a esponja, couro; na hora que a pessoa quiser ir ao banheiro, a pessoa vai; na hora que quiser ir beber água, a pessoa bebe; nesse local que eu trabalho, eu acho bom porisso, porque tem outro setor lá que tem hora marcada e nesses horários que eu trabalhei nunca teve isso... é normal, tranquilo. Lá não tem esteira. Sempre é máquina. Nesse que eu tô trabalhando agora é o balancim, é máquina de corte... Lá é bom. Nos outros horários e lugares dizem que é muito rígido. Que a pessoa tem tempo certo, que não pode estar saindo. E lá não; às vezes, nós para e fica conversando um pouquinho, em outros locais; lá a pessoa não pode fazer isso. Eu acho bom o meu trabalho por isso. E é por isso que eu não me preocupo tanto com o meu horário porque a pessoa tem liberdade. (Ex-trabalhador, 19 anos, cor parda, solteiro).

No setor de corte, no local onde as peças são cortadas, há muitos homens e muitas mulheres. Observando mais atentamente, percebemos que os homens realizam atividades diferentes. As mulheres riscam ou fazem marcações nas peças, separam-nas, colocam-nas na chapa e operam máquinas menores e consideradas mais simples. Predominam no trabalho de revisão. Os homens também são revisores, mas em menor número. Eles trabalham no balancim onde as peças são cortadas e onde são refeitas aquelas que estão com problemas. Essa máquina operada por eles é grande, quente e apresenta maior perigo no manuseio.

O trabalho “mais leve” das mulheres é assegurado pelo auxiliar que afirma: – *Eu mesmo divido, eu tiro as coisas mais pesadas porque tem um monte de coisas muito pesadas mesmo pr’os homens e as coisas mais simples, mais leves, para as mulheres, mas, se for da mulher fazer [o trabalho pesado], ela faz também.*

Esse setor possui apenas um pavilhão que funciona nos três turnos. Os demais só funcionam diurnamente nos contextos de muita produção.

6.1.4.3 Costura, Bordado e Serigrafia

A costura e o bordado de cada marca eram realizados em galpões específicos. No galpão da marca Adidas costurava-se e bordava-se apenas peças em couro. No galpão da marca Diadora, além do couro, utilizava-se outros materiais, como o sintético e tecido. Em ambos, observamos que a costura e o bordado não são manuais, o que dispensa a experiência dos(as) trabalhadores(as), ainda que a empresa dê prioridade àqueles(as) que a possuem.

Essa é uma operação que envolve o uso de um maquinário mais moderno. As atividades são realizadas através de máquinas programadas⁸³, que são simples e de um mesmo tipo, tanto para homens quanto para mulheres. Além de garantir produtividade, o emprego de máquinas programáveis na produção do tênis em couro, como o que era produzido para a marca Adidas, está relacionado com a exigência de um bordado e de uma costura que *tem que ser 100% certa, padronizada, e, por isso, não pode ser feita a mão.*

O funcionário(a) que opera aquela máquina é responsável por mantê-la em funcionamento, alimentando-a com linhas, colocando as peças a serem bordadas, entre outros. É, na linguagem empresarial, um “operador de máquinas” ou “operador do calçado”⁸⁴. Para a supervisora desse setor: – *É a máquina que faz a costura, você só tem que programar ela. Mas, uma trabalhadora do setor mostra o seu importante papel do trabalho vivo no manuseio da máquina e a dependência da máquina em relação àquele:*

– *Ela é assim: a gente programa, porque ela tem um disquete, no caso, eu vou fazer um ‘38’, já é um programa; aí eu tenho que colocar o disquete,*

⁸³ Há apenas uma exceção: quando se faz necessária a realização de alguns consertos, utiliza-se uma mais antiga, manual, conhecida como “máquina da vovó”. Essa informação foi adquirida em conversa com uma ex-chefe desse setor, residente em Ipirá.

⁸⁴ Esse é o nome do curso da capacitação de costureiras realizado pelo SENAI.

programar aquele programa... Vamos supor: eu tô costurando o '38' e passo pro '39' de outro modelo; se eu não trocar o programa, aí quebra o pezinho da máquina, quebra a agulha, porque ela já vai costurar no programa do outro e nunca dá certo no outro. Aí volta, quebrando tudo; hum! eles viram 'fera' (risos) e bota 'fera' nisso! Aí, a gente sempre tem que estar lembrando que cada modelo é um programa, cada tamanho é um programa; aí, a gente vai programando e ela vai costurando só, aí; a gente tem que ficar de olho; porque embola a linha, engancha a agulha e se a gente não ficar de olho... porque tudo deles 'É caríssimo, essa pecinha custa não sei quanto'. Aí a culpa é do operador, por mais que não seja culpa do operador, por mais que seja problema da máquina, mas só bota a culpa no operador. (Costureira, 24 anos, cor parda, casada).

Apesar de queixas desse tipo, o setor da costura é considerado um dos melhores para se trabalhar, porque se trabalha sentado e, quando comparado com a montagem, sua esteira possui uma velocidade menor, embora todos(as) os(as) operadores(as) trabalhem com meta de produção. E, para permanecer no setor, o(a) trabalhador(a) tem que atingi-la ou, na linguagem dos empresários, tem que ter *eficiência*, ou seja, tem que *dar produção*. Segundo uma ex-chefe, ipiraense, a empresa mantém na costura o(a) trabalhador(a) que: – *Faz certo, o que é eficiente e o que domina a máquina*. Os que não correspondem a tais exigências são deslocados para outras atividades, em outros setores. Segundo uma entrevistada,

– *Tem costura que é fácil, mas tem costura que se torna difícil, a pessoa mesmo não consegue fazer; eu mesmo já passei por isso, eu não consegui fazer dois tipos de costura. Eu precisava de um tempo mais pra mim adaptar, só que eles [os chefes] não me deixou o tempo suficiente, aí tava mudando a gente pr'a uma coisa que a gente se adapta mais. (Ex-trabalhadora da costura, 18 anos, cor branca, solteira, demitida com três meses de trabalho).*

Tais deslocamentos se tornam ainda mais intensos nas fases de crise na produção. Nessas, todos(as) os(as) trabalhadores(as) são treinados para a multifunção, ou seja, aprendem a fazer o abastecimento, a colar, a costurar, a virar o forro, a colocar etiqueta, entre outras atividades.

Há, também, a fragmentação excessiva da costura que torna o trabalho penoso para quem o realiza. Vejamos o depoimento de um ex-costureiro, que pediu demissão:

– *É complicado, a questão da esteira, porque você faz um trabalho só e você que costura, não costura um sapato inteiro, você costura só uma peça do sapato. Então, vamos dizer que passe uma bandeja com um par de sapatos para você costurar uma determinada peça, e você costuraria, no caso, duas peças por minutos; então vamos dizer que passe 60 bandejas, você costuraria 120 peças por hora. Imagina aí 8 horas e 48 minutos quantas pecinhas dá para você costurar? Isso, vamos dizer que o modelo durasse um mês e durante um mês você só costurando aquelas peças é um trabalho... Por isso que tem muita gente que não agüenta, não. Trabalhar lá, é complicado mesmo. Não é um trabalho que lhe deixa feliz por estar fazendo, não. Talvez muita gente deseje fazer aquilo com felicidade, mas não consegue.* (Ex-trabalhador da costura, 19 anos, cor parda, solteiro).

Outros problemas foram apontados pelos(as) entrevistados(as), como o barulho no ambiente de trabalho, em função do excesso de máquinas e o forte controle sobre os(as) trabalhadores(as). Sobre isso uma trabalhadora afirmou:

– *Ela [a chefe] quer tudo como manda o figurino e a gente nunca gosta de tudo como manda o figurino, a gente tem que bagunçar um pouquinho para alegrar o ambiente, né? Ela não quer que converse, ela não quer que bote o pé na mesa para descansar um pouquinho, nada.*

A pressão por produção também foi apontada por uma ex-chefe do setor e, como vimos, anteriormente, a empresa utiliza placas sinalizando a situação da produção das quais, a vermelha significa problema.

O setor da serigrafia envolve a realização de atividades mecanizadas e atividades manuais, que, necessitam, por exemplo, do uso de martelos e inclui corte e vinco, pintura e freqüência. Na primeira, as peças que vêm do corte são cortadas e recortadas – é o “*recorte que vem do corte*”; na segunda, as peças são pintadas; e na última, elas são freqüenciadas, ou seja, as peças recebem auto-relevo. As atividades de freqüenciar e de corte e vinco têm, em comum, a chefia masculina, o que reflete a composição sexual existente na base da produção desse setor, além do barulho das máquinas operadas no setor. Na pintura, tem uma mulher que chefia um grupo composto por homens e mulheres, realizando funções semelhantes e até mesmo iguais, num ambiente com cheiro muito forte de tinta.

Durante a visita ao setor, observamos uma grande segmentação por sexo. Os homens são os únicos a fazerem perfurações no couro e a freqüenciar. As “*mulheres estão revisando; elas separam aqui [peças], estão pintando, fazendo*

marcações. Interrogado sobre a função delas, o funcionário da empresa respondeu: – *É preparar para colocar nas chapas*. São atividades de preparação.

Os setores de costura e bordado possuem três turnos de funcionamento. O primeiro funciona de segunda a sexta, das 5:00 horas até as 14:00h, das 14:00 às 23:00 horas e das 23:00 horas às 5:00. E das 5:00 às 9:00, aos sábados. Já a serigrafia possui apenas dois turnos.

6.1.4.4 Montagem

Na empresa ocorre montagem nos três galpões. Ao todo, segundo um dos chefes do setor, eram quatro montagens, produzindo, cada uma delas, em torno de 1.100 sapatos/dia. Mas, essa meta varia, a depender do contexto, já tendo chegado a 1.350 pares/dia, segundo uma trabalhadora em treinamento para assumir o cargo de auxiliar do setor.

Neste, como em outros setores, o trabalho artesanal envolvendo o uso de alicates, martelos e pregos, co-existe com o trabalho mecanizado, envolvendo o uso de um maquinário grande e pesado. E, o que é pior, o ritmo de produção é condicionado pela alta produtividade das máquinas programáveis da costura, do uso do balancim, entre outros. Além disso, há de se considerar as dificuldades dos(as) trabalhadores(as) em combinar as mudanças de modelos dos sapatos com os ritmos intensos da esteira.

A montagem parece ser o setor que apresenta maior grau de multifunção na força de trabalho que parece estar relacionada ao fato deste setor ser um dos mais alteráveis em termos de mudanças no processo produtivo, em função das variações dos picos de produção e dos modelos de sapatos produzidos. Sobre essa questão, o chefe da montagem informou que, às vezes, é comum, em um mesmo dia, *começar a produção com 200 pares de um modelo, fechar 150 de outro, aí vinha 300 de outro... até interar 1.000 pares num dia*.

Outro motivo de tensão é o controle das pausas para idas ao banheiro e lanches, que é muito rígido, dificultando a jornada dos(as) operários(as) e, também, dos chefes. Esses têm que “se virar” para atingir as metas de produção o que implica em estar atento a aspectos como *qualidade, números, e, ao mesmo tempo, com a parte humana da pessoa; então, tem que saber ‘comprar’ o operador, no*

caso, conquistar para você para a coisa acontecer⁸⁵. Um chefe da montagem apresentou a estratégia utilizada para “comprar” o(a) trabalhador(a):

– *Tudo depende do chefe ter uma boa comunicação com o seu funcionário. Se não tiver uma boa educação para conversar com seu funcionário, o funcionário vai se sentir... ‘só fica gritando comigo’, ‘não tem educação’. Então, a boa educação já parte do chefe. Cumprimentar o funcionário ‘bom dia’ ou ‘boa tarde’ e entender o funcionário para, na hora de ir pedir alguma coisa, ele, precisando, o funcionário entender também e colaborar com a gente.*

E, dando continuidade à sua narrativa, acrescentou que uma das tarefas do chefe é:

– *Chegar junto com a pessoa, tem que trabalhar corpo-a-corpo com a pessoa: ‘Qual é o seu problema?’; entender ela, ser humilde, entender e, ao mesmo tempo, fazer com que funcione ali. Se não der com aquela pessoa, puxar ela para uma outra função mais fácil e pegar outro que não esteja com problema no dia e botar para fazer aquilo, ensinar, porque a linha de produção tem metas, tem números a alcançar. E não pode atrasar porque se atrasar no pedido, o cliente não aceita, se atrasar ele não quer receber. E aí a fábrica vai ficar no prejuízo.*

Parece que o contexto de excesso ou de escassez de produção dá lugar à intensificação da multifunção. Segundo aquele chefe, ser multifuncional significa saber fazer todas as funções de cada setor.

– *Sempre tem a multifunção de um pro outro... sempre tem algum, assim, que sobra no modelo e a gente bota no lugar daquela pessoa que tem mais experiência, aprende fácil, a gente explica e ele faz, aprende na hora, então tem essa facilidade da gente fazer a multifunção de um pro outro.*

Os serões se constituem nos espaços prioritários de preparação para a multifunção. Uma das entrevistadas do setor demonstrou gostar muito de fazer serão, justificando-o da seguinte forma:

– *O serão não vai só me atribuir dinheiro; é que eu aprendo tantas funções no serão que, fora daí, eu não faço; aí eu vou pra outra esteira aprender a fazer outra função e é isso que é gostoso da gente fazer o serão: é que a gente aprende. Vai pra outro galpão, vai conhecer outro modelo novo de sapato.*

⁸⁵ Depoimento do chefe da montagem.

Em visita ao setor, conversamos com um dos chefes, que nos apresentou uma máquina de uso exclusivo dos homens. Segundo ele, *todas as mulheres têm medo da máquina de montar bico [...] nenhuma mulher quis passar por ela porque o trabalho é mais pesado, tem muito risco; não que ela não consiga...*

É interessante observar que em todas as máquinas o risco de acidente existe. A máquina de costurar, por exemplo, tem a agulha quebrada com frequência e se o(a) trabalhador(a) não estiver devidamente protegido(a) pode se acidentar.

As mulheres estão excluídas das atividades que requerem força física na produção. Uma das funcionárias desse setor tentou realizar atividades pesadas envolvendo o uso de um alicate, mas, as chefias parecem não lhe ter dado tempo suficiente para a adaptação a um trabalho que lhe é pouco familiar. Segundo um dos chefes do setor:

– A montagem de alicate seria um pouco pesada para mulher; ela pode fazer, mas agride muito a mulher, porque ela tem a pele mais delicada na mão; o homem é mais... entendeu? Tem mulher que tem mais coragem que homem, que nem uma lá que aprendeu a montar vivo, aprendeu a fechar alicate, ela se esforçava, mas a gente via, entendeu? Então, ela aprendeu, mas a função dela era passar cola. Era uma ótima operadora.

Ela se esforçava, mas, certamente não conseguia atingir as metas de produção. Faltava-lhe eficiência naquela atividade específica. Daí o seu retorno para a colação, uma daquelas tarefas mais simples e envolvendo peças mais leves que são realizadas, sobretudo, por mulheres.

Os dois sexos atuam como chefes nesse setor. Mas, as mulheres são minoria, inclusive como auxiliares. Das quatro montagens apenas uma é chefiada por mulher. Sobre os horários de funcionamento, fomos informadas que este setor só funciona um turno, que começa às 6:00 horas da manhã e termina às 16:08 horas.

6.2 PERFIL DA FORÇA DE TRABALHO EMPREGADA NA UNIDADE PRODUTIVA IMPLANTADA EM IPIRÁ

O município de Ipirá foi escolhido pelo investidor gaúcho, dentre outros fatores, em função do perfil da força de trabalho que ele disponibiliza. Por estarem habituados(as) à produção artesanal em couro, os(as) trabalhadores(as) ipiraenses

encontram-se, em certa medida, adaptados(as) a atender às exigências da empresa em termos de eficiência produtiva e da qualidade do produto final.

Para traçar o perfil da força de trabalho recrutada pela empresa utilizaremos informações recolhidas junto à fábrica e ao sindicato da categoria, o Sindical, e através de visita à secção de capacitação das(os) costureiras(os).



Figura 6 – Trabalhadores/as saindo da fábrica – Ipirá, Bahia

A unidade produtiva investigada emprega um número elevado de trabalhadores(as), de modo que é considerada uma grande empresa⁸⁶. Essa é uma característica do setor calçadista que é reconhecido, internacionalmente, pela grande capacidade de absorção de força de trabalho (NAVARRO, 2006). No período anterior ao mês de maio de 2008, seu efetivo era de 1.733 trabalhadores(as), conforme dados adquiridos junto ao Departamento de Pessoal.

Em função da alta rotatividade existente no setor calçadista, o montante de funcionários(as) apresentado acima se encontra alterado, pois no mês em que visitamos a fábrica (mês de maio, considerado *época de baixa, época de corte*⁸⁷) o setor de pessoal estava demitindo, inclusive algumas pessoas que compõem a

⁸⁶ Para definir o porte da empresa, a maioria dos estudos sobre o setor utiliza o seguinte critério: a microempresa emprega até 19 funcionários(as); a pequena empresa possui de 20 a 99 funcionários(as); a média, de 100 a 499 funcionários(as); e a grande empresa possui mais de 500 funcionários(as) (BAHIA, 2000).

⁸⁷ Observação feita pela chefe do Departamento de Pessoal, entrevistada no mês de maio de 2008. No mês de junho, o montante de funcionários(as) foi reduzido quase pela metade, com o fechamento do galpão que produzia para a marca Adidas.

nossa amostra de entrevistados(as) já foram dispensadas, sendo que uma delas estava com apenas três meses na empresa.

Ao consultarmos o Programa de Capacitação para o Curso de Operador do Calçado⁸⁸ identificamos os critérios utilizados no processo seletivo da empresa que exige idade mínima de 18 anos e máxima de 40, nível de escolaridade igual ou superior a Primeiro Grau Completo e documentação completa (carteira de trabalho, entre outros). Além disso, observa-se, nos processos seletivos (“testes de aptidões”), se os candidatos possuem “habilidade manipulativa, coordenação motora boa, boa concentração e acuidade visual”⁸⁹.

Dos 1.733 trabalhadores(as) empregados nessa unidade produtiva, 884 são do sexo masculino e 849 do sexo feminino⁹⁰. Tendo em vista a significativa participação de mulheres na produção, se fez importante e necessário trabalhar, a partir de uma abordagem que nos permitisse levar em conta as questões comuns à classe que vive do trabalho sem perder de vista aquelas que são específicas em função do sexo e da idade dos(as) trabalhadores(as).

Desse modo, utilizamos a categoria analítica gênero, pois esse importante instrumento nos permitirá analisar o trabalho realizado pelos homens e pelas mulheres, levando em conta que a política empresarial se apropria das construções socioculturais de gênero, ou seja, do aprendizado que cada sexo adquire ao longo da vida através das brincadeiras, na infância, das primeiras experiências com o trabalho remunerado e não remunerado, entre outros.

6.2.1 O Sexo Social da Força de Trabalho

O sexo – geralmente identificado como algo genuinamente biológico – é definido culturalmente. Inscreve-se em um corpo socializado em uma determinada cultura e traz em si as suas marcas; assim sendo, tem como referência o bio-social e

⁸⁸ O Curso acontece num galpão da Prefeitura, externo à fábrica. Visitei a turma no dia 15 de dezembro de 2006, na minha primeira viagem a campo. Encontrei 22 mulheres, jovens, em formação para a costura em máquina programada. O curso tem uma carga horária de 220 horas. As máquinas instaladas no galpão são da empresa. O SENAI (em articulação com a Secretaria do Trabalho e Ação Social (SETRAS), com a Secretaria de Combate à Pobreza e às Desigualdades Sociais (SECOMP) e com o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)/Plano Nacional de Qualificação (PNQ) é responsável pelo fardamento das equipes e pelo provimento de uma bolsa-auxílio no valor de R\$ 120,00.

⁸⁹ Trecho retirado do módulo de capacitação. Não tivemos autorização para xerocá-lo, por isso, fizemos anotações.

⁹⁰ Essas informações foram adquiridas junto à chefe do DP da unidade baiana.

se expressa na cultura enquanto gênero (MOTTA, 2005), ou seja, como um construto social do masculino e do feminino – e por extensão, do “ser homem” e do “ser mulher”.

Essa diferenciação social estabelecida a partir de uma leitura sobre o sexo – a que chamamos gênero – é o que fundamenta a divisão sexual do trabalho existente em todas as sociedades. O conteúdo do que vem a ser “masculino” e “feminino” varia no tempo e no espaço, contudo, em todas as culturas os homens e as mulheres são educados(as) para a convivência pacífica dentro de uma sociedade desigual, sexualmente dividida e hierarquizada.

O trabalho produtivo remunerado e socialmente valorizado é comumente realizado pelos homens fora do lar enquanto que o trabalho doméstico não remunerado e não reconhecido enquanto tal é atribuído às mulheres. Ambos foram legitimados pela ideologia do gênero como “natural”. O trabalho pesado, conferido ao masculino, e o leve, destinado ao feminino nos foram apresentados como complementares. Desse modo, e contra esse estado de coisas, o feminismo se voltou (e ainda se volta) interpelando essas construções sociais através do questionamento das teorias tradicionais, funcionalistas, das teorias dualistas, apontando para a lógica antagônica da divisão do trabalho entre os sexos.

Assim, a análise da dimensão sexo tornou-se de grande relevância nos estudos feministas, e é através dessa dimensão em articulação com as demais como a idade, que estudaremos as mulheres na fábrica, o conteúdo das atividades desenvolvidas, os espaços ocupados na produção, etc.

A participação das mulheres é bastante significativa “no chão da fábrica” e também nos cargos de chefia. As que chefiam são, na maioria das vezes, de origem gaúcha e há anos trabalham na empresa localizada no Rio Grande do Sul, a exemplo da chefe do departamento de pessoal e da supervisora da costura programada. No entanto, os cargos mais valorizados – gerente geral e gerente de produção – são ocupados por homens.

As trabalhadoras da produção são quase todas do município de Ipirá, tanto da Zona Rural como da Zona Urbana. As mulheres chegaram a representar mais de 50% da força de trabalho recrutada pela empresa, nos seus primeiros anos no município. Porém, ao comprar a Termoloss, uma empresa terceirizada que funcionava ao lado da fábrica e que produzia a sola, a “balança acabou se diferenciando um pouquinho”, segundo a Chefe do Departamento de Pessoal.

– [...] nós já tivemos mais mulheres, né? Só que, como a gente teve uma abertura muito forte dessa fábrica de sola, que são atividades que exigem muito a parte física, acabou ficando mais homens porque, na sola, as atividades são mais pesadas, as matrizes são muito pesadas...

Apesar da divisão sexual do trabalho⁹¹ – estruturada a partir de diferenças atribuídas ou percebidas entre os sexos, como a força física, considerada uma característica masculina – ter tornado as mulheres menos numerosas na fábrica, quando comparamos os números, a diferença é pouco significativa. Existem 884 homens contra 849 mulheres⁹² na unidade investigada.

A expressiva participação das mulheres na produção de calçados foi justificada pela Chefe do DP da seguinte forma:

– As mulheres... têm muita atenção; elas têm uma habilidade manipulativa muito boa; nos testes de aptidão elas tiram notas muito boas, né? Pr'a linha de produtos que a gente faz, elas se encaixam bem em quase todas as operações. É muito difícil dizer que tem uma operação que elas não conseguem fazer; só aquela mesmo do solado que exige força física, mas, no geral, elas conseguem fazer muito bem todas as atividades que a gente tem...

O emprego feminino, conforme destaque feito pela entrevistada, justifica-se pela produção de calçados de couro, que é bastante manual. Já o emprego dos homens tem a ver com a permanência de atividades pesadas, braçais, “que exigem um pouco mais de força física”, uma vez que os “novos modelos produtivos” não eliminaram este tipo de trabalho⁹³.

Ao falar sobre a força de trabalho masculina, a entrevistada destacou como uma desvantagem: – A questão da desorganização; eles não são muito bons [...] mulheres são mais organizadas, elas deixam o ambiente mais bonito, mais limpo, cuidam mais das coisas... Em um contexto em que cada trabalhador(a) tornou-se responsável pela limpeza do seu espaço e instrumento de trabalho, as mulheres tornaram-se numerosas também por esse aspecto.

⁹¹ Não convém discutir, aqui, a questão da divisão sexual do trabalho, pois essa será desenvolvida no próximo capítulo.

⁹² Ver tabela Sexo e Idade no Anexo A

⁹³ A política sexuada da gestão da mão-de-obra utilizada pela empresa, que busca recorrer às noções de feminilidade e de masculinidade para explorar, de forma diferenciada, as supostas habilidades de gênero, adquiridas a partir das primeiras experiências de trabalho, será objeto de reflexão do Capítulo 8 deste trabalho.

6.2.2 A Idade dos(as) Trabalhadores(as)

A idade é outro importante elemento de organização das relações da vida social (MOTTA, 2007) que, em todas as épocas, atuaram no sentido de prescrever “limites” a cada um (MOTTA, 2005). Enquanto componente bio-sócio-histórico, às idades são atribuídos sentidos culturais, políticos e econômicos, expressos sob a forma de direitos e deveres, ou possibilidades e interdições. Por isso mesmo, tornam-se também definidoras do tempo de entrada e de saída do mercado de trabalho. As demarcações são arbitrarias, conforme expressa Bourdieu (1983), e sofrem variações de uma sociedade para outra, de um modo de produção para outro, de uma profissão para outra, porque expressam o jogo de poder entre as gerações (LENOIR, 1998).

Nesse sentido, Guimarães chama a atenção para as distintas regras de envelhecimento vigentes nos mercados de trabalho locais em ocupações específicas. Segundo a autora:

Causaria espécie um jogador de futebol que continuasse bem sucedido ao ultrapassar a avançada casa dos 30 anos (dados os termos relativos da competição profissional nessa ocupação), mas nem de longe essa seria uma idade de envelhecimento entre cirurgiões pediátricos, por exemplo. (2004, p. 6).

A regra de envelhecimento que rege o mercado sofre variações de acordo com as regiões. Ao comparar os dados das Regiões Nordeste e Sudeste, Sardenberg (2004) identificou que, de uma região para outra, o perfil etário das mulheres trabalhadoras muda significativamente. Enquanto na Região Sudeste (a mais industrializada do país) as trabalhadoras mais jovens (as filhas) eram bem mais numerosas no mercado de trabalho, no Nordeste (região menos industrializada e marcada pelo trabalho informal) as trabalhadoras com idades entre 30 e 39 anos (as esposas) eram mais “ativas”. Isso tem a ver com o fato da indústria brasileira dar certa preferência às mulheres mais jovens, conforme estudos realizados por Bruschini e Lombardi (1996).

Segundo Motta (2004, p. 8), “a incessante mudança tecnológica e a ponderável diminuição da oferta de empregos gerou uma flagrante competição entre as gerações [...] resultando em claro privilegiamento dos mais jovens”.

De fato, a partir da reestruturação produtiva, o setor calçadista passou a incorporar cada vez mais homens e mulheres jovens; e parece que esse perfil é mais marcante na Região Nordeste, que vem recebendo investidores desse ramo. Isto nos faz pensar na possibilidade de mudanças no perfil da força de trabalho nordestina (ou, pelo menos, baiana) em função da implantação das grandes corporações (que geram muitos empregos) desse setor na nossa região⁹⁴.

Dos(as) 1733 trabalhadores(as) identificados através dos dados fornecidos pela empresa, 1061 são jovens com idades entre 18 e 25 anos. Destes, 581 são do sexo masculino e 480, do sexo feminino. Após os 40 anos, apenas 19 homens e 13 mulheres conseguiram uma vaga na fábrica. E a partir dessa idade somente os homens conseguiram ter acesso à empresa⁹⁵.

Os(as) trabalhadores(as) que possuem idades acima de 30 anos são, geralmente, indicados(as) por alguém. Um Trabalhador da Montagem fez o seguinte depoimento:

– Eles dizem que só pegam de 30 anos abaixo, mas sempre tem 32, 34, 35, 36 e até 40 anos lá dentro e no nosso pensamento vem: ‘Oh! porque não pega de 30 e tem de 35? Tem de 40?’. Aí a gente pensa assim, que é proteção, né? Eu acho que vai da pessoa. Muitos comentários rolam que de 30 eles não pegam, mas eu vejo de 35, de 40, eu acho que é proteção.

De fato, durante a pesquisa vários(as) trabalhadores(as) e ex trabalhadores(as) afirmaram ter conseguido o emprego através da indicação do prefeito, de chefias (como as esposas dos chefes) ou até de funcionários que foram “*ganhos*” pela empresa (ou seja, que aderiram à política da empresa).

No levantamento efetuado, neste trabalho, com base nas fichas dos trabalhadores(as) filiados(as) ao Sindical, dentre os(as) 713 filiados(as)⁹⁶, a distribuição por idade é bastante semelhante aos dados fornecidos pela empresa. Homens e mulheres, filiados, são jovens (Tabela 3).

⁹⁴ E também com as constantes migrações de empresas que prestam serviços de relacionamento entre as instituições e os seus clientes por meio de *contact centers* ou plataformas multicanal (telefone, internet, msn, etc.) como a Atento-Brasil. Sobre a participação das mulheres no setor de telemarketing, ver a pesquisa de Doutorado de Claudia Mazzei Nogueira, publicada pela Expressão Popular, (2006b).

⁹⁵ Ver tabela Sexo e Idade no Anexo A.

⁹⁶ Doze fichas estavam incompletas ou “sem dados” no item idade.

Tabela 3 – Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo o sexo, por idade – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007

IDADE EM ESCALA	SEXO				TOTAL	
	Feminino		Masculino		N°	%
	N°	%	N°	%		
18 a 24	219	30,7	215	30,2	434	60,9
25 a 31	129	18,1	84	11,8	213	29,9
32 a 38	34	4,8	20	2,8	54	7,6
39 a 45	9	1,3	3	0,4	12	1,7
TOTAL	391	54,8	322	45,2	713	100,0

Fonte: Material organizado a partir das fichas de filiação dos associados ao SINDICAL.

Quando somamos os dois primeiros agrupamentos etários da Tabela 3, observamos que 90,8% dos(as) filiados(as) estão com idades entre 18 e 24 anos, sendo que 60,9% deles têm idades entre 18 e 24 anos. As mulheres são mais representativas entre os(as) filiados(as) ao sindicato da categoria, sobretudo no seu primeiro ano de atuação. Sua participação é mais expressiva em todos os agrupamentos etários.

Esse perfil jovem é resultado da conjunção de diversos fatores. Primeiro, os critérios utilizados no processo seletivo. O pouco tempo da empresa no município e a alta rotatividade constituem o segundo e o terceiro fatores. Também existem muitos casos de jovens que, não resistindo aos ritmos intensos e aos salários muito baixos, somando-se a isso o medo de serem acometidos(as) por uma doença ocupacional, como a LER, solicitam à empresa que os(as) coloque na lista dos(as) próximos(as) demitidos(as).

Para aprofundar a questão da contratação de uma força muito jovem, interrogamos a Chefe do Departamento de Pessoal acerca das motivações da empresa para a opção por esse perfil de mão-de-obra e obtivemos a seguinte explicação:

– *Agora a gente dá preferência até os 40 anos. [Por quê?] Pelo dinamismo mesmo, né? As pessoas com essa idade têm uma dinâmica de aprendizagem melhor, né? Aprende[m] bem mais rápido, porque nossas atividades, elas são simples, mas, mesmo assim, tem que ter uma certa habilidade, principalmente a costura, né? Quando você vai trabalhar com uma máquina, as*

peessoas têm que ter uma certa habilidade, e as pessoas mais jovens elas acabam tendo uma habilidade melhor.

O perfil da força de trabalho de todos os setores (e não só da costura) é jovem. E isso tem a ver muito mais com o aspecto, presente no seu segundo argumento:

– [...] tem uma vantagem que eu não coloquei pra ti; é que, na parte jovem, eles não vêm com muitos vícios de outras empresas. Então, quando você pega uma pessoa que já trabalhou em muitas empresas eles fazem muitos comparativos, né? ‘Ah! na empresa que eu trabalhava era assim e eu quero continuar trabalhando daquele jeito’. E cada empresa, hoje, tem uma cultura, né? Então, quando você pega funcionários jovens, eles vão absorver a tua cultura, né? Então, pegar uma pessoa jovem, já te facilita muito nisso, né? Então, uma vantagem é que elas aprendem mais rápido, não tem esses vícios, né?

Assim, busca-se empregar trabalhadores(as) jovens em função da sua inexperiência profissional ou, pelo menos, por não conhecerem outras relações de trabalho, mais estáveis. Para Mannheim, a inexperiência dos jovens “facilita a sua vida num mundo em mutação” (1928, p. 142). No contexto das grandes mutações produtivas, algumas décadas após as reflexões desse autor, a indústria calçadista prefere a inexperiência desse segmento, para o qual, como afirma Mannheim, “a vida é novidade” (1928, p. 143), que está entusiasmado com o seu primeiro emprego, com o fato de trabalhar numa grande empresa “de fora” e que produz para exportação (porque a lógica predominante não é a valorização do que temos, mas do que vem de fora e do que é voltado para fora) e, acima de tudo, que assina a sua carteira e lhe dá direito às férias.

6.2.3 Perfil Escolar dos(as) Trabalhadores(as)

Como vimos anteriormente, a empresa contrata trabalhadores(as) com, no mínimo, o primeiro grau completo. Porém, segundo a Chefe do Departamento de Pessoal e o responsável pela formação das(os) costureiras(os), há uma exceção para aqueles(as) que estão estudando. A maioria dos(as) trabalhadores(as) empregados(as) na fábrica possui o segundo grau (incompleto e/ou completo)⁹⁷.

⁹⁷ Ver tabela Escolaridade por sexo, no Anexo A.

Infelizmente, os dados disponibilizados pela empresa não fazem distinção por sexo, o que nos impossibilita fazer uma análise sob a perspectiva de gênero. Daí a escolha de trabalhar com os dados das fichas fornecidas pelo Sindical.

Tabela 4 – Número e percentual de trabalhadores da indústria calçadista, segundo o grau de escolaridade, por sexo – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007

SEXO	GRAU DE ESCOLARIDADE								TOTAL	
	Primário		1º Grau		2º Grau		SD		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Feminino	4	0,6	79	10,9	313	43,2	2	0,3	398	54,9
Masculino	1	0,1	101	13,9	221	30,5	4	0,6	327	45,1
TOTAL	5	0,7	180	24,8	534	73,7	6	0,9	725	100,0

Fonte: Material organizado a partir das fichas de filiação dos associados ao SINDICAL.

Analisando a Tabela 4, podemos identificar que, de um total de 719⁹⁸ filiados, as mulheres apresentam um nível de escolaridade mais elevado que os homens. Enquanto 43,2% das mulheres estão entre as que possuem segundo grau (completo e incompleto) apenas 30,5% dos homens estão na mesma situação. Entretanto, não se pode deixar de registrar que o número de mulheres só com o nível primário (6%) é um pouco mais elevado que o de homens (1%).

Quando comparamos a tabela da empresa (Anexo A) com a última tabela (Tabela 4), percebemos a presença de universitários na fábrica através da primeira, o que não ocorre na última com os dados advindos do sindicato. Os universitários são de origem gaúcha, são chefes, e não são filiados, obviamente. Conseguimos entrevistar apenas um trabalhador ipiraense, pertencente à classe média, funcionário do almoxarifado, que está fazendo graduação em Ciências Contábeis, através de um curso à distância⁹⁹. Uma das sindicalistas também é universitária e cursa a Graduação em Letras.

Os(as) trabalhadores(as) que são estudantes vêm encontrando muitas dificuldades para permanecerem estudando, como mostra o depoimento abaixo:

⁹⁸ Seis fichas estavam com informações incompletas.

⁹⁹ Os(as) estudantes ipiraenses que desejam (e podem) cursar o nível superior assistindo aulas presenciais costumam se deslocar para Itaberaba (Universidade do Estado da Bahia -UNEB), para Feira de Santana (Universidade Estadual de Feira de Santana-UEFS) ou para Salvador, onde têm acesso à residência estudantil, embora pequena para a demanda do município.

– *Eu sai, agora, esse ano, porque eu estava me achando muito cansado, trabalhando e acordando muito cedo. Eu chegava do colégio [às] 22:30 horas, quando era as quatro horas [manhã], eu já estava muito cansado, e desisti. [Acorda 4:00 horas por quê?] Eu acordo quatro horas, cinco saio de casa e cinco e trinta eu já começo a trabalhar... o horário é esse mesmo, eles não mudam não... [Pretende voltar a estudar?] Pretendo, no próximo ano, com fé em Deus, eu vou sair e vou voltar a estudar. [Sair da fábrica?] É, vou sair da fábrica e voltar a estudar. (Hilton).*

Os deslocamentos de um turno para outro também vêm ocasionando a evasão escolar. Vejamos:

– *Não, eu não estou estudando, eu estudava, mas, como mudou meu horário de trabalho [da noite], eu não tenho como estudar. Eu ia estudar esse ano, eu já tinha me matriculado e tudo, quando eu estava de onze às cinco da manhã; aí mudaram de horário, das 16:08 às 2:16 e aí não tem como estudar, porque a gente já chega três horas [da manhã] quando é três e vinte [da tarde] já tem que voltar lá de novo, aí, não tem como. (Marcus, 19 anos, cor parda, solteiro, trabalhava no corte).*

E traz dificuldades até mesmo para que possam manter os mesmos rendimentos escolares, em função do cansaço. Sobre a questão, uma das entrevistadas relatou:

– *[...] eu trabalho das seis horas da manhã às 4:00 horas da tarde. Eu acordo 5:00 horas, vou pr'o trabalho, pego 6:00 horas, retorno pr'o almoço, 11:40, retorno pr'o trabalho, 12:40 e retorno do trabalho pr'a casa, 16:08; chego em casa às 17:00 horas, às vezes, chego mais tarde; às 19:00 horas, eu vou pr'o colégio; o dia é um pouco corrido, cansativo, mas dá pr'a fazer tudo no mesmo dia... Eu me sinto cansada, muito cansada. Às vezes, quando a gente tem aulas mais cedo, dá pra assistir, às vezes, quando temos até a última aula, não dá, que é até 22:20 horas; [...] as notas, nunca é[são] as mesmas dos tempos passados, quando eu não trabalhava, entendeu? Sempre é uma nota mais baixa. (Andréia, 20 anos, cor branca, solteira e sem filhos).*

Como pode uma política de desenvolvimento regional, incentivada com recursos públicos, como essa empreendida no interior do Estado, cumprir seus objetivos se o emprego gerado na região vem impedindo ou dificultando a continuidade dos estudos? Outros casos foram identificados, através das

entrevistas, como o de uma jovem que, ao concluir o segundo grau, passou a fazer um curso de informática e o interrompeu por dificuldades motivadas pelo trabalho.

Para finalizar esse tópico, cabe discutir a questão da não exigência de experiência. Segundo a Chefe do DP, a empresa não exige experiência, com exceção da área relacionada à costura. Parece óbvio que, se a empresa exigisse trabalhadores(as) experientes, ficaria muito dependente da força de trabalho e teria pouca possibilidade de pagar salários tão baixos (R\$ 1,77 a hora) e impor condições precárias de emprego. Certamente encontraria pessoas qualificadas no município, em função do trabalho na produção de carteiras que, apesar de diferente, possui algumas características comuns, mas, como as fábricas de carteiras empregam poucas pessoas e não possuem a alta rotatividade da fábrica de calçados, a força de trabalho experiente disponível seria pouco numerosa.

6.2.4 Estado Civil dos(as) Trabalhadores(as)

Desde o Seminário “A mulher na força-de-trabalho na América Latina”, realizado em 1978, as pesquisadoras feministas vêm insistindo na ideia de que os estudos sobre as mulheres no mercado de trabalho devem situar a mulher no grupo familiar, ou seja, deve identificar em que etapa do ciclo vital familiar ela se encontra (se, como filha, esposa e/ou como mãe), porque através dessa localização, pode-se compreender melhor a sua participação no trabalho remunerado e suas possibilidades frente às demandas do mercado (BRUSCHINI; MADEIRA, 1983).

Tendo em vista essa tarefa, buscamos, nas fichas de filiação, informações referentes ao estado civil dos trabalhadores e, sobretudo, das mulheres, uma vez que essas são mais atingidas pelos fatores de ordem familiar. Frente à impossibilidade de uma análise envolvendo dados relativos ao conjunto da força de trabalho empregada na fábrica, recorreremos aos dados adquiridos junto ao Sindical. Não encontramos a variável número e idade dos(as) filhos(as). Por isso, trabalharemos, apenas, com a variável estado civil (Tabela 5).

A Tabela 5 mostra que a maioria dos(as) trabalhadores(as) são solteiros(as) 78,2%. Juntos (solteiros e solteiras) totalizam 567 sindicalizados do total de 725, o que atesta a preferência da indústria calçadista, pela contratação de mulheres jovens solteiras.

Tabela 5 – Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo o sexo, por estado civil – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007

ESTADO CIVIL	SEXO				TOTAL	
	Feminino		Masculino		N°	%
	N°	%	N°	%		
Solteiro(a)	294	40,6	273	37,7	567	78,2
Casado(a)	101	13,9	52	7,2	153	21,1
Divorciado(a)/Desquitado(a)	2	0,3	2	0,3	4	0,6
Outro (vive ou mora junto com um companheiro(a))	1	0,1	0	0,0	1	0,1
TOTAL	398	54,9	327	45,1	725	100,0

Fonte: Material organizado a partir das fichas de filiação dos associados ao sindicato.

Chama a atenção o fato de que, entre homens e mulheres casados(as), essas são bem mais numerosas que aqueles. Essa questão ainda por ser aprofundada sugere que, apesar das dificuldades frente à conciliação das jornadas (trabalho remunerado e trabalho doméstico), e diante da falta de acesso à política de creches no município (são apenas cinco para atender a toda a população), as ipiraenses se mantêm na empresa apesar das queixas desta em função das suas faltas por razões familiares. A Chefe do DP afirma:

– [...] a mulher falta mais; falta muito mais que o homem; ela falta porque, às vezes, ela tem que levar o filho no médico e a gente entende, né? mas, querendo ou não, não deixa de ser uma desvantagem para a empresa; quando ela está grávida, também, ela falta muito, né? a gente tem um percentual, a gente calcula isso e a gente [es]tá verificando que o percentual de falta da mulher é maior [...]

Conforme destaca a entrevistada, a empresa “calcula” as faltas das mulheres, o que pode significar, com o tempo, uma maior redução na contratação das casadas. Essa situação vulnerabiliza as mulheres, sobretudo diante do casamento tardio das suas companheiras de sexo no município (o que não significa ausência de filhos).

De um total de 713¹⁰⁰, 146 das trabalhadoras sindicalizadas com idade entre 25 e 31 anos estão solteiras. Encontram-se na mesma situação, 24 delas, com idades entre 32 e 38 anos. (Tabela 6).

¹⁰⁰ Doze fichas estavam sem esses dados.

Tabela 6 – Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo a idade, por estado civil – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007

ESTADO CIVIL	IDADE EM ESCALA				TOTAL
	18-24	25-31	32-38	39-45	
Solteira	386	146	24	3	559
Casada	47	66	29	7	149
Divorciada/Desquitada	–	1	1	2	4
Outro ¹	1	–	–	–	1
TOTAL	434	213	54	12	713

¹ Vive ou mora junto com um companheiro.

Fonte: Dados obtidos através das fichas de filiação disponibilizadas pelo SINDICAL.

6.2.5 Trajetória Profissional

No que concerne à trajetória ocupacional, trabalharemos apenas com a amostra dos(as) entrevistados(as), formadas por doze trabalhadores(as), sendo seis homens e seis mulheres. A análise da trajetória profissional nos diz muito sobre o Município de Ipirá, no tocante à problemática do emprego. Todos(as) os(as) entrevistados(as) têm em comum uma trajetória ocupacional marcada pela descontinuidade e informalidade.

Entre os homens, as atividades se alternam entre a roça e a produção de carteiras, ora em atividades da própria família, ora em atividades remuneradas, ora em Ipirá, ora em outros Estados, como São Paulo, quase sempre trabalhando em atividades informais nos dois lugares (um caso). Da amostra, apenas dois homens migraram para outras regiões por razões de trabalho. Uma entrevistada saiu e retornou ao município, mas, em função das demandas do esposo, natural de Feira de Santana, empregado na fábrica, mas demitido com menos de um ano de trabalho. Outro aspecto comum às trajetórias de homens e mulheres é a participação em pequenas atividades de natureza familiar, com algum parente, como pais, tios e primos, geralmente em trabalhos na área da serigrafia (pintando camisas; um trabalhador), na área do comércio, como mercearia, padaria, sorveteria e bar, e também nas atividades agrícolas (só os homens).

Todas as mulheres tiveram suas primeiras experiências de trabalho no setor informal, no qual predomina uma remuneração inferior ao salário mínimo, bem como a falta de proteção social e a descontinuidade, com curtos períodos de duração. Nenhuma delas afirmou ter tido a carteira assinada antes da inserção na

fábrica de calçados. Esse é um diferencial entre homens e mulheres: aqueles com idades mais avançadas, 29 e 30 anos, já tinham registros em carteira antes da fábrica. Algumas mulheres começaram a trabalhar, muito cedo, fora de casa, aos 12 anos de idade, outras aos 18 anos, embora, desde a infância, tenham realizado atividades no âmbito doméstico.

As ocupações com remuneração mencionadas pelas mulheres foram: trabalhadora doméstica¹⁰¹, babá, atendente em supermercado¹⁰² e em armarinhos, na produção de carteiras¹⁰³ e, apenas um caso, como autônoma, vendendo bijuterias, roupas íntimas femininas e revistas. Em resumo, as mulheres também trabalharam muito cedo, sendo que uma delas, aos 12 anos de idade, já estava em atividade remunerada trabalhando como babá ou como doméstica; outras começaram desde meninas no trabalho doméstico-familiar, no cuidado dos irmãos e irmãs, além da limpeza do espaço, geralmente realizando atividades que demandam habilidades e atenção, que se caracterizam pela multifunção e simultaneidade, embora não deixe de requer força física também.

As áreas de atuação mencionadas pelos homens foram serigrafia¹⁰⁴, agricultura¹⁰⁵, na produção de carteiras, realizando atividades como colação, limpeza e cortando linha, vendendo pão nos domicílios, carregando feira em carrinhos de mão e, na idade adulta, no comércio, vendendo roupas e cigarros, em São Paulo, e também na construção civil e como pintor (um caso), em projetos do governo (um caso) e um caso bastante particular, de trabalhador, perfil classe média, que apenas estudava e dava aulas de música em domicílios. Em síntese, os homens trabalharam muito cedo e em atividades que requerem força física.

¹⁰¹ O caráter temporário dessa atividade foi expresso por uma das entrevistadas, da seguinte forma: “[...] lavando e passando [...] saía de uma casa, não dava certo, ia em outra”.

¹⁰² A natureza do trabalho das mulheres no supermercado, segundo uma das entrevistadas que trabalhou na fábrica na parte do abastecimento: – *Numa seção de biscoito, de creme, a gente organizava e quando vinha o caminhão com o material para o almoxarifado a gente sempre ajudava a pegar, olhava a data de validade, arrumava e tal pra os clientes chegar e achar tudo no cantinho certo às vezes era por marca, às vezes o de sal era num canto o de doce era no outro, era sempre arrumado para facilitar para os clientes.*

¹⁰³ O trabalho na produção domiciliar de carteiras é muito temporário. Uma das entrevistadas trabalhou dois anos numa mesma fábrica; a outra, que trabalhava por produção, contava com atividades muito pontuais e com maior descontinuidade, chegando, às vezes, a não exceder dez dias de trabalho em cada período.

¹⁰⁴ Com uma jornada de trabalho bastante prolongada, das 8:00 às 18:00 horas, de segunda a sábado, com extensão aos domingos a depender das demandas.

¹⁰⁵ Na qual um trabalhador iniciou atividade aos oitos anos de idade nas plantações da própria família.

Convém destacar, também, que os(as) trabalhadores(as) entrevistados(as) descendem de pais e mães cuja trajetória profissional se deu, predominantemente, no setor de serviços e na agricultura, sendo que a informalidade e a descontinuidade dominam em ambos; os homens como agricultor, pedreiro, pintor, guarda, “motorista alternativo”, comerciante e micro empresário (um caso); as mulheres, na rede pública, como auxiliar de serviços gerais e como professora (um caso) sendo mais numerosas as atividades voltadas para o âmbito doméstico-familiar (“donas-de-casa”). A agricultura é a única atividade comum a homens e mulheres.

A seguir analisaremos os setores produtivos e suas características principais, com o objetivo de compreender melhor o perfil da força de trabalho recrutada (jovem, solteira, inexperiente, entre outros) associando-a ao perfil da empresa, o que, acreditamos, poderá nos ajudar na compreensão do tipo de flexibilidade utilizada pela empresa.

CAPÍTULO 7

PRECARIZAÇÃO:

FLEXIBILIZANDO E REFORÇANDO AS RELAÇÕES DE DOMINAÇÃO SOCIAL

A precariedade afeta profundamente qualquer homem ou mulher exposto(a) a seus efeitos. Tornando o futuro incerto, ela impede qualquer antecipação racional e, especialmente, esse mínimo de crença e de esperança no futuro que é preciso ter para se revoltar, sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o mais intolerável. (BOURDIEU, 1998, p. 120).

7.1 FLEXIBILIZAÇÃO

Vimos, anteriormente, que as mudanças que vêm ocorrendo em escala global têm como foco a “saúde econômica das empresas” (THÉBAUD-MONY, p. 175) e que a flexibilização é, em tempos de crise do capital, uma das “estratégias de precarização” (BOURDIEU, 1998, p. 123). Em sendo assim, começaremos nossa análise da precarização através da flexibilização, pois, para garantir a “saúde” das empresas, a flexibilização

[...] exige que o operador esteja imediatamente disponível para adaptar-se às flutuações da demanda. Gestão em fluxo tenso, produção sob encomenda, resposta imediata aos acasos dos mercados tornaram-se os imperativos categóricos do funcionamento das empresas competitivas. (CASTEL, 1998, p. 517).

A seguir, discorreremos sobre os cursos de treinamento e capacitação da força de trabalho.

7.1.1 Cursos de Treinamento e Capacitação da Força de Trabalho

O Distrito Industrial de Calçados de Ipirá (a fábrica gaúcha¹⁰⁶) é o centro das ações governamentais no Município. Ele se beneficia de um conjunto de programas de capacitação resultante de uma ampla articulação existente entre setor público e iniciativa privada, com recursos federais oriundos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) por meio do Plano Nacional de Qualificação (PNQ) e que, no governo estadual anterior, eram repassados através da Secretaria do Trabalho e Ação Social (SETRAS) e da SECOMP.

O Posto de Atendimento ao Trabalhador (PAT)/IPIRÁ (ANEXO F) é o responsável por intermediar os(as) trabalhadores(as) e a empresa (incluindo aí as do setor coureiro-calçadista ipiraense). Por isso, com o objetivo de compreendermos melhor o percurso que cada trabalhador faz até chegar à fábrica, realizamos uma visita ao Posto, em novembro de 2007. Na ocasião, conversamos com o Sr. Wilson¹⁰⁷, funcionário municipal, responsável por *intermediar a mão-de-obra e buscar o perfil do funcionário que a fábrica quer*. O papel do Sistema Nacional de Emprego (SINE) é fazer o cadastro do(a) trabalhador(a) que procura emprego, enquanto que o PAT encaminha às empresas o cadastro existente no sistema. Para que esse cadastro seja realizado o(a) trabalhador(a) “traz os dados, é cadastrado no sistema e seu perfil é traçado; a empresa solicita e os trabalhadores são acionados”.

Esses são encaminhados à empresa que faz o “teste de aptidão”, realiza a entrevista¹⁰⁸, analisa a documentação e os encaminha para o SENAI para realização do treinamento¹⁰⁹.

¹⁰⁶ Fazemos esse destaque porque existe uma fábrica ipiraense que, desafiada a “inovar”, passou a produzir calçados.

¹⁰⁷ O nome aqui utilizado é fictício.

¹⁰⁸ Uma das nossas entrevistadas informou que a “*entrevista é normal, perguntam se é a primeira vez que você trabalha com a carteira assinada, se você já trabalhou em algum outro lugar, sobre sua escolaridade, se você pensa em crescer; aí a gente passa pelo audiometrista, pela médica, pelo clínico geral [...]*” (trabalhadora da montagem, 28 anos).

¹⁰⁹ Esse procedimento é bastante diferente do utilizado pela mesma empresa no Rio Grande do Sul. Segundo Eurides (uma das supervisoras gaúchas entrevistadas), no processo seletivo no Rio Grande do Sul é a empresa (a matriz) a responsável por receber e analisar os currículos. Já na sua filial implantada em Ipirá, *o currículo passa por vários processos; aqui, tem que mandar primeiro para o SEBRAE e depois é que a empresa vê*. Essa diferença existe em função dos acordos firmados entre os governos e os empresários sendo que aqueles são os responsáveis por intermediar a força de trabalho, de modo que terminam influenciando na definição dos que serão “beneficiados” por essa política de emprego. Uma das decorrências dessa política foi localizada por esta pesquisa. Identificamos, nas entrevistas, alguns casos de trabalhadores(as)

O SENAI é o principal responsável pela capacitação da força de trabalho recrutada pela fábrica gaúcha (ANEXO F). Mas não é o único a fazê-la. Outros órgãos, governamentais e não-governamentais, como o CETEB e a FUNDAL, também contribuem, através da execução de projetos voltados para a capacitação de jovens. Por ser o maior empregador no município, esse polo termina sendo o maior beneficiário das políticas de capacitação para o primeiro emprego, mesmo quando não são projetos exclusivamente voltados para a produção industrial de calçados.

Existem várias modalidades de cursos específicos para a força de trabalho empregada pela unidade produtiva investigada, sendo que alguns são exclusivos, como o curso “Operador de Calçado” destinado à costura em máquinas programáveis, bem como um treinamento *simples* voltado para montadores(as) de calçados. Outros são oriundos de programas de formação inicial destinados aos jovens de baixa renda, como o projeto “Escola de Fábrica”.

Queremos destacar que nem todos os entrevistados foram treinados fora da produção, através de cursos ou treinamentos. A depender da urgência na contratação, o treinamento pode ser realizado em curto tempo, no interior da produção, tendo como mediadores(as) no processo de treinamento os(as) próprios(as) supervisores(as) ou chefes de cada setor. Sobre isso, um dos entrevistados deu o seguinte depoimento:

– *Eu recebi a capacitação lá dentro. A capacitação era feita por um superior... [uma chefe, mulher]. Foi ela que me treinou em dois dias. Teve gente que precisou de mais dias. Eu treinei um dia e, no outro, eu já estava na costura porque tinha[m] dispensado uma menina lá e precisavam urgente de um costureiro. E, na minha turma, eu tinha me desempenhado melhor; aí eles me pegaram e me levaram logo para a esteira.* (Everaldo, operador da máquina de costura, 19 anos, cor parda, solteiro).

Mas essas são raras exceções. A maioria dos(as) entrevistados(as) foi aluno(a) dos cursos do SENAI, que utiliza o processo de formação como um

que conseguiram uma vaga na fábrica de calçados através de indicações do prefeito. Foi o caso de uma sindicalista, contratada no ano de 2003 para trabalhar na costura, que, ao ser questionada sobre como conseguiu uma vaga na fábrica, respondeu que *foi por indicação do prefeito do município daqui da época*, acrescentando que essa prática era bastante comum quando foi contratada pela empresa. Também foi identificado que os chefes fazem indicações de esposas e que operárias muito dedicadas à empresa conseguem empregar seus maridos, colegas, etc.

procedimento seletivo através do qual são aprovados(as) apenas aqueles(as) que possuem “habilidade manipulativa, coordenação motora boa, boa concentração e acuidade visual”¹¹⁰. A capacitação envolve dois módulos: um comportamental e outro técnico, no qual os(as) trabalhadores(as) adquirem habilidades para utilizar máquinas ou equipamentos na produção de calçados, através de vídeos que apresentam as máquinas e de visita à produção. No módulo comportamental busca-se treinar atitudes consideradas pela empresa como mais adequadas ao trabalho, sendo acentuadas as características relacionadas à personalidade ou às competências, com ênfase para a cooperação com a empresa¹¹¹, iniciativa e capacidade de adaptação às mudanças, abertura para os novos desafios e para “aprender a aprender” – em contraposição ao paradigma anterior do “aprender-fazendo”¹¹².

Entre os cursos realizados pelo SENAI, identificamos os seguintes:

1) Operador de Calçado¹¹³ – carga horária: 220 horas; aulas em tempo integral.

Algumas turmas são compostas só por mulheres, outras são mistas, mas, geralmente há maior participação dessas. As primeiras turmas receberam bolsa-auxílio no valor de R\$120,00, suspensa nos últimos períodos. Não nos foi permitido assistir às aulas do módulo comportamental, mas tivemos acesso ao material utilizado nos cursos, como apostilas e módulos, e ao facilitador responsável pelo curso, através do qual localizamos o conteúdo do primeiro módulo que aborda “teoria sobre grupo, equipe 5S, cidadania e relações interpessoais”, no qual identificamos alguns dos princípios do modelo japonês de produção, assim como nos “guias” que a empresa distribui aos trabalhadores(as). Um dos guias aborda os sentidos de utilização, ordenação, limpeza, saúde e auto-disciplina. O outro guia, “Programa D-Olho na Qualidade”, utiliza esses princípios, sobretudo no que diz respeito à organização e limpeza da área de trabalho – responsabilidade de cada

¹¹⁰ Essa informação foi retirada da proposta de capacitação para o curso das costureiras(os) a que tivemos acesso em visita ao Curso “Operador do Calçado” em 15 de dezembro de 2006.

¹¹¹ Nas entrevistas com chefes, auxiliares e operárias que estão sendo treinados(as) para serem auxiliares, ouvimos, com bastante recorrência, as seguintes expressões: *vestir a camisa da empresa, jogar no time da empresa e ganhar o trabalhador para a empresa*.

¹¹² Essas expressões foram retiradas da apostila “Acolhimento e Familiarização com o Ambiente de Trabalho” utilizada pelo SENAI no Curso “Operadores do Calçado”.

¹¹³ Tivemos oportunidade de conhecer um dos educadores, contratado pela SETRAS, responsável pela turma em formação, no final de 2006. Trata-se de um educador jovem, baiano, natural de Amargosa, ex-costureiro da Daiby Calçados instalada na sua região de origem.

trabalhador(a) – bem como a limpeza e inspeção dos equipamentos, observação das condições de conservação das instalações, tendo em vista a identificação da necessidade de reparos e consertos – o que reduz despesas com equipes de limpeza e com técnicos de manutenção.

Frente à impossibilidade de fazer observação direta, no contexto das aulas sobre comportamento, recorreremos às entrevistas a fim de compreender melhor o conteúdo ensinado. Uma das costureiras entrevistadas afirmou que:

– [O educador] *falava sobre comportamento, sobre como se sentar, como pegar a tesoura, como se vestir; dizia para não usar blusa decotada, para usar bermuda abaixo do joelho e usar calçados fechados; dizia que era para limpar o ambiente de trabalho, não usar brincos grandes, nem pulseiras e anéis, apenas as alianças para casadas e noivas estavam liberadas; prender os cabelos em forma de ‘polpa’... não ‘responder’ [a]os chefes; se tiver errado, peça desculpas, se tiver certo, mesmo assim é melhor relevar para evitar problemas.* (Andréia).

Trata-se de uma formação disciplinar que tem em vista acomodar a força de trabalho formada por homens e mulheres para a convivência tranqüila e harmoniosa frente à exploração a que estarão submetidos(as) e, com isso, amenizar o conflito entre o capital e o trabalho. Ou seja, apesar do módulo envolver questões referentes à cidadania, na prática, o curso estimula os(as) trabalhadores(as) a não exercitá-la. Além disso, observa-se que parece existir um maior controle sobre as mulheres, no que concerne à forma de se vestir, pois nenhum dos entrevistados do sexo masculino apontou questões referentes a esse aspecto. Ou será que, por uma questão cultural (de gênero) apenas as mulheres se recordam dele?

Nas aulas práticas, ministradas pelo facilitador, as(os) cursistas cortam e costuram partes do calçado e aprendem suas nomenclaturas técnicas, bem como a manusear as máquinas industriais. A avaliação, contínua, é feita através da costura de pequenas peças e através de provas escritas envolvendo os temas trabalhados durante as aulas, como tipos de agulhas para cada costura. Passam a ter aulas nos mesmos horários em que trabalharão na produção, no final do curso que se encerra com uma visita à fábrica para conhecer o processo produtivo de calçados.

2) Treinamento de montador do calçado – duração máxima de oito dias – Carga horária: diária igual à jornada de trabalho na empresa – oito horas e quarenta e oito minutos

É muito simples, um treinamento básico, conforme definição de duas entrevistadas. Destina-se a homens e mulheres e possui o mesmo conteúdo para toda a turma, independentemente do sexo e da função que cada um(a) ocupará na produção. Vejamos os que alguns entrevistados(as), trabalhadores(as) da montagem, afirmaram:

– A gente faz o treinamento para fazer aquele trabalho naquela empresa, né? Mas não tinha, vamos dizer assim, você vai fazer tal serviço ou você vai trabalhar em tal máquina... essa opção de você escolher ‘Ah, eu quero trabalhar em tal função’, isso não tem. Na hora que você chega lá é o chefe que vai escolher onde você vai trabalhar e o que você vai fazer e você nunca chega a ficar num local certo, sempre muda. O curso é um só para todo mundo... (Jair, 29 anos, cor branca, casado, duas filhas).

O treinamento realizado pelo Senai forma os(as) trabalhadores(as) para o trabalho multifuncional. O responsável pela formação também se encarrega de *preparar emocionalmente* os(as) trabalhadores(as) para não reagirem às pressões e ao controle perpetrado pelos chefes de setor.

– [...] a gente que vai para a montagem, para a colação, a gente faz um treinamento básico de como amarrar um atacador, o tempo, o limite do tempo e também ensina muito a gente a ter... aquele potencial de ouvir a bronca e saber aceitar, porque a gente tá iniciando, a gente ouve e a gente tem que se preparar emocionalmente para qualquer pressãozinha básica... (Cristina, 28 anos, cor parda, casada, dois filhos).

Assim como o curso anterior, a formação se dá fora da fábrica e praticamente se resume aos ensinamentos de ordem disciplinar, com sugestões para que os deslocamentos de um setor para outro, bem como as brincadeiras e conversas sejam evitadas, enquanto que, ao mesmo tempo e contraditoriamente, costumam abordar a importância da desenvoltura e da comunicação. Esse curso tem em comum com o anterior o uso de elementos fortemente ideológicos no treinamento com vistas à formação de uma força de trabalho adaptável à filosofia da empresa que não vê o trabalhador enquanto tal, mas como um “colaborador”¹¹⁴ que deve estar sempre disponível às demandas da empresa, ou seja, voltado para os

¹¹⁴ Como pode ser observado no gráfico sobre grau de instrução dos “colaboradores” no Anexo A.

seus interesses. Com isso, busca fazer com que os(as) trabalhadores(as) não recorram aos seus direitos trabalhistas, evitando o conflito capital-trabalho.

Além disso, discorrem sobre o setor calçadista, sobre o funcionamento da empresa, sobre seu ritmo de produção, com uma visita aos setores para conhecer a etapas de confecção do calçado. Ao entrar na produção, ainda sem função definida, os trabalhadores e as trabalhadoras são constantemente deslocados(as) de uma operação para outra, podendo ou não se fixar em apenas uma, a depender da sua habilidade para atingir as elevadas metas de produção, das demandas da empresa e do número de modelos de sapatos produzidos.

3) Curso do CETEB¹¹⁵ – Carga horária: 200 horas; 8 horas diárias.

É um exemplo de capacitação não exclusiva para a fábrica. Porém, como nela o uso de máquinas é bastante intenso e o espaço de trabalho para eletricitista predial é bastante reduzido no município, muitos daqueles que passam por esse curso acabam sendo recrutados pela empresa, muitas vezes mediados pelo PAT. Assim, alguns dos entrevistados desta pesquisa, do sexo masculino¹¹⁶, operadores das máquinas de cortar a matéria-prima utilizada na produção de calçados, foram capacitados no referido curso. Antes de contratados, eles fizeram pequenos testes de aptidão, cronometrados, como a montagem de um sapato em forma de quebra-cabeça.

4) Projeto Escola de Fábrica – outra política de qualificação da mão-de-obra que vem formando jovens trabalhadores(as) da fábrica, embora nenhum(a) dos(as) entrevistados(as) da pesquisa tenha sido beneficiado(a) por ela. O Jornal *O Independente*, em edições de julho de 2005 e de setembro de 2006¹¹⁷, informa que a empresa vem sendo favorecida com o projeto criado pelo Governo Federal e executado pelo Ministério da Educação (MEC) através da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC) que capacitou jovens trabalhadores(as) da fábrica como, também, para a produção de carteiras através do “Curso de Iniciação Profissional em Produção para a Indústria do Couro da Unidade Formadora de Ipirá”. Seguindo a política de educação profissional implementada no Brasil, no

¹¹⁵ Segundo o Sr Wilson, a sede do CETEB se localiza em Feira de Santana e, por isso, o curso oferecido a vinte ipiraenses para atuarem realizando eletrificação predial foi efetivado pela SETRAS, através do PAT.

¹¹⁶ Questionado acerca do perfil sexual dos(as) inscritos(as), o Sr. Wilson, informou que *só os homens se inscreveram, acrescentando que se tiver mulher, aceitamos.*

¹¹⁷ Nas matérias “Fundal é gestora do projeto escola de fábrica” e “Escola de Fábrica formou 196 jovens em Ipirá”, respectivamente.

Governo de Fernando Henrique Cardoso, esse projeto busca “combinar qualificação profissional e escolar”, unindo “setores produtivos e processos educacionais visando a inclusão social de jovens de baixa renda”, em idades entre 16 e 24 anos, que têm que estar matriculados na rede pública e que, caso possuam renda familiar *per capita* de até 1,5 salários mínimos, recebem uma bolsa no valor de R\$ 150,00 reais por mês, durante um semestre¹¹⁸.

Nossa análise acerca do conteúdo dos cursos e treinamentos da força de trabalho identificou que tanto o curso “Operador do Calçado” quanto o treinamento dos(as) trabalhadores(as) da montagem são destinados a homens e mulheres, em um mesmo local e período de realização, além de possuir um mesmo conteúdo para ambos. Porém, convém destacar dois elementos que parecem distinguir homens e mulheres: primeiro, que as mulheres são as únicas a mencionar (ou a se recordar e destacar) orientações concernentes à forma de se apresentar ao trabalho, com relação ao vestuário; e segundo, que o curso de costura, realizado pelo SENAI, apesar de destinado a ambos os sexos, segue privilegiando a participação das mulheres o que as faz mais numerosas no setor da costura apesar dessa atividade ser realizada com o uso de um tipo de maquinário que dispensa experiência com a costura e, até mesmo, habilidades socialmente definidas e historicamente consagradas como específicas das mulheres.

Nossa análise mostra, também, que o conteúdo do módulo comportamental é disciplinar e que tem em vista acomodar tanto as trabalhadoras quanto seus pares. Além disso, os treinamentos e, até mesmo, os cursos voltados para a costura não formam a força de trabalho para essa ou aquela função. Todos os trabalhadores e trabalhadoras são direcionados à fábrica com uma função indefinida, orientados para a multifunção.

Os objetivos desses cursos estão alinhados à orientação política de qualificação profissional definida pelo Governo FHC e que tem continuidade no Governo Lula, no âmbito federal, e no estadual, no Governo Wagner, que busca

¹¹⁸ Nesse município, a gestão do Programa está sob a responsabilidade da Fundal que realizou a capacitação dos(as) jovens em parceria com empresas ligadas ao setor coureiro-calçadista e à prefeitura, cujo objetivo, conforme destaque do jornal, é “capacitar jovem de baixa renda para ingressar no mercado de trabalho [...] evitando a emigração para outros centros urbanos”. Numa visita a algumas fábricas ligadas ao setor coureiro ipiraense (artefatos de bolsas, cintos, carteiras, etc.), fomos informadas acerca da participação delas na parte da formação prática e profissional da capacitação, na qual os(as) alunos(as) – ipiraenses e não ipiraenses – foram treinados(as) na produção através da orientação dos(as) trabalhadores(as) mais experientes. Pela foto do jornal observa-se que este projeto vem sendo destinado a ambos os sexos.

formar um trabalhador multifuncional, visto como mais adequado às novas demandas do mercado. São políticas neoliberais, que atendem aos interesses dos capitalistas em detrimento dos que trabalham, na medida em que orientam trabalhadores(as) inexperientes (quase todos) a evitar atritos com os(as) chefes de setores. Assim, criam as condições para desarmar a classe trabalhadora antes mesmo que essa sinta as unhas e os dentes do capital cravarem os seus corpos para retirar deles o que garante a saúde da empresa: o trabalho excedente.

7.1.2 Multifunção

Todo mundo entra como serviços gerais, como se todos estivessem num mesmo nível, mas isso é mentira. Lá o trabalho de um é diferente do trabalho dos outros. Frequentador, montagem, costura, tudo são serviços gerais. É certo isso? [...]

Outra coisa que eu acho errado: porque coloca serviços gerais quando a gente entra na empresa e quando sai coloca a função que a gente fez? Por que não querem pagar pelo que a gente fazia! Quer dizer que, se a gente volta pra lá, depois de ser demitido, volta a ter a carteira assinada como serviços gerais, de novo? (Ex-trabalhador da serigrafia, 28 anos, demitido por questionar, constantemente, o chefe).

As falas citadas dão conta da multifunção da força de trabalho, que entra na produção sem uma função definida. Essa prática é comum no setor. O que se tem de novo na empresa investigada é que nesta os(as) trabalhadores(as) são mantidos formalmente como “serviços gerais”. Essa é a função de todos(as) na carteira de trabalho.

Ao analisar a problemática da divisão sexual do trabalho nas indústrias calçadistas gaúchas, Santos localizou o “coringa”¹¹⁹, um tipo de trabalhador que desempenha tarefas de outros funcionários, sempre que necessário. Na ocasião, destacou:

[É] interessante observar que essa função tende a desaparecer pela incorporação do cargo de ‘auxiliar de chefia’ e também como resultado da tendência à flexibilização, que faz com que as empresas procurem transformar cada trabalhador num ‘coringa’ (2004, p. 69).

¹¹⁹ Ele é um trabalhador em giro, que faz rotação de tarefas e que não ocupa um único posto de trabalho, sendo, geralmente, muito qualificado. Trata-se de uma função polivalente, que exige o desempenho de tarefas diversificadas no processo de trabalho.

Pelas razões mencionadas, a unidade produtiva gaúcha implantada em Ipirá não possui o trabalhador “coringa”. Nessa unidade encontra-se os(as) supervisores(as) gaúchos(as), que *ficam observando e dando opinião* aos que, na rígida hierarquia da empresa, lhes são subordinados: os chefes, ipiraenses, os que geralmente, *colocam a mão na massa*¹²⁰ e que contam com um auxiliar de chefia o qual, segundo as palavras de um chefe da montagem, *trabalha um pouco mais que o operário, organiza a esteira... é o cara que trabalha junto comigo, é o meu braço direito*. Abaixo dos(as) auxiliares, vêm os(as) trabalhadores(as) da produção que, como veremos no próximo capítulo, se desloca, sempre que necessário, para outro turno, outro setor e, sobretudo, para outra função, podendo fazer várias atividades diferentes em um mesmo dia, ou seja, são trabalhadores “coringa” numa versão nova: os(as) desqualificados(as).

Para viabilizar a multifunção, todos(as) os(as) trabalhadores(as) da produção têm a carteira assinada como “serviços gerais”¹²¹ ou como “operador de calçados” ou, ainda, como “trabalhador polivalente”. Uma minoria se mantém assim até “se destacar” e ser “promovido” a auxiliar. Mas, a grande maioria permanece como “serviços gerais” até sair da empresa, quando passará a constar na sua carteira a sua última função na produção. Sem isso, sua carteira se mantém da mesma forma, mesmo quando, por atingir as metas de produção exigidas, permanece, durante mais de um ano, na costura ou no corte do couro, duas atividades consideradas qualificadas (NAVARRO, 2006a; SANTOS, 2004).

No primeiro caso, para a única possibilidade de ascensão, se faz necessário, no caso da montagem, por exemplo,

– *Saber fazer pelo menos 50% das funções que a esteira tem. Tem que fazer fechamento, tem que abrir sapato, tem que providenciar material, EPIs*¹²², *a gente providencia tudo, organiza esteira, limpa, faz lista para serão, faz tudo. O auxiliar é um quebra galho geral. [Qual a diferença salarial?] O auxiliar ganha R\$ 40,00 a mais que o trabalhador normal... é ajudar todo mundo que está na esteira.* (Cristina, 28 anos, de cor parda, casada e mãe de dois filhos).

¹²⁰ Trechos do depoimento de uma ex chefe da costura.

¹²¹ Nas fábricas investigadas por Santos (2004) a maioria dos trabalhadores(as), homens e mulheres, teve como cargo inicial “serviços gerais”, ou seja, começam realizando atividades que exigem pouca qualificação. No entanto, a autora observa que em seguida homens e mulheres vão se deslocando para funções distintas: aqueles se deslocam mais para os setores de montagem e corte enquanto que as mulheres ocupam postos nos setores de costura, preparação e revisão.

¹²² Equipamentos de proteção individuais.

Um dos trabalhadores da montagem definiu bem o caminho que leva ao cargo de chefe quando afirmou que *para chegar até chefe, 'um chefe mandante' você tem que ser auxiliar, e é um processo meio cansado*. Esse cansaço ficou mais claro com a fala de um ex-costureiro que, durante a entrevista, afirmou que *para uma pessoa ser auxiliar ela não pode negar um serão. É coisa de louco mesmo!*

Desse modo, os(as) trabalhadores(as) de serviços gerais que “se destacam” (entenda-se, se submetem) são identificados pela política de controle da empresa. Quando visitamos a produção, um dos funcionários nos informou que *todo mês a empresa realiza uma avaliação dos funcionários para ver como vem se desenvolvendo seu crescimento e, acrescentou que tem muita gente que saiu da produção e hoje é auxiliar, é chefe, é supervisor*.

Essa é uma forma de submeter a força de trabalho, pois só existe uma possibilidade de crescimento dentro da empresa: acatar todas as suas exigências, como fazer todos os serões, aceitar e gostar de ser multifuncional, entre outras exigências, para se tornar auxiliar e, quem sabe, um chefe. E é por isso que a empresa utiliza os serões como espaço de treinamento da força de trabalho em várias funções.

No contexto de queda na produção, sobreviverão à crise apenas aqueles(as) que tiverem melhores habilidades para desempenhar várias funções, pois, conforme informação de uma ex-chefe da costura: – *Na fase de crise, os costureiros são colocados na polivalência, com treinamento em todas as funções*. Assim, as trabalhadoras(es) que não conseguem se adaptar às mudanças constantes perdem a “sua chance” – que é única, uma vez que a empresa não contrata trabalhadores(as) da produção, mas só chefes, que são mais escassos no município. Uma das entrevistadas da pesquisa foi demitida com um pouco mais de três meses na empresa. Ela falou sobre suas dificuldades com os deslocamentos:

– *A nossa equipe tem um chefe, tem um supervisor e tem uma auxiliar. Quando eles trocam a gente de função, quando não é pra mesma esteira, a gente troca de gerente, troca de tudo, aí quando a gente vai fazer a mesma função aí, geralmente, não é a mesma coisa. E quando a gente troca de galpão, aí é totalmente diferente porque a gente não conhece ninguém, é a mesma coisa da gente está entrando na empresa pela primeira vez, não teve grandes diferenças*

porque eu fui para a costura que foi fácil, mas o gerente é outra pessoa, eu não conheço ninguém e se torna um pouco difícil. No primeiro galpão eu já sabia tudo, onde ficavam as coisas que eu precisava, eu não precisava procurar ninguém e agora eu tenho essa dificuldade de perguntar ou às vezes sair procurando até encontrar, assim, se torna um pouco mais difícil. (Andréia).

7.1.3 Salários

o que mais me deixava indignado é que todos são iguais, não tem distinção salarial. Quem tem mais responsabilidade ganha o mesmo que quem tem menos responsabilidade; o costureiro ganha igual ao passador de cola, o preenseiro ganha igual ao cortador do balancim. (Ex-trabalhador da serigrafia, 28 anos, demitido por questionar, constantemente, o chefe).

Essa fala foi registrada no contexto de uma conversa entre dois ex-trabalhadores da fábrica. Um foi demitido por não se submeter à superexploração no trabalho. O outro, não resistindo às pressões da empresa e frente ao medo de ser acometido por alguma doença ocupacional, pediu demissão. Eles passaram horas em um diálogo que parecia interminável pois, sempre surgia um novo elemento a ser incluído no rol das denúncias contra a empresa, mas que era também um desabafo.

Assinar a carteira como “serviços gerais” é uma forma de manter todos(as) os trabalhadores(as) com um salário que é o mais baixo dos salários encontrados na literatura acerca do setor calçadista brasileiro. Para cortar custos com a produção, a empresa vem utilizando várias estratégias e, uma delas, tem sido reduzir ao máximo os custos com a força de trabalho.

A convenção coletiva de 2006 definiu um piso salarial de R\$1,77 para cada hora de trabalho envolvendo trabalhadores com mais de 90 dias na empresa e um piso de ingresso no valor de R\$1,73 por hora. Desse modo, o conjunto da força de trabalho, homens e mulheres, independentemente das atividades realizadas na produção e do tempo na empresa, recebe o mesmo salário. Quando ocorrem pequenas variações, como veremos abaixo, essas se explicam em função do pagamento de algumas taxas por insalubridade (que *deveriam receber 40% e*

recebem 20%)¹²³, adicional noturno (de R\$ 60,00) e de auxílios, como o “reembolso creche” (R\$ 20,00) ou auxílio-família (R\$22,21) e, também, por causa de algumas irregularidades cometidas pela empresa, como horas trabalhadas, que muitas vezes não são pagas, descontos, em função de alguns minutos de atraso dos(as) trabalhadores(as) e descontos irregulares. A seguir, apresentaremos os rendimentos auferidos pelos(as) nossos(as) entrevistados(as), que estão na produção, segundo os setores.

Os salários das(os) entrevistadas(os) que trabalham na costura variam entre R\$351,00 e R\$380,00. Essas pequenas variações parecem estar relacionadas ao fato de que uma das entrevistadas tem uma filha e, por isso, recebe auxílio-família. Entre os cinco trabalhadores da montagem, identificamos que o menor salário era de R\$350,00 e o maior de 390,00 e parecem, também, ter a ver com o fato de que esse grupo conta com dois trabalhadores que recebem auxílio-família. Entrevistamos um trabalhador do solado, cujo salário oscila entre 390,00 e 410,00, no qual está embutida uma taxa de insalubridade, por trabalhar com produtos químicos. O único entrevistado do corte recebe R\$430,00, com o adicional noturno. Como foi um dos últimos entrevistados, seu salário já estava ajustado ao último aumento do salário mínimo. Apesar dessas variações no salário do trabalhador do solado, todos(as) os(as) entrevistados(as) afirmaram não ter participação nos lucros da empresa. E apenas uma das entrevistadas afirmou que *na semana passada*¹²⁴, a empresa premiou os quatro melhores cortadores de sola do ano.

Para estimular a produtividade e combater o absenteísmo entre aqueles que adoecem, que necessitam de atestados médicos, a empresa realiza, de vez em quando, algumas premiações. Sobre a questão, uma ex chefe do setor da costura nos informou que *os que não faltavam, participavam de sorteios de tênis e os que estavam doentes, com faltas justificadas, não podiam participar*. Essa política de premiação parece ser diferenciada por setor e, em função disso, por sexo. Os prêmios destinados ao setor da costura – onde as mulheres são mais numerosas – foram os tênis produzidos na própria fábrica enquanto que os cortadores de sola – segmento predominantemente masculino – tiveram como prêmio aparelhos celulares.

¹²³ Em conversa com o primeiro presidente do Sindical e com um ex-trabalhador do solado, ambos, afirmaram, ao mesmo tempo, que o salário recebido pelos trabalhadores do setor é “salário mínimo seco” e apontaram irregularidades no pagamento da taxa por insalubridade.

¹²⁴ Refere-se à semana de 20 a 25 de maio de 2007.

Além do reduzido salário (praticamente, o mínimo), os(as) trabalhadores(as) não recebem vales para refeição e transporte. Desse modo, alguns trabalhadores levam suas refeições para o trabalho, outros as fazem em casa, muitas vezes tendo que retirar do seu salário um valor que varia entre R\$20,00 e R\$25,00 para o pagamento do transporte¹²⁵.

O direito a creche¹²⁶ passou a ser garantido, recentemente, através de acordo em convenção coletiva. Além de pequena, a quantia disponibilizada como “reembolso creche” não vem sendo assegurada a todas as mães trabalhadoras pelo período de seis meses. Pelo acordo firmado, as mães têm acesso ao auxílio apenas *durante os dois primeiros meses seguintes ao retorno ao trabalho após a licença maternidade*.

Acrescenta-se a tudo isso, os descontos de faltas não cometidas pelos(as) trabalhadores(as), muitas vezes não esclarecidos pelo DP. Muitos(as) têm medo de procurar explicação e perder o emprego; outros(as) não se dão esse trabalho por não acreditar que o problema será solucionado. Outros(as) buscaram explicações, mas foram ludibriados(as), como informa uma das entrevistadas:

– *Quando tem alguma coisa errada que a gente reclama, quando vem, no caso, muita falta no contra-cheque e a pessoa desce lá em baixo no DP para reclamar, eles enrolam de um jeito, enrolam de outro e por isso fica; a pessoa vai fazer o quê? Pedir demissão não vai, né? Eles inventam um mucado de desculpas, dizem que foi desconto disso, desconto daquilo...* (Magnólia, costureira, 24 anos, cor parda, casada).

Apesar de descontar pequenos atrasos dos(as) trabalhadores(as), a empresa costuma não pagar alguns minutos excedentes de trabalho. Em um diálogo entre dois ex-trabalhadores¹²⁷ ouvimos o seguinte:

¹²⁵ Ipirá não tem transporte coletivo para que se desloquem até a empresa; muitos funcionários vão a pé, outros utilizam bicicletas, motos ou pagam um transporte alternativo, como o “pau-de-arara”.

¹²⁶ No Brasil, as empresas que empregam pelo menos trinta funcionárias com mais de 16 anos de idade são obrigadas, por lei, a disporem de local apropriado para as funcionárias deixarem seus filhos(as) no período de amamentação. Essa exigência pode ser suprida por meio do sistema “reembolso-creche”, pelo menos até os seis meses de idade da criança (SORJ, 2006). As empresas que respeitam as leis vêm preferindo pagar um auxílio-creche, o que, às vezes, a depender dos acordos firmados nas convenções coletivas, pode até exceder o período previsto na lei. Sobre a questão, ver Araújo (2007).

¹²⁷ Trabalhador A: Everaldo 19 anos, cor parda, solteiro, operador da máquina de costura, contratado em outubro de 2005. Trabalhador B: ex-trabalhador da serigrafia, 28 anos, demitido por questionar, constantemente, o chefe

Ex-trabalhador A – *Tem outra coisa lá. Se você chegar dois minutos atrasado eles descontam, mas se você chegar até 10 ou 15 minutos adiantado e bater o cartão você não recebe. Muitas vezes bate o sinal e a gente faz alguma coisa lá e... [foi interrompido pelo colega].*

Ex-trabalhador B – *Aconteceu comigo de chegar atrasado apenas dois minutos e eles descontaram, e eu disse ao chefe que achava uma vergonha porque tinha dia que eu saía 15 ou 20 minutos atrasado ajudando eles e não recebia e não cobrava, porque eu sabia que não receberia. Tem chefe que entende, mas tem chefe que só é a favor da empresa.*

No que concerne à questão salarial, identificamos significativas mudanças na forma de remunerar a força de trabalho empregada na produção de calçados quando comparamos a empresa investigada com outras do mesmo ramo produtivo, situadas em outras regiões e em outros contextos produtivos. O pagamento dos trabalhadores e trabalhadoras de todos os setores vem se dando a partir de um teto estabelecido na convenção coletiva que é único, independente, portanto, da categoria: o cortador do couro recebe o mesmo salário que o lixador de sapato; a costureira aufer os mesmos rendimentos que a trabalhadora que refila; a revisora recebe o mesmo que a trabalhadora passadeira de cola. Além disso, a pesquisa identificou uma superação das desigualdades salariais baseadas em critérios sexuais, ou seja, homens e mulheres, quando trabalham em condições semelhantes, recebem o mesmo valor; porém, trata-se de um nivelamento salarial feito “por baixo” através da extensão do assalariamento feminino ao masculino.

7.1.4 Horários de Trabalho e de Descanso

É essa agonia todos os dias, eu não posso dizer que é um dia calmo e outro de agonia. Não. É sempre a mesma agonia, todo dia, a mesma agonia...(Joaquim, auxiliar do setor de corte, homem, 30 anos, cor preta, solteiro).

As jornadas de trabalho na empresa investigada variam de um setor para outro. Em setores como a costura e o solado, a jornada diária é de oito horas de trabalho de segunda a sexta e mais quatro horas de produção no sábado enquanto que, na montagem e no corte, é de “8.8” ou oito horas e quarenta e oito minutos, de segunda a sexta.

Não importa qual seja o setor, o controle e a pressão são constantes, tendo em vista a garantia da produtividade e qualidade. Desse modo, a empresa utiliza formas diferenciadas de controle, por exemplo, “das idas aos banheiros”, de acordo com o funcionamento de cada setor. Como *a esteira não pode parar*, a empresa utiliza, para as montagens, como instrumento de controle, as “bandejas vazias”, que funcionam da seguinte forma:

– *Eles estabelecem apenas duas idas: uma no período da manhã e outra no período da tarde. Como sou eu que abasteço a esteira, eu deixo a esteira vazia; aí o pessoal já sabe que é hora de ir ao banheiro, que é o horário do lanche, também. Pela manhã é geralmente 8:00 ou 8:20 e à tarde é 14:00 ou 14:10, 14:20 e, se necessitar, eles comunicam à chefia e eles providenciam alguém para ficar no lugar. (Abastecedora da montagem, 22 anos, cor parda, solteira).*

– *É com uma bandeja, são quinze bandejas. Por exemplo: não passa o sapato, passa a bandeja virada, aí eu tenho só quinze bandejas para ir ao banheiro e lanchar. [Mais ou menos quantos minutos?] Não chega a 15 minutos. Só dá tempo de ir ao banheiro e, se der, aproveita para lanchar. Passou a bandeja você não tem mais como parar, só se a esteira der algum problema e parar. (Jair, trabalhador da montagem, 29 anos, cor branca, casado)*

Após a pausa permitida para o banheiro, se os trabalhadores necessitarem ir novamente, só negociando com o chefe do setor ou com os(as) auxiliares. E é aí que as relações de poder estabelecidas entre chefes e operários(as) se tornam mais evidentes.

– *Tem que falar com o auxiliar para ele ficar no seu lugar e esperar a boa vontade do auxiliar de ficar no seu lugar ou então você abandona o serviço e vai – mas também se abandonar é ‘zoada’ – você tem que esperar o auxiliar chegar até você e, se você for uma pessoa que o auxiliar despreza, ele vai chegar a hora que ele quiser. (Jair).*

Os(as) trabalhadores(as) que costumam *ajudar* o chefe ou auxiliar (quando precisa fazer serão, por exemplo) são os(as) que não são desprezados(as) por eles e são os(as) que conseguem ir ao banheiro novamente, porque se colocam como “colaboradores(as)” da empresa. Essa situação é ainda mais perversa para as trabalhadoras grávidas que têm que pedir aos chefes e auxiliares para substituí-las sempre que necessitam ir ao banheiro.

Nos demais setores, como a costura programada e o corte do couro, a ida ao banheiro se dá de forma individual, o que não significa ter maior autonomia, pois aí, também, *a máquina não pode parar*¹²⁸. E as negociações nem sempre são fáceis de serem feitas.

O tempo para as refeições também é bastante reduzido e varia de um setor para outro, a depender da jornada de cada um. Os(as) que trabalham “8.8” por dia têm uma hora e meia para almoçar enquanto que os(as) que têm uma diária de oito horas têm uma hora apenas de intervalo. Em função das extensas jornadas de atividade na fábrica e da socialização das mulheres para as responsabilidades domésticas, as mães trabalhadoras têm menos tempo para cuidar de si, pois costumam dividir seu curto tempo de descanso com seus filhos, sobretudo quando se trata de trabalhadoras que têm filhos pequenos.

– *Tem dois meses que venho almoçar em casa por necessidade de estar, pelo menos um pouquinho, mais perto dos meus filhos, porque eu saía 5:30 e chegava 16:30 e aí, o dia todo sem se ver; e almoçando, tá ali, dá um jeitinho, arruma para ir para a escola, correndo, mas dá.* [Quando você chega o almoço já está pronto?] *Tá, é só colocar no prato e comer, dar almoço para os meninos e mandar para a escola e, às 12:40, horas pegar o carro e voltar.* (Cristina, trabalhadora da montagem, 28 anos, cor parda, casada, tem dois filhos pequenos).

Esta situação piora nos períodos de pico na produção, quando a empresa recorre às horas extras. Os salários muito baixos e as pressões envolvendo o uso de ameaça de demissões vêm tornando os(as) trabalhadores(as) mais propensos(as) a aceitarem prolongar, ainda mais, suas jornadas de trabalho, sobretudo quando casados(as) e com filhos, os mais dependentes do seu salário. Vejamos:

– *Ajuda no dinheiro, né? a gente ganha alguma coisa a mais e dá para comprar alguma coisa a mais. Agora mesmo, a gente está querendo construir [casa] e com a hora extra já ia ajudar mais a construir o que a gente quer, né? Uma casa para dar uma vida melhor. Um dinheiro a mais sempre ajuda.* (Jair, trabalhador da montagem).

Os(as) casados(as), sobretudo os homens, os que ainda se sentem como sendo os provedores e que, socialmente, por uma atribuição cultural, são cobrados pelo cumprimento dessa responsabilidade, não demonstram resistência ao serão.

¹²⁸ Segundo a supervisora da costura programada, gaúcha, 29 anos.

Para quebrar as resistências (e é bastante comum essa postura), os chefes vão diretamente aos(às) trabalhadores(as), desrespeitando a entidade sindical.

– De vez em quando, eles faziam um acordo pra gente trabalhar nos feriados. Não era obrigatório, mas, muita gente tinha medo porque, na minha opinião, eles teriam que fazer esses acordos com o sindicato, que é representante da gente, mas eles iam diretamente com a gente. Vamos dizer que o chefe olhava pra gente e muita gente tinha medo de não assinar e ser marcado. Uma vez eles vieram fazer esse acordo e ninguém aceitou; aí, chamaram reunião outra vez, já com outro tom de voz, até ameaçador. Eu ficava tranquilo, mas, muita gente assinava por isso. Esse acordo acabou sendo até aceito pelo pessoal. (Ex-costureiro, 19 anos, cor parda, solteiro).

Através de uma lista, os chefes vão identificando os(as) que são “colaboradores(as)” e os(as) que não são. A lista serve para controlar quem fica e quem vai sair da empresa, assim que a produção entrar “em baixa” (e ela sempre entra...). Segundo Bourdieu;

[a] empresa ‘flexível’ explora, de certa forma deliberadamente, uma situação de insegurança que ela contribui para reforçar: ela procura baixar os custos, mas também tornar possível esta baixa, pondo o trabalhador em risco permanente de perder o seu trabalho. (1998, p. 123)

Essa insegurança frente ao frágil emprego que possui tem levado muitos(as) trabalhadores(as) jovens a se submeterem às hierárquicas relações de trabalho, numa condição de subordinados(as), sem nenhuma autonomia, sujeitos(as) a todo tipo de autoritarismo e violência.

Conforme Bourdieu, a empresa flexível não para de baixar os custos com a produção. Assim, tem buscado reduzir custos através de práticas legais e ilegais, alcançadas com a flexibilização das leis trabalhistas. Antes da fundação do Sindical, a empresa implantou o sistema de compensação de horas, popularmente conhecido como “banco de horas”. O Sindicato conseguiu a sua retirada. Agora, as horas extras são remuneradas, porém, além de remunerar as horas a partir do “mínimo” permitido pela legislação¹²⁹, alguns trabalhadores (que não costumam conferir se o valor está sendo pago corretamente) suspeitam que o valor pago seja inferior ao que

¹²⁹ Como prevê o artigo 7º, inciso XVI, da CF/88, incorporado no parágrafo 1º, do artigo 59 da CLT.

lhes é de direito. Segundo uma trabalhadora da montagem: *eles falam que é 50%, mas, pelo que você recebe, eu não acho que seja tudo isso; pode ser, né? mas eu nunca fiz o cálculo, certinho, pra dizer: 'Ah, é isso mesmo'*. Aqui, mais uma vez, as mulheres demonstram ser as mais vulneráveis.

7.1.5 Férias

Outra tentativa de redução de custos é fragmentando as férias, ou seja, utilizando-as de forma mais “flexível”, do ponto de vista da empresa. Após a retirada do “banco de horas”, as férias vêm sendo flexibilizadas a depender das demandas da empresa. Como essas variam de um ano para outro, a empresa alterna entre comprar parte das férias dos(as) trabalhadores ou fragmentá-las em dois períodos, que podem sofrer pequenas variações de um ano para outro. Segundo o presidente do Sindical, em entrevista no ano de 2006,

[...] de 2005 pra cá já mudou, não tá concedendo as férias do jeito que deveria ser... quando ele concede é pra dez ou oito dias, compra uma parte das férias, outra hora dá em dois períodos; e interromper as férias em dois períodos, apesar de que a lei não proíbe, é ruim demais para o trabalhador. Ou seja, se ele tiver no pico de produção ele não dá férias no período que dá normalmente e, se não tiver, aí concede as férias.

E nem sempre a legislação é respeitada. Segundo uma das entrevistadas, os chefes *não dão os trinta dias completos, mas dão metade... é metade remunerada e metade folgando*.

Para finalizar esse tópico, convém destacar que as jornadas de trabalho dos auxiliares também são muito extensas e variam de acordo com o setor. Como os auxiliares costumam se responsabilizar pela preparação do espaço de trabalho antes e após a produção, sua jornada tende a se prolongar até nos períodos que não há demanda por horas extras. Pelo absurdo do que nos foi relatado, consideramos importante transcrever toda a narrativa de um Auxiliar sobre sua jornada de trabalho. Vejamos:

– *Geralmente todo mundo chega 6:00 em ponto e passa o cartão; eu não, no caso, por ser auxiliar, eu tenho que chegar sempre antes, quinze minutos e, se for possível, até meia hora antes. Por quê? Quando eu chego lá, eu tenho que*

analisar o material que eu vou botar pra todo mundo trabalhar e têm dez máquinas grandes e mais dez máquinas pequenas, fora outros tipos de máquinas para trabalhar, porque, para todo mundo trabalhar às seis horas eu tenho que fazer uma correria grande, antes, tem que ver isso, tem que ver aquilo, o que vou fazer, o que não vou, tem que olhar se todo mundo está, que máquina que está quebrada, se o mecânico está aí, se estão consertando; então tudo eu tenho que fazer nesses quinze ou vinte minutos; seis horas em ponto está todo mundo na minha frente trabalhando, se eu não fizer isso, aí vem o meu chefe pra cima de mim, vem o meu supervisor, 'Fulano o que é que está acontecendo? Que é isso, que é aquilo?'...

Depois a gente vai pro almoço e, 1:00 [da tarde], de novo, é a mesma coisa, passo o tempo, tento cortar o máximo possível, quanto mais rápido for, melhor, e é o que eles querem que quanto mais rápido for melhor, eles não querem ninguém com lentidão; além de ser rápido, com qualidade, ainda, que é uma coisa que eu falo sempre pra eles: 'Nada com rapidez nem com ligeireza tem qualidade, para sair com qualidade, às vezes a coisa tem que ser analisada e ser feita com uma determinada calma'.

Quando for 16:05, mais ou menos, aí eu tenho que estar recolhendo todo o material de volta, conversando com todos eles para ver o que é que está faltando para completar no outro dia e limpando tudo; sempre estar limpando tudo, sempre estar passando pano no chão, sempre estar varrendo, sempre estar tirando os pedacinhos de matérias que vai para a reciclagem que lá nada é perdido, nada, tudo é reciclado...

Quando bate 16:08 todo mundo desliga suas máquinas e sai, mas só que o certo é para mim sair 16:08, mas, geralmente eu saio 16:30, 17 horas; às vezes, se for fazer "serão" ou hora-extra, eu saio 18 horas, 19 horas; e é essa agonia todos os dias, é sempre a mesma agonia, todo dia a mesma agonia... Esse tempo a mais que eu trabalho eles sempre perguntam: 'Fulano, você já passou o cartão?' Porque a gente sempre tem que passar o cartão 6:00 horas, às 11:40, às 13:00 horas quando a gente entra e as 16:08, que é na hora que a gente sai, mas só que sempre eu falo pra eles: '- Se eu for passar o cartão quatro e oito (16:08 horas), eu vou passar, mas eu vou pra casa, aqui eu não posso ficar nem um minuto'. '- Ah, tem que passar o cartão'. '- Tudo bem, passar o cartão eu passo, mas se for para eu ficar aqui dentro, eu não fico, eu passo o cartão depois que eu terminar os meus

afazeres'. Aí eu chego e passo o cartão. Agora, você me fez uma pergunta que eu pensei em observar isso, na semana passada, e eu não observei, que é assim, geralmente, esses vinte ou dez minutos que fica, eu nunca observei se está vindo no meu pagamento, é tanto que é para mim observar.

Talvez esse segmento seja o mais explorado entre os explorados pela empresa. E por R\$40,00 a mais que um trabalhador da produção. E, ao contrário do que pensam alguns trabalhadores da produção sobre os auxiliares, esses não têm muito tempo para ir ao banheiro ou para beber água. Vejamos o que diz esse Auxiliar:

– Eu não tenho horário estipulado, fica ao meu critério, mas, em compensação, é o seguinte: tem dia que eu passo a manhã toda e não consigo nem ir ao sanitário e muito menos beber água. Por quê? Como, pra mim, as máquinas não podem ficar paradas, o operador sempre tem que estar operando as máquinas, colocando material e tem que estar olhando isso, olhando aquilo; uma ida que eu der no sanitário, se eu demorar cinco minutos e um operador parar, o meu supervisor já vem ver o porquê daquela máquina e o porquê daquele operador está parado e aí ele vai ver onde é que eu estou; até hoje nunca me reclamaram porque eu tento ir o mais rápido possível, é tanto, que tem dia que o dia passa lá que eu não vejo nem a hora. Entendeu? Eu não tenho um horário estipulado, mas justamente por causa das responsabilidades que eu tenho de não deixar as máquinas pararem de jeito nenhum eu tento me segurar o máximo possível para sempre estar dando trabalho para o pessoal.

Vimos, até aqui, que apesar de as relações de trabalho serem formalizadas, as contratações são extremamente precárias. De modo que podemos afirmar que a unidade produtiva investigada funciona como uma terceira da matriz gaúcha.

7.2 A PRECARIZAÇÃO SOCIAL E A LUTA SINDICAL

A existência de um importante exército de reserva [...] contribui para dar a cada trabalhador a impressão de que ele não é insubstituível e que o seu trabalho, seu emprego, é, de certa forma, um privilégio, e um privilégio frágil e ameaçado (é aliás o que lembram a ele, ao primeiro deslize, seus empregadores, e, à primeira greve, os jornalistas e comentaristas de todo gênero). Pierre Bourdieu (1998, p. 121)

7.2.1 Doenças e Mutilações, Visíveis e Invisíveis

Um dos efeitos da flexibilização é que os(as) trabalhadores(as) estão, constantemente, expostos(as) ao desemprego e, para preservar seu trabalho terminam se submetendo e trabalhando “a mais”, através das horas extras e da venda de parte das suas férias, e mais, em um ambiente de trabalho, tenso e hostil, que propicia a ocorrência de acidentes, além de causar lesões por esforços repetitivos. Mas, se, por um lado, a precarização leva ao adoecimento e às mutilações, por outro, acaba forjando formas de enfrentamento e resistência.



Figura 7 – Trabalhador com dedos mutilados

Discorreremos, primeiramente, sobre as mutilações e adoecimentos e, em seguida, sobre como a classe trabalhadora e, dentro dela, as mulheres, vem se organizando para frear a exploração perpetrada pela empresa.

Ao discutir os efeitos da precarização sobre a saúde dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(s) na França (que, em muito, faz lembrar a situação dos terceirizados da fábrica gaúcha em Ipirá), Thébaud-Mony (2000) destaca alguns efeitos dos riscos físicos e químicos, da hipersolicitação no trabalho e das agressões à dignidade e à auto-estima. A empresa investigada tem deixado as “marcas” da

precarização nos corpos dos que produzem: são dedos cortados e furados por agulhas de costurar; são mãos, braços e pescoço queimados. Mas, sobretudo, os efeitos da hipersolicitação no trabalho, simbolizado pelas lesões por esforços repetitivos, o que apavora a todos¹³⁰.

Como se não bastasse, ocorrem agressões à dignidade e à auto-estima, sendo que, segundo Thébaud-Mony, “a primeira das agressões é a insegurança econômica que cresce com o trabalho precário”, mas se destacam também, a falta de reconhecimento do trabalho e os maus tratos por parte dos chefes, que pressionam por produtividade, o assédio que pode se construir, para as mulheres, por meio das relações de gênero, expressando-se pelo abuso de poder dos chefes masculinos¹³¹. (2000, p. 174).



Figura 8 – Trabalhadora com dedos mutilados

Aqui, vale a pena mencionar a fala de um ex-costureiro que sintetiza os elementos apresentados anteriormente.

– A outra questão é o valor que a pessoa tem lá dentro. Muita gente lá se esforçava pelo trabalho, mas chegava uma hora que, sem nada, eles mandavam a pessoa embora. E a pessoa fica naquela expectativa: ‘– Será que serei eu amanhã que vai ser demitido?’ Você vê muitos companheiros doentes e fica com medo de

¹³⁰ Sobre essa questão, ver Vazquez (2007).

¹³¹ Essa questão será mencionada no Capítulo 8. Sugerimos consulta a Vazquez (2007).

ficar doente com a lesão por esforço repetitivo e com a questão de mente, porque têm muita gente lá com depressão, né?, amigos que eu vi sumir da esteira e quando fui perguntar: ‘ – E fulano, cadê que nunca mais veio?’. ‘ – Ah! não, dizem que está com depressão’. Aí você fica com isso na mente. (19 anos, cor parda, solteiro, sem filhos).

Em função da precarização e da simplificação das atividades, os trabalhadores e as trabalhadoras são constantemente atingidos por doenças ocupacionais, como a LER, e são vítimas de acidentes de trabalho, em função do uso de máquinas quebradas, das prolongadas jornadas de trabalho – com horas extras – e do ritmo muito intenso para se atingir as elevadas metas de produção.

7.2.2 Resistência e Organização da Luta

Apesar da produção em couro existir há mais de cem anos em Ipirá, a organização dos que trabalham nesse setor se deu com a instalação da unidade produtiva gaúcha em solos ipiraenses.

O Sindical foi fundado no dia 13 de dezembro de 2003, ano em que as atividades produtivas tiveram início na fábrica de calçados. Para a sua fundação, contou com o apoio político e material do Sindicato dos Trabalhadores Rurais do Município de Ipirá, inclusive, utilizou seu espaço durante a primeira gestão. E, mais recentemente, com a mudança de gestão, por razões políticas, passou a estabelecer alianças com os(as) sindicalistas da área da educação.¹³²

Esse sindicato surgiu como uma demanda bastante específica dos trabalhadores(as) da fábrica de calçados. Mesmo representando, também, os(as) trabalhadores(as) das fábricas que possuem raízes locais, observa-se, ainda hoje, que são os(as) que trabalham na fábrica de calçados de matriz gaúcha que ocupam maior centralidade na história do Sindicato, na composição das duas primeiras direções e na sua agenda política.

O Sindical surgiu em um contexto de grande pressão por parte da empresa sobre os(as) trabalhadores(as), sobretudo no que diz respeito às jornadas de trabalho, que são muito extensas. Segundo Arlete, atual presidente dessa

¹³² Trata-se de uma importante aliança de classe, que é também uma aliança inter-geracional, na medida em que os sindicalistas rurais e da área da educação são mais velhos e politicamente mais experientes que os dirigentes do Sindical.

entidade: – *Antes da fundação do sindicato, a primeira turma entrava na empresa às 5:00h e saía às 19:08h, de segunda a sábado.* Em função da intensificação do trabalho e dos ritmos de produção, vários acidentes aconteceram no Município, envolvendo mutilações decorrentes de queimaduras.

Desse modo, os dois primeiros anos de sua fundação foram marcados por lutas no “chão da fábrica”, com os principais quadros do Sindical acompanhando as jornadas dos(as) trabalhadores(as), ao seu lado, trabalhando meio-turno na produção, o que era fundamental (e continua sendo) uma vez que a fragmentação dos(as) trabalhadores(as) em vários turnos diferentes e as extensas jornadas de trabalho tornavam difícil o acesso a eles por meio de atividades mais coletivas como assembleias.

Convém destacar, ainda, que, apesar da direção sindical ser constituída por trabalhadores(as) jovens, em sua maioria inexperiente com a luta política sindical, esses conseguiram realizar ações pouco comuns na atualidade. Refiro-me à articulação de lutas locais (específicas da categoria) com lutas mais gerais, de interesse do conjunto da comunidade ipiraense, como estudantes e trabalhadores(as) em geral. Nesse aspecto, convém destacar a luta empreendida por um sistema de transporte público de grande importância para que se pudesse lutar, dentro da empresa, pelo vale transporte. Para isso, participaram de reuniões na Câmara Municipal. Mas, como afirmou Ednilson, o presidente da categoria naquela época, *a prefeitura nunca ligou pra nada. O sindicato já foi lá e brigou várias vezes e reivindicou o transporte coletivo afirmando que hoje temos colégios que ficam distantes, tem a fábrica, então, não seria só para a fábrica, e a Prefeitura se recusou.*

Além disso, realizaram mobilizações de greve reivindicando reajuste salarial, e que, ao final das jornadas, a empresa fizesse a manutenção das máquinas para evitar acidentes no dia seguinte, o fim do “banco de horas” e cesta básica. As mobilizações foram muito interessantes e tiveram forte apelo dos(as) trabalhadores(as). Essa só não foi bem sucedida porque o contra-ataque dos capitalistas foi muito violento sobre o coletivo de trabalhadores. Sobre isso, um ex-trabalhador (costureiro), irmão de uma das dirigentes sindicais, afirmou:

– *Antes, logo que eu entrei na fábrica, eu não era filiado, mas teve até a questão de uma paralisação que viria a ter; só que, por eles fazerem um ‘teatro’, o pessoal teve medo... o ‘teatro’ que eles fizeram foi colocar na mente dos*

funcionários que eles saíam daqui da cidade caso alguém fizesse greve, tanto que, na esteira que eu trabalhava, quando eu cheguei, não tinha nenhuma máquina de costura. Aí foi até um serão, eu me lembro como hoje, eles chamaram todo mundo para fazer serão e, no outro dia, quando a gente chegou, nesse sábado, já não tinha nenhuma máquina no local e eles liberaram a gente. Disse que não ia ter mais serão não, e aí acho que jogou na boca de alguém que a fábrica ia embora e aí a notícia se espalhou. A paralisação seria na segunda e aí o pessoal já não paralisou mais. Foi trabalhar todo mundo, normalmente, com medo da fábrica ir embora. O sindicato ainda tentou. Era Dene que era o presidente, e ele foi lá frente, conversou com o pessoal só que o pessoal nem ouviu dele mais a ele. Porque, antes, o pessoal estava parando, ouvindo o que ele estava dizendo, muita gente dando crédito, tinha gente que batia palma, logo depois disso, aí, nem parar o pessoal parava mais. Foi medo, puro medo. O povo tem medo e eles sabem que o povo tem medo e se aproveitam disso. Eles sabem das condições da cidade, que a cidade não proporciona emprego suficiente para todos, eles sabem que eles são muito importantes, mas se esquecem que nós também somos muito importantes para eles, que sem a gente não tem produção (Everaldo, 19 anos, cor parda, solteiro, filiado).

Como afirma Bourdieu, quando o desemprego atinge taxas muito elevadas e, em função disso, o emprego se torna “uma coisa rara, desejável a qualquer preço”, os trabalhadores são submetidos aos empregadores e esses “usam e abusam do poder que lhes é dado” (2000, p. 122). A empresa trabalha a partir desse medo do desemprego que leva todos(as) a uma insegurança generalizada. A empresa flexível baixa custos com a produção gerindo de forma racional a insegurança generalizada. É a *flexploração* ou o que Bourdieu vem denominando “gestão racional da insegurança” (2000, p. 125).

Assim, a fábrica ameaça suspender a produção a qualquer momento, um ato que aterroriza a muitos, empregados e não empregados da fábrica. Até o prefeito se submete, com medo do desemprego lhe trazer problemas eleitorais, como veremos mais adiante.

Mas, a empresa não ia embora. Ela “encenou”, apenas. E todos sabem disso. Uma funcionária da limpeza explicou como funcionou a montagem do “cenário” para o “teatro” feito pela empresa. Vejamos:

– A última vez que teve a greve, aí o pessoal, ficou com medo, o pessoal da fábrica ameaçou fechar a fábrica. Eu digo, porque eu trabalhava na limpeza e eu

sei, né? Eles pegaram um mocado de máquinas que estavam no almoxarifado, velhas, que não prestavam mais e encheram os caminhão, dizendo que estava levando as máquinas da fábrica embora e que ia fechar. Aí, pronto, todo mundo se 'pelou' de medo, aí ninguém quis fazer mais greve, todo mundo ficou pianinho, todo mundo ficou com medo de fechar... (Magnólia, 24 anos, casada, uma filha, atualmente, filiada ao sindicato).

O medo de perder o emprego desmobiliza os(as) trabalhadores(as), mesmo quando eles(as) têm consciência da importância de fortalecer o sindicato, aderindo à greve. Interrogada sobre a sua participação na mobilização de greve, a mesma trabalhadora respondeu:

– Não, porque, da vez que teve, eu tinha mais ou menos cinco meses [no emprego] e eu também não quis me meter; sabe, eu não era associada, eu não entendia muito porque eles estavam fazendo essa greve, porque a greve era para dar a cesta básica pra gente, como eles não aceitou, aí eles queriam fazer greve; aí botou dois cavaletes na porta da fábrica, aí quem quisessem ficar do lado de fora aí ficava e quem não quisesse passava, né? Aí todo mundo passou. A maioria passou e a minoria ficou, então... se a maioria fica do lado de fora, a gente tinha conseguido a cesta básica, mas o pessoal ficou com medo, né? apesar de que eu entrei, viu, eu entrei porque eu fiquei com medo, eu tinha cinco meses que eu estava trabalhando, não era associada nem nada, que nem um menino lá que estava na experiência foi ficar do lado do pessoal do sindicato... e ele foi demitido no outro dia. Então se eu fosse demitida eu ia só perder e como eu entrei eu só ganhei... (Magnólia)

A alta rotatividade da força de trabalho é uma das dificuldades enfrentadas pelos(as) sindicalistas porque quanto menor tempo o(a) trabalhador(a) tem na empresa, menor é a sua relação com a entidade sindical. Ao entrevistar Marcus, irmão de um dos fundadores do Sindical e filho de sindicalista rural, que tinha cinco meses na empresa, ele justificou sua não filiação com a seguinte explicação; – *Eu não procurei ainda o sindicato porque quando a pessoa está muito nova no trabalho a pessoa também nem pensa nisso, né? mas, depois, eu vou me filiar.* (19 anos, cor branca, solteiro). Alguns dias depois da entrevista ele foi demitido, antes de se filiar. Ou seja, a rotatividade na empresa é tão alta que muitos(as) trabalhadores(as) são demitidos(as) antes mesmo de pedir filiação.

Outra dificuldade encontrada é o fato de que há trabalhadores(as) que moram na zona rural de Ipirá, o que não propicia a sua participação nas atividades

promovidas pela entidade, pois, ao encerrar sua jornada de trabalho têm que pegar o transporte já previamente contratado para aquele horário, não podendo, muitas vezes, retardar o retorno para casa.

Frente a tantos obstáculos, fica difícil conseguir vitórias significativas, se o conjunto dos que trabalham não dão sustentação às iniciativas do sindicato. E é exatamente daí que decorre a descrença nas mudanças possibilitadas e anunciadas pela direção sindical. Sobre as conquistas alcançadas, um dos entrevistados, auxiliar do corte, avaliou da seguinte forma:

– Olha, conquistas teve, mas as conquistas que ele teve são conquistas simples, que não dão muita comodidade à gente no trabalho, que é o quê? Primeiro, eles conseguiram mudar o nosso horário, porque antes a agente começava às cinco horas da manhã, aí conseguiram pra gente às seis horas; geralmente, aqui em Ipirá, o trabalho normalmente começa às sete horas e, outros, às oito horas; das cinco para as seis, eu não acho que tenha muita diferença, se fosse das cinco pras oito teria diferença... mas pra muitas pessoas é muito ruim seis horas, e cinco era pior ainda. É claro que uma hora de diferença vale a pena, mas não é uma coisa que vai mudar isso ou que vai mudar aquilo. E outra, antes o horário de almoço era de uma hora; por causa deles [sindicato], conseguiram mais vinte minutos; de uma hora passou para uma hora e vinte minutos. Também não acho que foi assim... acho que horário de almoço deveria ser de, no mínimo, duas horas, de uma hora pra uma hora e vinte não é lá essas coisas; então, é por isso que eu digo não vale a pena, porque eles só conseguem as coisas que não é muito essencial pra gente. Que é essencial é, mudou, mas só que não muda radicalmente; tem que ver as coisas que mudam radicalmente o nosso dia-a-dia. É por isso, é por essas coisas que eu não acredito muito no sindicato. (Joaquim, 30 anos, cor preta, solteiro; não filiado)

É bastante comum ouvir depoimentos como esse. E isso explica, em parte, porque, entre os(as) entrevistados(as), uma parte significativa não é filiada ao Sindical. Dos doze entrevistados apenas quatro se filiaram, sendo dois homens e duas mulheres, e nenhum deles participou de organização política e partidária. Parece que sua filiação tem a ver com contato com pessoas próximas (cunhados, irmã e colega de trabalho, membros da direção do sindicato) que os(as) convenceram a fazer a filiação. Apesar de se filiarem, apenas uma delas afirmou ter participado de assembleias promovidas pelo Sindical. Dos demais, oito trabalhadores(as), sendo quatro mulheres e quatro homens, apenas dois (um

homem e uma mulher, irmãos) demonstraram desejo em se filiar, mas, por serem novos na empresa, ainda não o tinham feito. Filhos de um sindicalista e irmãos de um dos fundadores do Sindical, ambos foram demitidos antes da filiação. Os demais, homens e mulheres, não possuem nenhuma experiência com ativismo político e afirmaram que não se filiaram por não acreditarem na entidade sindical. O medo de ser demitido e a falta de credibilidade do Sindical parecem ser algumas das razões da não filiação.

Em entrevista a uma rádio local, em janeiro de 2007, Arlete, atual presidente do Sindical, afirmou que essa entidade possuía “850 associados” e que, “destes, com contribuições sindicais, temos 400 e poucos”. Afirmou que a maioria encontra-se empregada na fábrica de calçados de matriz gaúcha e apenas uns 110 eram trabalhadores(as) das fábricas de carteiras. Numa conversa informal, mencionou:

– Sindicalizar os nossos trabalhadores é uma tarefa difícil pra gente porque, com tanto sofrimento, com tanta angústia, e eles têm medo de se filiar, eles têm de procurar o sindicato... eles ainda criticam, às vezes, o nosso trabalho, que a gente quer fechar a fábrica, que a gente quer deixar o trabalhador desempregado; então, isso tem dificultado o nosso trabalho... A gente fala pra eles não assinarem acordo com a empresa; aí, eles vão lá e assinam sem a gente permitir, sem ouvir a gente, entendeu? A gente diz que tem que ser pelo Sindicato, que a gente do Sindicato vai lá com eles, que é o órgão que representa eles, né? Aí, dificulta, porque o que a gente não faz o trabalhador vai lá e faz. E eles têm se prejudicado com isso e isso dificulta o nosso trabalho. E a empresa intimida, diz que vai embora, que vai demitir o trabalhador, que ela vai ter que ir embora, que vai ter que reduzir a produção e gerar desemprego.

A intimidação se expressa, muitas vezes, na demissão do outro, do colega ao lado. Com as demissões, o sindicato tem que recomeçar um trabalho de mobilização para sensibilizar os(as) novos(as) trabalhadores(as) a se filiarem. E, quando avança nessa tarefa, esses, já filiados (e até os que não foram filiados ainda) são demitidos. Novos(as) trabalhadores(as) são contratados(as) e o trabalho de mobilização e filiação recomeça. Sua missão de mobilizar e de, em seguida, filiar os(as) trabalhadores(as) para perdê-los(as) logo, em seguida, com a primeira queda na produção, lembra a interminável tarefa de Sísifo, da mitologia grega, que, condenado a colocar uma pedra sobre o cume da montanha, busca realizar o

irrealizável na medida em que ao chegar ao cume a pedra desce novamente e tudo recomeça. Tem sido assim com o Sindical, cuja rotina se resume, ao longo do ano, a mobilizar-filiar-homologar.

Em junho de 2007, quando a Adidas encerrou o contrato com a empresa, ao chegar ao Sindical, Daiane, uma das dirigentes sindicais responsável por fazer as homologações afirmou: “– Ai, estou zonha de tanto homologar”. As demissões foram tão numerosas (geralmente feitas por grupos de 15, 20, 50 e até 100 pessoas) que só se falava sobre isso no Centro de Ipirá: nos bancos, nos supermercados, nas feiras, nas praças.

Apesar das dificuldades encontradas e, mesmo não conseguindo melhorias salariais, o Sindical tem um papel muito importante no enfrentamento das pressões dentro da fábrica. Além do que já foi mencionado, conseguiu retirar a implantação do “banco de horas” e melhorias no item segurança no trabalho. Além disso, em 2007, quando o acordo coletivo foi firmado, a atual direção – majoritariamente formada por mulheres – conseguiu incluir a questão do auxílio-creche, porém, com um prazo muito reduzido.

Tabela 7 – Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista filiados(as) ao sindicato, segundo o sexo, por ano – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2004-2007

ANO FILIAÇÃO	SEXO				TOTAL	
	Feminino		Masculino		Nº	%
	Nº	%	Nº	%		
2004	165	2,8	5	3,1	60	35,9
2005	149	0,6	74	4,0	23	44,6
2006	58	,0	8	,2	6	13,2
2007	26	,6	0	,8	6	6,3
TOTAL	398	4,9	27	5,1	25	100,0

Fonte: Dados obtidos através das fichas de filiação disponibilizadas pelo SINDICAL.

Chama a atenção o interesse das mulheres pela filiação ao sindicato, uma vez que, por conta dos condicionamentos culturais esse segmento não costuma ver a entidade sindical como um espaço privilegiado de participação política. Além do fato da sua socialização não se voltar para a esfera política, deve-se considerar que seu direcionamento para o mundo privado, da casa, termina por dificultar o engajamento na luta sindical, sobretudo para as casadas, uma vez que as mulheres

acumulam jornadas quando são incorporadas ao mercado de trabalho (COSTA, 2004).

Elas participaram da fundação do Sindical, inclusive a primeira presidente foi uma mulher¹³³, e, atualmente, são majoritárias na direção da entidade e na base, como pode ser visto na tabela acima. Elas constituem 54,9% contra 45,1% dos homens.

É interessante perceber que, em um município sem tradição de organizações juvenis e de mulheres, algumas trabalhadoras da fábrica participaram da fundação do Sindicato e, atualmente, ocupam cargos de direção na entidade. Atualmente, a presidência e a secretaria-geral são ocupadas por mulheres. Ambas participaram da fundação da Federação dos Trabalhadores do Ramo do Couro, Calçados e Vestuário do Estado da Bahia (FETRAV) sendo que a primeira ficou com a secretaria de formação e a segunda com a secretaria de formação política de gênero, cultura e lazer. E não se trata de um caso isolado. As mulheres trabalhadoras do setor coureiro-calçadista estão na direção do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Empresas de Couro e Calçados (Sinticcal), em Juazeiro, do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados (Sintracal), em Jequié, e de sua filial em Amargosa.

O fenômeno da participação das mulheres na entidade sindical enquanto direção e enquanto base parece ter a ver com dois fatores, ambos ligados às questões de gênero:

A primeira está relacionada à dificuldade de as mulheres fazerem o enfrentamento aos seus chefes, pois, socializadas para a obediência aos homens e para evitar os conflitos, as mulheres se tornam mais submissas no ambiente de trabalho, buscando apoio fora desse espaço, na entidade sindical. Para a Presidente do Sindical, *as mulheres se filiam mais, são mais corajosas no ato da filiação:*

– As mulheres são mais lesadas, é quem mais sofre assédio, é quem mais fica na esteira terminando o trabalho, então, é quem mais é pisada, então, por essa razão, elas sofrem mais, é quem mais procura o sindicato e acaba se filiando mais.

– Você falou que as mulheres ficam mais na esteira em fim de produção?

– É, elas ficam no final da produção, fechando o trabalho.

¹³³ Por questões políticas, saiu do cargo de presidente em menos de um ano. Essa é uma questão a ser analisada em trabalhos futuros.

– Como é isso?

– *Elas querem ir pra casa, mas a empresa fica segurando, dez, vinte minutos de graça para a empresa, terminando o trabalho para deixar pro outro dia já adiantado, entendeu?*

– *E os homens?*

– *Eles se mandam e deixa lá... é as mulheres ficam mais.*

A segunda questão tem a ver com a primeira: as mulheres são as mais dependentes com relação ao seu emprego. São as que choram no contexto da demissão. Um dos trabalhadores do turno noturno informou que várias mulheres que foram demitidas choraram dentro da fábrica. Quando questionado sobre a postura dos homens, respondeu: – *Sabe homem como é, né? A gente não liga porque a gente se vira e arruma outro.* Com medo de perder o emprego, uma das entrevistadas se filiou, por achar que o Sindicato poderá intervir junto à empresa e devolver seu emprego. Vejamos:

– *Porque muitas coisas, bobagens, por muitas bobagens eles demitem, sabe? Aí, a depender da bobagem o sindicato tem como colocar a pessoa para retornar. Aí, por causa disso e, também, porque eu acho, assim, que a pessoa tem que se associar porque não tem como eles melhorar a nossa situação se a maioria for com o pessoal da fábrica, né? A maioria tem que ficar com o pessoal do sindicato porque aí tinha como eles conseguir alguma coisa, porque aí a minoria sendo com o pessoal do sindicato não resolve nada.*

As mulheres se filiam muito mais para garantir seus direitos após a demissão – uma possibilidade colocada para todas, como também para seus pares – do que para mobilizar e pressionar o empregador por melhorias salariais e das condições de trabalho. Ou seja, a filiação não significa efetivamente participação na luta política. Embora, as exceções existam, sobretudo quando se trata daquelas que conseguiram chegar a um cargo diretivo ou, até mesmo, a compor uma chapa.

Um dos entrevistados, irmão de uma das participantes de uma das chapas que disputou as últimas eleições, afirmou que ela *sempre participava de tudo, qualquer paralisação, qualquer assembleia, ela sempre fazia um esforço para ir, mas só que nunca dava um número indicado para a assembleia ter coro* [quorum]. Ele se filiou por influência da irmã.

7.3 DOMINAÇÃO SOCIAL

Vimos que, apesar das dificuldades, os trabalhadores e as trabalhadoras, jovens e sem tradição com a luta sindical, tomaram iniciativas importantes como a fundação do Sindical e através deste realizaram mobilizações de greve, ações na Câmara dos Vereadores reivindicando transporte público para o conjunto da população ipiraense, além de pautar as questões mais específicas ligadas a empresa (como as melhorias das condições de trabalho e salariais) e, mais recentemente, questões mais específicas das mulheres trabalhadoras, uma das conseqüências positivas com a inserção das mulheres na direção da entidade.

No entanto, seus esforços encontram limitações frente ao poder que a empresa possui no município, um poder que advém do fato dessa empresa ser a maior empregadora em Ipirá. Desse modo, consegue construir uma ampla aliança com determinados setores daquela sociedade que se beneficiam com a sua existência no município. Sobre isso, Daiane, uma das dirigentes sindical da atual gestão afirmou:

– Nos contextos de mobilização para greve, a empresa joga o comércio contra os trabalhadores e contra o sindicato; o mesmo ocorre com vereadores, médicos, prefeitos. As famílias dos trabalhadores ficaram revoltadas com o sindicato com medo da demissão dos filhos [...] a empresa ameaçou ir embora, colocou algumas máquinas em cima da carreta simulando uma ida embora. Imagina a nossa cabeça ‘a prêmio’! Até os donos de lojas, que não queriam nem que a gente entrasse na loja...

Segundo Ednilson: *– Os vereadores, são poucos os que estão do nosso lado; a maioria está do lado da empresa e isso eu não tenho dúvida: prefeito, comércio, essas associações patronal... eu sei que a aliança é grande, de modo que eles são maioria.*

Em outra conversa, acrescentou:

– Quando nós fizemos uma manifestação aqui, o prefeito veio: ‘– Ah, Ednilson, você tem que ir com mais calma porque esta fábrica pode fechar e vai gerar muito desemprego, o pessoal vai me culpar’. Aí eu falei: ‘– Dr. Diomário, a única coisa que eu posso sentar aqui para discutir com o senhor é a questão do transporte coletivo que a gente reivindicou lá na Câmara, a maioria dos vereadores

aprovaram a nossa solicitação e foi encaminhado para o Senhor e não foi sancionado; isso é o que a gente tem que sentar para discutir. Agora questão de greve, não; greve, isso é uma coisa para a gente negociar com a empresa’.

Dessa forma, o prefeito, vereadores, os médicos contribuem no sentido de submeter a classe que vive do trabalho à dominação do capital. Trata-se de um regime político (BOURDIEU, 1998; SENNETT, 2006), porque realizado com a cumplicidade passiva e ativa dos governantes e da sociedade. Um “*modo de dominação* de tipo novo” fundado no medo, na insegurança, que alcança a todos, inclusive ao prefeito da cidade que tem medo da fábrica – instalada no município na gestão do seu adversário político – encerrar contratos no município e sua administração ser responsabilizada pelo desemprego.

Mas existem os que, por não se submeterem, vêm formando alianças classistas e inter-geracionais e, com isso, constituindo contra-poderes. Tem profissionais, como um médico e um advogado do trabalho, um vereador, além de outras entidades sindicais que atuaram e atuam juntos no combate ao processo de dominação dos que trabalham.

CAPÍTULO 8

O SEXO E A IDADE NA DINÂMICA DO CAPITAL FLEXÍVEL: DIVISÃO SEXUAL E ETÁRIA DO TRABALHO E AS “MARCAS” DA PRECARIZAÇÃO

Um olhar voltado para a empresa e a sociedade...
(HIRATA, 2002)

O objetivo mais geral deste capítulo é aprofundar as reflexões iniciadas no capítulo anterior sobre como aspectos relacionados às idades e às construções sociais de gênero são utilizados na política empresarial, mais especificamente na gestão de mão-de-obra, no contexto da acumulação flexível do capital. Desse modo, traçamos como objetivos específicos: analisar as funções por sexo, identificando as características dos setores e o conteúdo das atividades desenvolvidas pelas mulheres e pelos homens, relacionando-as com a trajetória ocupacional dos pais dos(as) trabalhadores(as) entrevistados(as) e as destes(as), relacionando o que realizam na fábrica com o que realizaram na infância e nas suas primeiras experiências de trabalho extra-lar, além de levar em conta o conteúdo da capacitação ou treinamento. No que diz respeito ao trabalho multifuncional, buscamos identificar as “fronteiras” entre trabalho de mulheres e trabalho de homens nessa modalidade.

8.1 AS RAÍZES DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

Para compreender a divisão sexual do trabalho (ou sua superação) na produção de calçados, lançamos um olhar sobre a divisão do trabalho baseado em

critérios sexuais existente na sociedade ipiraense – a partir da análise das atividades realizadas pelos pais e mães dos(as) entrevistados(as) (família) e das atividades (remuneradas e não remuneradas) realizadas por esses(as) – e sobre a empresa (seus setores) e os cursos de capacitação.

8.1.1 Na Família

Vimos que os(as) trabalhadores(as) entrevistados(as) descendem de pais agricultores, pedreiros, pintores, guarda de um sindicato, motorista de transportes “alternativos”, comerciantes e micro empresário (um caso). Suas mães também trabalham na agricultura, algumas laboram na rede pública, como auxiliar de serviços gerais e como professora (um caso) e são mais numerosas nas atividades voltadas para o âmbito doméstico-familiar, no qual atuam como “donas-de-casa”. Desse modo, verifica-se uma divisão tradicional das atividades desenvolvidas pelos pais dos(as) entrevistados(as).

8.1.2 No mercado de trabalho ipiraense

Percebemos uma reprodução deste modelo ao analisarmos a trajetória das(as) nossas(as) entrevistadas(os). Sobre isso, vimos que as mulheres mencionaram as seguintes ocupações com remuneração: trabalhadora doméstica, babá, atendente em supermercado e em armazéns, na produção de carteiras e como autônoma, vendendo bijuterias, roupas íntimas femininas e revistas. Seus pares mencionaram as seguintes áreas de atuação: serigrafia, agricultura, produção de carteiras, realizando atividades como colação, limpeza e cortando linha, vendendo pães nos domicílios, carregando feira, vendendo roupas e cigarros na informalidade, na construção civil, como pintor, em projetos do governo e dando aulas de música em domicílios.

8.1.3 Nos cursos de capacitação

Vimos que tanto o curso “Operador do Calçado” quanto o treinamento dos(as) trabalhadores(as) da montagem são destinados a homens e mulheres, em

um mesmo local e período de realização, além de possuir um mesmo conteúdo para ambos. Porém, percebemos que:

1) as mulheres foram as únicas a mencionar (ou a se recordar e destacar) orientações concernentes à forma de se apresentarem no trabalho, como, por exemplo, roupas; e

2) o curso de costura, realizado pelo Senai, apesar de destinado a ambos os sexos, segue privilegiando a participação das mulheres.

Identificamos o conteúdo disciplinar do módulo comportamental que tem em vista acomodar tanto as trabalhadoras quanto seus pares, evitando atritos com os(as) chefes de setores. Existe uma investida do capital no sentido de desarmar a classe trabalhadora no enfrentamento da exploração desenfreada por parte do mesmo.

Os treinamentos e, até mesmo, os cursos não formam os homens e as mulheres para essa ou aquela função. Nem mesmo o curso de costura, que possui uma carga horária maior, consegue ser exceção. Todos os trabalhadores e trabalhadoras são direcionados à fábrica com uma função indefinida, orientados(as) para a multifunção.

8.2 DIVISÃO ETÁRIA E SEXUAL DO TRABALHO NA UNIDADE PRODUTIVA DE IPIRÁ

8.2.1 Um Olhar sobre os Setores Produtivos

Vimos que a empresa organiza o processo produtivo do calçado em cinco etapas principais: solado, corte do couro, serigrafia/costura/bordado e montagem/acabamento e, em nossa análise, identificamos a existência de máquinas muito pesadas e de um maquinário mais avançado do ponto de vista tecnológico, como as máquinas programáveis existentes nos setores da costura e bordado. O trabalho manual foi localizado em todos os setores, envolvendo homens e mulheres. Assim, as atividades mecanizadas e as atividades manuais são realizadas em ritmos descompassados, com intensificação em ambos os casos, mas ainda mais perverso sobre os(as) que trabalham manualmente, nas montagens. Em função da intensificação, da multifunção, dos salários muito reduzidos, entre outros aspectos, a empresa emprega prioritariamente os(as) trabalhadores(as) jovens, ou seja, tem-se

uma divisão etária do trabalho na produção de calçado. Além disso, identificamos que a existência de máquinas pesadas termina por criar espaços que são predominantemente masculinos e espaços nos quais as mulheres são mais numerosas, gestando uma segregação sexual dos espaços. A seguir, discorreremos sobre a divisão sexual e etária do trabalho dentro da lógica da *eficiência*, *produtividade* e *qualidade* no contexto da acumulação flexível do capital.

8.3 DIVISÃO ETÁRIA DO TRABALHO

É tudo gente jovem o que eu tenho ali, tudo na faixa dos 21 aos 25 anos. Eu tinha uma que era 34, era a mais velha, mas o resto era tudo gente bem jovem. (Supervisora da Costura).

Tabela 8 – Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista segundo a idade, por setor de atividade – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007

SETOR	IDADE EM ESCALA								TOTAL	
	18-24		25-31		32-38		39-45		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Costura e bordado	130	18,2	72	10,1	14	2,0	5	0,7	221	31,0
Montagem	90	12,6	51	7,2	14	2,0	2	0,3	157	22,0
Solado	19	2,7	18	2,5	1	0,1	0	0	38	5,3
Corte	19	2,7	4	0,6	3	0,4	0	0	26	3,6
Serigrafia	28	3,9	12	1,7	3	0,4	1	0,1	44	6,2
Encaixotamento e Almojarifado	13	1,8	3	0,4	0	–	0	0	16	2,2
Outros (Limpeza da Fábrica e Segurança)	3	0,4	1	0,1	1	0,1	1	0,1	6	0,8
SD	132	18,5	52	7,3	18	2,5	3	0,4	205	28,8
TOTAL	434	60,9	213	29,9	54	7,6	12	1,7	713	100,0

Nota: Dados obtidos através das fichas de filiação disponibilizadas pelo Sindical.

A partir da observação da Tabela 8, verifica-se que há trabalhadores(as) jovens em todos os setores, porém, no que diz respeito aos(as) mais velhos(as), alguns setores, como o corte, o solado e o encaixotamento, não possuem trabalhadores(as) com mais de 38 anos. A pouca idade dos(as) trabalhadores(as) está diretamente relacionada com a natureza das atividades realizadas na produção – pesada e intensificada – e com a natureza das relações estabelecidas entre empresa e trabalhadores(as) – o controle da empresa sobre seus corpos, a exemplo da ida ao banheiro – pois, em função da multifunção, a empresa necessita que se submetam a constantes deslocamentos de uma função para outra, até mesmo, de

um setor para outro, demanda, a esses(as) jovens, sejam solteiros(as) ou casados(as), disponibilidade com relação às necessidades da empresa, aceitando fragmentar as suas férias, ausentar-se das aulas à noite, por causa dos serões, reduzir seu lazer no sábado e no domingo, entre outros sacrifícios.

Muito dependentes do emprego, os(as) trabalhadores(as) vêm se submetendo às precárias condições e suportando-as. E parece ser aqui, sobretudo, que o fator idade tem peso. Os(as) jovens são, fisicamente, mais resistentes à dureza do trabalho pesado nas máquinas de cortar couro, nas máquinas de fazer o solado, na caldeira e em várias atividades realizadas na montagem.

Tabela 9 – Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista segundo a idade, por função exercida na empresa – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007

FUNÇÃO NA EMPRESA	IDADE EM ESCALA								TOTAL	
	18-24		25-31		32-38		39-45		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Função indefinida	27	3,8	10	1,4	2	0,3	1	0,1	40	5,6
Chefias: supervisor, chefe, auxiliar	7	1,0	3	0,4	0	0,0	0	0,0	10	1,4
Bordar e costurar	113	15,8	62	8,7	12	1,7	5	0,7	192	26,9
Preparar	31	4,3	24	3,4	5	0,7	2	0,3	62	8,7
Refilar	8	1,1	4	0,6	1	0,1	0	0,0	13	1,8
Encaixotar e embalar	2	0,3	2	0,3	0	0,0	0	0,0	4	0,6
Expedição	3	0,4	1	0,1	0	0,0	0	0,0	4	0,6
Serigrafista	4	0,6	4	0,6	1	0,1	0	0,0	9	1,3
Prensador	22	3,1	4	0,6	0	0,0	0	0,0	26	3,6
Frequenciador	3	0,4	2	0,3	0	0,0	0	0,0	5	0,7
Colaço	28	3,9	9	1,3	5	0,7	0	0,0	42	5,9
Cortador	14	2,0	3	0,4	1	0,1	0	0,0	18	2,5
Acabamento	6	0,8	3	0,4	2	0,3	0	0,0	11	1,5
Revisão e Controle de Qualidade	25	3,5	7	1,0	2	0,3	0	0,0	34	4,8
Cortador (sola; vaqueta; cilindreiro; prensa)	3	0,4	3	0,4	1	0,1	0	0,0	7	1,0
Abastecer e revisar	13	1,8	9	1,3	0	0,0	0	0,0	22	3,1
Cronometrista	3	0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,4
Perfurar (gaspea)	5	0,7	0	0,0	1	0,1	0	0,0	6	0,8
Lixar	10	1,4	5	0,7	0	0,0	0	0,0	15	2,1
Colocar e tirar atacador	10	1,4	3	0,4	3	0,4	0	0,0	16	2,2
Limpar	3	0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	3	0,4
Riscar	0	0,0	1	0,1	0	0,0	0	0,0	1	0,1
Colador	3	0,4	2	0,3	2	0,3	0	0,0	7	1,0
Formar, desenformar,	6	0,8	3	0,4	0	0,0	0	0,0	9	1,3
Outros	7	1,0	5	,7	2	,3	2	0,3	16	2,2
SD	78	10,9	44	6,2	14	2,0	2	0,3	138	19,4
TOTAL	434	60,9	213	29,9	54	7,6	12	1,7	713	100,0

Fonte: Dados obtidos através das fichas de filiações disponibilizadas pelo Sindical.

Como se pode observar na Tabela 9, as atividades mais pesadas, como prensar, frequenciar, lixar, formar e desenformar, entre outras, que exigem força física, são realizadas por trabalhadores jovens, com até 31 anos de idade.

Na dinâmica do capital flexível impera a lógica da eficiência. A eficiência é, segundo um auxiliar do corte de couro, *fazer as coisas sempre rápido*. Força física e submissão se colocam como fatores relevantes para a empresa. Segundo um auxiliar do corte do couro, *o jovem tem mais energia pra dar, mais força pra dar pro trabalho; e essas pessoas mais velhas não têm, elas estão um pouco mais desgastadas para esses serviços enquanto o jovem não, o jovem tem muita energia pra dar*.

A contratação prioritária dos(as) jovens, considerados(as), pelos produtores, como mais ágeis e mais dinâmicos, parece ser algo relevante para garantir a *eficiência produtiva*, quando o *aprender a aprender* e o *fazer certo pela primeira vez* se tornaram norma. Dentro dessa lógica, sobressaem os(as) mais dinâmicos(as) e ágeis (aqueles(as) que são multifuncionais, que são mais submissos); daí, a presença maior de chefes e auxiliares com idades entre 18 e 24 anos. Os(as) chefes (supervisores) mais velhos são todos gaúchos(as).

8.4 DIVISÃO SEXUAL DAS ATIVIDADES NA EMPRESA: TRABALHO “PESADO” E “QUENTE” X TRABALHO “LEVE” E “SIMPLES”: OS TRABALHADORES E AS TRABALHADORAS NO CONTEXTO DA PRODUÇÃO

– A mulher, por exemplo, na área de produção ela é exatamente para trabalhar com coisas que exijam detalhes. Então se você diz, por exemplo, para um chefe de setor ‘eu vou te dar um homem aqui, às vezes ele nem quer, ele quer que seja uma mulher quando é uma coisa que exige detalhe, aí a mulher faz melhor.

Agora quando é uma coisa que exige força, o homem acaba se sobressaindo. Então isso varia muito de setor para setor; a gente tem setor aí que tem quase só mulher e tem setores que tem mais homens. Tem um setor que é chamado solado aqui que é aonde faz a sola, então tem que trabalhar com uma matriz muito pesada, aí tem mais homens; já tem o setor de costura, aonde o trabalho é mais detalhista e tal, então as mulheres são mais numerosas apesar de que a gente também tem costureiros homens, né, mas no geral, são mulheres. No setor de revisão também tem mais mulheres porque a mulher vê mais os detalhes, então ela pega melhor se tem alguma coisa errada no sapato, se tem algum conserto para fazer, então esta parte da revisão é basicamente, é muito de mulheres, as coisas que

exigem atenção porque a mulher é muito mais atenciosa, né, então nestes setores as mulheres se destacam. (Supervisora do DP).

Através da descrição dos setores e pela epígrafe acima, nota-se a existência de espaços na produção que são ocupados somente por homens e espaços que são ocupados principalmente por mulheres, o que confirma uma segregação sexual do espaço produtivo que pode ser identificada, em certa medida, através da Tabela 10.

Tabela 10 – Número e percentual de trabalhadores(as) da indústria calçadista, segundo o sexo, por função exercida na empresa – Distrito Industrial Calçadista de Ipirá-Bahia, 2007

FUNÇÃO NA EMPRESA	SEXO				TOTAL	
	Feminino		Masculino		N°	%
	N°	%	N°	%		
Função indefinida (operador de calçado; polivalente; serviço)	17	2,3	23	3,2	40	5,5
Chefias: supervisor, chefe e auxiliar	3	,4	7	1,0	10	1,4
Bordar e costurar (prender forro; fechar o zig; costurar)	120	16,6	75	10,3	195	26,9
Preparar (lateral; colar; listros; contraforte; biqueira)	53	7,3	10	1,4	63	8,7
Refilar	13	1,8	0	,0	13	1,8
Encaixotar e embalar	1	,1	3	,4	4	,6
Expedição; alojamento; almoxarifado; pronta-entrega	1	,1	3	,4	4	,6
Serigrafista	1	,1	8	1,1	9	1,2
Prensador (passar prensa; prensar o contraforte)	8	1,1	19	2,6	27	3,7
Frequenciador	0	,0	5	,7	5	,7
Colaço (passar adesivo; passar cola no vira)	28	3,9	15	2,1	43	5,9
Cortador (couro; balancim)	1	,1	18	2,5	19	2,6
Acabamento	10	1,4	1	,1	11	1,5
Revisor/a e controle de qualidade	26	3,6	9	1,2	35	4,8
Cortador (sola; vaqueta; cilindreiro; prensa)	0	,0	7	1,0	7	1,0
Abastecer e revisar	8	1,1	15	2,1	23	3,2
Cronometrista	1	,1	2	,3	3	,4
Perfurar (gaspea)	2	,3	4	,6	6	,8
Lixar	0	,0	15	2,1	15	2,1
Colocar e tirar atacador	14	1,9	2	,3	16	2,2
Limpar: sapato, sola, etiqueta, palmilha	2	,3	2	,3	4	,6
Riscar	0	,0	1	,1	1	,1
Colador: de solado, do cabedal, do contraforte, de ativado,	2	,3	5	,7	7	1,0
Formar, desenformar, conformar o bico, disformar e ensacar	1	1	8	1,1	9	1,2
Outros (chapadeira; enjetador; vira luva; elequeador; blaque)	8	1,1	8	1,1	16	2,2
SD	78	10,8	62	8,6	140	19,3
TOTAL	398	54,9	327	45,1	725	100,0

Fonte: Dados obtidos através das fichas de filiação disponibilizadas pelo Sindical.

A costura é um dos espaços de predominância das mulheres. A atividade desenvolvida nesse setor requer muita atenção e cuidado, daí a presença mais marcante das mulheres que, por uma questão cultural, apresentam maior habilidade nesse tipo de trabalho. Mas, a introdução de máquinas programáveis em áreas como a costura e o bordado vem possibilitando a inserção dos homens nesse setor, no qual *se destacaram*, segundo um funcionário da empresa. De 195 trabalhadores(as) ocupados(as) na costura e bordado (incluindo atividades como prender forro, fechar o zig, entre outras), 120 são mulheres e 75, homens. A presença dos homens nos postos de chefia chama a atenção, uma vez que são menos numerosos nesse setor. Em entrevista, a supervisora do setor, afirmou “abaixo de mim tem dois homens e depois vêm os auxiliares que são mulheres, uma para cada turno”. Assim, embora a supervisora e as auxiliares sejam mulheres, as costureiras são controladas mais diretamente por homens.

A produção do solado, conhecida como pré-fabricado, emprega mulheres, mas apresenta segregação sexual bastante elevada no espaço da produção. Nesse, homens e mulheres realizam atividades diferentes para as quais utilizam maquinários distintos. As atividades realizadas pelos homens são pesadas e, muitas vezes, consideradas perigosas e quentes, já as realizadas pelas mulheres são mais manuais, como os serviços de “mesas” e montagem, e, quando mecanizadas, aquelas consideradas menos perigosas e mais leves.

Os homens trabalham com maquinário grande, pesado e com temperatura elevada, como as presas e suas matrizes e o cilindro. Foi-nos informado pela empresa que a matriz *é muito pesada* e que *as mulheres não agüentam*. Além do peso, tem-se a temperatura elevada das máquinas, que chegam a *mais ou menos 120° de temperatura*. Pode-se observar, na Tabela 10, que enquanto sete homens trabalham na função de cortador, não se encontra nenhuma mulher nessa atividade.

Um dos entrevistados do solado descreveu a segregação sexual espacial no seu setor, da seguinte forma: – *Aqui nós faz a sola e lá, elas ficam só refilando; elas não sentem a quentura que nós sente cá na prensa... Eu nunca fiz, mas acho que se for para fazer o que elas fazem eu acharia muito melhor*. Ao ouvi-las, observamos que as mulheres confirmam que se trata de um trabalho diferente. Em conversa, uma trabalhadora nos informou que *os homens fazem a sola e nós*

fazemos o acabamento da sola, a refilação e pintamos a sola. Interrogada sobre o maquinário utilizado, aquela trabalhadora respondeu:

– Se a gente fosse pegar as máquinas que os homens utilizam a gente não agüenta. É muito pesado... Não tem como. Nós não agüentamos o peso da matriz [...] a gente tira a sobra da sola. A gente passa a sola na máquina para acertar toda [...] as meninas que ficam na mesa, fazem o acabamento de sola. Tem a pintura... estão na preparação e no acabamento.

Como se pode notar, através da Tabela 10, as mulheres são mais numerosas nas atividades de preparação. São 53 mulheres contra 10 homens trabalhando em atividades de preparação, como preparar lateral, biqueira e contraforte, entre outras; nas atividades de acabamento, são 10 mulheres e apenas 1 homem, segundo a nossa amostra.

A segregação sexual existente na produção de solado reflete nos cargos de chefias: os chefes, homens, predominam na parte da produção do solado onde esses são mais numerosos; as mulheres como auxiliares e chefes na área em que são mais visíveis. Sobre isso, em conversa, um trabalhador afirmou: *– Na verdade, o solado lá é dividido, entendeu? É muito dividido. Tem uma área lá na frente que é tudo mulher, a auxiliar, a chefe. E a parte dos homens é só os homens mesmo, supervisor, chefe, é tudo homem.*

Observa-se que não consta nenhuma mulher como cortadora de sola. São sete cortadores. Algo semelhante acontece com o corte do couro. São 18 homens para apenas uma mulher. Nesse setor, a divisão sexual das operações é bastante rígida, inclusive à noite. Um trabalhador desse turno informou que:

– Tem um monte de mulheres lá; a gente corta os materiais lá e elas vai contando e anotando num papel as “OS” [ordens de serviço] e amarrando os material... As mulheres não cortam, não; no local que eu trabalho mesmo, só homem, que é nas máquinas [...] Nessas máquinas mesmo, que a gente trabalha, todas elas têm uma mulher; a gente vai trabalhando, colocando o material lá e elas contando. Em cada máquina tem uma mulher. Um homem cortando e uma mulher contando, anotando e tem um rapaz que faz ronda lá que pega, né?, e carrega. (19 anos, cor branca, solteiro).

O emprego das mulheres nesse setor está relacionado a, pelo menos, dois aspectos: a existência de atividades minuciosas, como a contagem de peças,

muitas vezes, muito pequenas; e sua dedicação e, em certa medida, obediência aos chefes. Sobre isso um auxiliar do setor de corte do couro fez um comparativo entre homens e mulheres.

– [As mulheres] *tentam se sair o melhor, o máximo possível, **elas não criticam**, tentam sempre fazer o melhor. Os homens não aceitam ser mandados, nem por educação, nem, por favor, nem com nada, eles não aceitam; é como diz a história, eles não nasceram para serem mandados, alguns concordam, mas outros não concordam; eles não gostam de serem manipulados como se fossem um animal ou uma máquina; eles gostam que seja a critério deles. É dessa forma.*

Conforme se pode depreender dessa fala, parece que as mulheres aceitam ser manipuladas *como se fossem um animal ou uma máquina*, enquanto que os homens enfrentam seus chefes, também homens. A violência no ambiente de trabalho, sobretudo o assédio moral¹³⁴, parece incidir, sobretudo, sobre as mulheres, principalmente sobre as revisoras. Essas são bastante numerosas, em muitos setores. Como pode ser observado na Tabela 10, de um total de 35 revisores(as), que são responsáveis por garantir 100% de qualidade no trabalho realizado pelos(as) colegas de setor, 26 são mulheres.

O relato feito por uma costureira sobre algumas colegas de trabalho, revisoras de outros setores, evidencia o quanto esse segmento *engole sapos* no ambiente de trabalho. Vejamos:

– *Teve uma reunião agora, com todas as revisoras que uma delas me falou que eles não falaram assim, diretamente, mas que pelo que eles quis dizer, eles chamou todas de ‘cachorra, incompetentes, que nós não serve pra nada!’, ‘que nós, ipiraenses, somos preguiçosos’.* *Falam muita coisa mesmo que eu, numa reunião dessa, eu estando certa, eu digo umas coisinhas, viu?, porque a pessoa engole muito sapo lá dentro. Muito mesmo.* (24 anos, cor parda, casada)

Na montagem, existem muitas mulheres. Na visita a esse setor, localizamos as mulheres na esteira, colocando cadarços, fazendo revisão sendo únicas na parte de encaixotamento. Observe-se, na Tabela 10, que 14 mulheres trabalham colocando atacador (cadarços) enquanto apenas dois homens realizam essa atividade.

¹³⁴ Sobre a problemática do assédio moral envolvendo trabalhadoras do setor coureiro-calçadista baiano, ver VAZQUEZ (2007).

Durante a breve visita ao setor, um chefe apontou, do seu setor, para uma trabalhadora que vem sendo uma referência na atividade produtiva, pela multifunção e eficiência – entenda-se, rapidez – no seu labor. Vejamos seu depoimento:

– Eu já dei parabéns para essa mulher, aquela ali na esteira... porque, ali é pesado, eu acho pesado. Ela bota a bandeja, bota cabedal... ela tem um mês e pouco aí. Ontem eu dei os parabéns para ela porque eu achava que nenhuma mulher ia conseguir fazer isso e ela conseguiu. A mulher pode, se ela disser ‘Eu vou conseguir’... ela vai botar a bandeja na fôrma, vai botar fôrma, vai botar palmilha, vai botar sola, vai arrumar a fôrma no cavahete... tudo que vem do meu setor, ela tem que saber; ticket, se vem ‘34’ ela tem que olhar onde colocar, não pode colocar trocado, senão vira um rolo... ela faz várias coisas ao mesmo tempo... ela me surpreendeu, vou falar a verdade.

As mulheres são muito empregadas em funções que requerem atenção, cuidado e agilidade. O chefe da montagem destacou:

– Mulher no abastecimento é ‘show’, porque a mulher confere tudo certinho e se tiver errado ela não manda. Às vezes, pode até passar um erro, porque ninguém é perfeito... Na esteira do meu colega, vizinho, a abastecedora é uma mulher, e é difícil dar um rolo na esteira dele e na minha sempre vem uma solinha errada, um cabedal errado. Eu: ‘Rapaz, tem que olhar!’...

O homens são os únicos na lixidão, por exemplo, como pode ser visto na Tabela 10, e se destacam mais nas atividades que envolvem o uso de fôrmas, como formar, desenformar, conformar o bico, entre outras.

8.4.1 “Serviço de Homem”: “mais pesado” e “mais grosso”

*...estou parecendo um jegue de carga lá de junto das máquinas.
(Trabalhador, auxiliar do corte de couro, 30 anos, cor preta).*

Dentro da produção, eles estão tanto nos trabalhos mecanizados quanto nos trabalhos manuais. São os únicos a operarem as máquinas consideradas mais pesadas e perigosas, como os balancins mecânicos, e a trabalharem na caldeira.

Vimos que o trabalho realizado por boa parte dos trabalhadores é muito pesado. Na montagem do calçado, eles trabalham com as fôrmas, utilizam alicates,

etc. Sobre isso, vejamos como um dos trabalhadores da montagem descreve a sua atividade e seu setor:

– É um serviço mais pesado e mulher não tem como praticar aquele serviço. É serviço mais grosso. É fechar, é lixar, é colar lado, essas coisas mais pesadas, e mulher não tem capacidade...

Aí, a esposa, que está ao lado, retruca: *– Capacidade, nós tem.*

– Tem, mas eles [os chefes do setor] não botam, porque o serviço é muito pesado e mulher nenhuma quer ficar.

Pergunto: E já teve alguma mulher que se negasse a trabalhar com isso?, ao que ele responde:

– Não fica, eles não botam porque não fica. Tem serviço lá que mulher reclama que é simples, fácil e mole. Pra homem é mole e tem mulher que não quer ficar. Reclama. E também a fôrma. A fôrma do sapato é pesada, se você pegar uma fôrma que é 44, um pé 46, imagine só... (Trabalhador da montagem, 29 anos, cor branca, casado).

Por serem pesadas, algumas atividades realizadas pelos homens agridem, de forma mais visível, o seu corpo, envolvendo, por exemplo, ferimentos nas mãos. Vejamos o que diz uma trabalhadora da costura:

– Eu gostava muito de ser emprestada para a esteira da montagem porque, na montagem, eu sei fazer quase tudo, menos o serviço de homem, porque tem, que nem o alicate mesmo, onde meu marido trabalha, e outras coisas, em certo tipo de máquinas, que mulher não trabalha... Tem muita coisa que mulher consegue fazer, viu, se botar faz, mas não é como um homem. Fica muito pesado, que nem o alicate mesmo. Eu tô pra ver uma mulher conseguir ficar no alicate, porque, logo quando você começa a trabalhar sua mão poca toda, o calo vira ferida de verdade e você, com aquela ferida, você tem que continuar trabalhando no outro dia até calejar; num diz assim, 'A mão de fulano está toda arrebetada, eu vou botar em tal coisa hoje e amanhã eu boto de novo', não. Com a mão arrebetada você tem que trabalhar até calejar... Todo mundo que vai, tem que agüentar calejar. Tem muita gente que quando bota no alicate pede demissão porque não consegue ficar. (24 anos, cor preta, casada).

Na verdade, são trabalhos inadequados tanto para as mulheres quanto para os homens, mas, de fato, as atividades realizadas pelos homens na fábrica

podem até ser realizadas pelas mulheres, porém, por uma questão cultural, talvez nem todas as realizassem com a mesma rapidez ou, dito de outra forma, com a mesma *eficiência* que a maioria dos homens, pois, esses estão habituados a fazer atividades muito pesadas desde pequenos¹³⁵. Como, no contexto atual, a eficiência é um dos fatores da garantia de competitividade dos produtos, a gestão da mão-de-obra busca explorar, de forma diferenciada, a força de trabalho de homens e mulheres, considerando suas supostas habilidades de gênero, constituídas desde a infância.

A “quentura” é outro dos afazeres característicos dos homens na produção:

– *Eu faço sola do sapato, da hora que eu chego até a hora que eu saio... [Trabalho] com uma matriz, uma máquina com temperatura de 230° graus: é muito quente. Lá é assim, a pessoa chegou, entrou cinco horas [da manhã], pronto! a hora de parar, só com as necessidades de ir ao banheiro, a não ser só na hora de sair para almoçar mesmo e na hora de ir embora... é quente e não tem ventilador... (Trabalhador do solado, 20 anos, cor parda, solteiro).*

Cabe ressaltar que, nesse sentido, o sexo e a idade do trabalhador utilizado nesse tipo de trabalho se explicam pelas suas características, pois, além de perigoso, conta com uma jornada marcada pela intensificação do trabalho, com pausas mínimas e breves para a satisfação das necessidades fisiológicas, o que requer muito controle sobre o próprio corpo.

As condições de trabalho dos auxiliares (um chefe, em potencial) na montagem não são diferentes:

– *O meu trabalho agora está muito pesado e eu já pedi até para eles colocarem alguém lá para me ajudar e eles disseram que não tem condições, mas, só que tem condições. Tá muito pesado; tem que tá pegando muito rolo de material, peso assim de 50, 60 quilos, praticamente, o dia todo e quando chega determinado horário eu já estou muito cansado... eu já cheguei a dizer a eles que estou parecendo um jegue de carga lá de junto das máquinas, carregando peso, pra cima e pra baixo (risos) (Auxiliar do setor de corte do couro: mais ou menos 30 anos, cor negra, solteiro).*

¹³⁵ Ao falar sobre sua trajetória ocupacional, o trabalhador mencionado pela entrevistada informou: [...] *já carreguei carrinho de mão. Eu carregava feira. Para menino homem assim, é o que tem mais opção; hoje não, porque agora tem que ser de maior [...].*

O perfil jovem recrutado, ágil e dinâmico, tem menos a ver com a capacidade de aprender rapidamente, estando mais relacionado à aceitação de sua exploração e à submissão às exigências da empresa que, para reduzir custos, busca fazer com que um trabalhador cumpra com as tarefas de dois e, às vezes, até três colegas. Eles são “testados” e desafiados na sua capacidade física. Sobre isso, um ex-trabalhador nos informou que, certa vez, foi deslocado da serigrafia para outro setor, e lá o chefe:

– Me colocou para fazer a função sozinho, e eu estava dando conta, só que achando muito pesado para fazer aquilo; e eu não sabia que eram duas pessoas e eu fui perfurando, né? Tinha aquela parte que tem o vazador com dois, assim, e o outro sozinho, e eu fui sozinho e senti meu braço, e aí eu falei pra eles e eles botavam um, de vez em quando, para me ajudar, e aí nesse dia eu consegui. Aí foi atrás de mim, novamente, e eu disse: ‘Oh eu não posso não, não posso porque estou sentindo o braço’. Aí eu não fui e ele levou o meu colega e quando ele voltou foi a mesma coisa: voltou reclamando ‘Ah, meus braços não agüentam não, me colocaram lá, mas eu não agüento’. Aí eu dei risada e brinquei com ele: ‘Tá vendo que não é só eu que sou fraco. Você também não deu conta não!’. Aí, depois, ele me chamou outro dia e, chegando lá, me colocou no mesmo local e me perguntou se eu já tinha perfurado; eu falei que já; aí me mandou perfurar e aí eu falei: ‘Só perfuro se colocar alguém para me ajudar’. ‘Ah, não, vou colocar’. Aí falei: ‘Só se for agora, porque se não for eu volto para o meu setor agora’; e aí colocou uma pessoa para me ajudar, e pronto! deu para perfurar tranqüilo. (27 anos, cor branca, solteiro).

Além disso, esses trabalhadores, cujas carteiras, como já foi dito, encontram-se assinadas como “serviços gerais”, fazem o trabalho multifuncional, o que significa ser deslocado com bastante frequência, a depender do modelo do sapato a ser produzido.

8.4.2 Serviço de Mulher: “simples, fácil e mole”. Será?

As mulheres são muito cuidadosa, dedicada, entendeu? Não que o homem não seja, mas que a mulher tem o toque, não é? (Chefe do setor de corte, ipiraense, mais ou menos 30 anos, cor preta, casado).

Eu acho que eles [os chefes] pensam assim: que a mulher é mais dedicada, ela cuida mais do que ela está fazendo. Eles usam um pincel para passar a cola e a mulher é mais delicada... Eles

aproveitam as mulheres para o trabalho que eles acham que as mulheres têm capacidade e que são melhores do que os homens. Por exemplo, a revisora é mulher. (Trabalhadora do pré-fabricado, montagem, 24 anos, cor parda, solteira).

Ao contrário dos homens, as mulheres não estão em todos os espaços da fábrica. Têm presença marcante entre os chefes e supervisores, mas estão “segregadas” às atividades onde as operárias são mais numerosas, como a costura programada, não operam qualquer tipo de máquina e não trabalham na caldeira. Suas tarefas requerem muita atenção, habilidade nas mãos, concentração e cuidado nas atividades de preparação, acabamentos e revisões. Ao descrever o trabalho feito pelas mulheres na montagem, um chefe informou que elas estão, sobretudo, no final:

– Tem a moça que bota palmilha, tem duas moças para ajustar atacador, dar um design do sapato, tem uma que coloca o tike; aí, vem a revisora geral, que é uma moça. Ela é encarregada de cuidar da qualidade do sapato que tem que ser 100%; 99% não serve. Depois, vem a moça que bota a etiqueta, que confere cor, confere número e cuida para não ir errado para a expedição; aí, vem a moça que encaixota.

Esse depoimento nos faz questionar as ideias que tanto homens quanto mulheres têm sobre as atividades feitas pelas mulheres, pois suas tarefas são difíceis, sobretudo, porque elas são as responsáveis por garantir a qualidade do trabalho dos(as) colegas (quando abastecem a esteira, por exemplo) e a qualidade do produto final.

Apesar de caracterizado como mais leve, o trabalho realizado pelas mulheres é cansativo, monótono e provoca dores e até lesões em determinadas partes dos membros superiores, mas que nem sempre deixam marcas visíveis:

– Da hora que eu chego até a hora que eu saio, é sempre a mesma coisa, que é colocar atacador: a gente amarra o cadarço no sapato. Da hora que chego até a hora que saio, é o mesmo processo; às vezes, é chato, dá abuso ficar o tempo todo só fazendo aquilo, mas vai acostumando. (trabalhadora da montagem, 20 anos, cor preta, casada).

– Tem um também que você olha assim pensa que é fácil que é você colocando um cadarço no sapato. Em casa é a coisa mais fácil do mundo, mas numa esteira, andando em 180 por hora, é muito difícil e tem muitos modelos que

não tem o furinho por cima, é um paninho por baixo e você tem que puxar e colocar e aí castiga muito o dedo também. O atacador... é muito ruim (trabalhadora multifuncional, 24 anos, cor parda, casada).

8.4.3 Trabalho Multifuncional: interfaces entre o “trabalho de homem” e “o serviço de mulher”

Frente à segregação sexual por atividades e diante da multifunção que envolve deslocamentos constantes, tanto de homens quanto de mulheres, nos interrogamos acerca de uma possível interface entre o trabalho de homens e o trabalho de mulheres. Assim, passamos a analisar a natureza das atividades desenvolvidas por ambos quando transferidos de uma função para outra.

– Fui para a costura... fui pra cola, depois eles tornaram me colocar na costura, depois me tiraram e me colocaram no ilhoses, aí me colocaram para limpar sapato, me colocaram para trabalhar no solvente com produto químico... eu passei mal... me trocou de função, me colocou para riscar... aí, depois eles me colocaram na costura, depois me transferiram de galpão. Agora eu estou em outro galpão, mas estou na costura (trabalhadora da costura, 18 anos, solteira, branca).

Nota-se que a trabalhadora foi deslocada da cola para a costura, da costura para a colocação de ilhoses, desta para a colação e, em seguida, retornou à costura, sendo novamente deslocada, inclusive, de galpão.

– Eu chego e já não sei o que eu vou fazer, porque, às vezes, eu chego e estou fechando o sapato, que é no alicate, eu fecho o lateral do sapato. Mas, aí, vai em outra hora e já muda outra parte, já entra outro sapato que não precisa do meu trabalho, aí precisa de eu levar as chuteiras, aí eu já lavo os solados. Aí entra outra função, eu já não lavo o solado, já precisa de eu lixar e aí eu vou e lixo o sapato. Aí, vem aquele momento que eu passo o dia todo só lixando ou só lavando sola ou só fechando a lateral do sapato. Aí, no outro dia, eu já não vou lavar o solado, eu vou trabalhar na frente, vou limpar o sapato. Aí, outra vez, já não precisa que eu limpe o sapato, mas precisa que eu amarre o atacador, que é o cadarço, né? Agora mesmo, essa semana toda, eu estava conformando, que é conformar o fundo. Aí eu não tenho um local certo. (Trabalhador da montagem, 29 anos, branco, casado).

Já o trabalhador, ora está fechando o calçado com o alicate, ora está lavando as chuteiras, ora lixando, volta a fechar lateral, podendo realizar algumas

atividades em comum com as mulheres, a exemplo da colocação do atacador (cadarço).

Em conversa com trabalhadoras do solado, observamos que as mulheres parecem demonstrar algum interesse por aprender novas funções, demonstram um certo “gosto” pela realização de várias atividades, de modo que tomam a iniciativa de aprender outras operações. Questionada sobre quais funções já desenvolveu na produção, uma delas respondeu:

– Só uma só. Agora, teimosa como sou, é que eu estou aprendendo a refilar. Eles, os chefes, não me pediram. Eu quis. Eu gosto. Eu fico ajudando as pessoas e, de certa forma, eu estou aprendendo ali e é melhor pra mim. É bom. A gente aprender a fazer de cada coisa um pouquinho é bom.

Ela sabe que seu “gosto” pela multifunção assegura o seu emprego. Seu colega de setor informou: *– Já passei por três funções e hoje, se me colocar para cortar, eu corto em qualquer máquina; se for na prensa, eu trabalho também. A maioria do trabalho lá eu faço, quase todos.”*

Os homens são deslocados para as atividades de uma mesma natureza (nas máquinas mais pesadas, por exemplo) e o mesmo ocorre com as mulheres. Desse modo, a multifunção não chega a transpor as “fronteiras” existentes entre o serviço “de homem” e aquele realizado pelas mulheres.

Vimos que argumentos biológicos, que apontam para a superioridade masculina no tocante à força física, são utilizados para justificar a divisão sexual das funções que é, em certa medida, bastante rígida, sobretudo para as mulheres que estão restritas aos espaços nos quais se realizam atividades de preparação, acabamento e revisão das atividades realizadas pelos homens. Esses, por sua vez, realizam trabalhos pesados na caldeira, no setor de solventes, nas prensas (inclusive ao prensar o lixo), na produção propriamente dita, operando máquinas como balancins, no trabalho manual como alicates, entre outros.

Porém há de se questionar os argumentos que buscam fundamentar essa divisão, na medida em que encontramos um trabalho muito pesado sendo realizado pelas mulheres que trabalham na limpeza. Vejamos o relato de uma trabalhadora que esteve nessa atividade:

– Cada um faz a limpeza, porque, no caso, no começo da esteira, os próprios funcionários que trabalham na esteira ou na montagem ou qualquer outra

*coisa pega a vassoura e varre a sua parte e passa para o outro e assim sucessivamente: cada um varre a sua parte; nós não tem nada a ver com setor. **A gente que trabalha na limpeza limpa os banheiros, pega o lixo de toda a fábrica, num carrinho ruim de pegar, e é lixo que não acaba mais, um peso!** Aí a gente pega o lixo, limpa os banheiros e limpa os bebedouros. Mas, a gente fala, é só isso, mas bebedor, na fábrica toda, tem mais de vinte; o lixo, a cada trinta metros tem um ferro com cinco vasilhas de lixo, **então, na fábrica todinha, você pega todo aquele lixo no setor.** Porque é assim, é de duas em duas [trabalhadoras]; fica duas na Diadora, duas na Adidas, duas no solado e vulcanizado e duas no almoxarifado; cada setor é duas pessoas. (24 anos, cor parda, casada).*

Sabe-se que, no setor da limpeza, não existem metas de produção. Daí a presença de mulheres em atividades pesadas. E, de forma semelhante, os homens estão nesse setor, em atividades externas à fábrica. Na visita que fizemos, observamos alguns homens, jovens, limpando a enorme área externa da fábrica, bem como no trabalho de prensagem do lixo. E eles já estiveram na limpeza dos banheiros, inclusive dos banheiros das mulheres. Porém, as trabalhadoras, usuárias do banheiro não aprovaram tal “inovação”. Sobre isso, uma ex-funcionária da limpeza afirmou:

– Entrou um rapaz, que ficou trabalhando normal, sabe, de limpar banheiro e tudo, só que o pessoal feminino não gostou muito, porque, muitas vezes, ele ia limpar o banheiro e as meninas iam usar o banheiro e por mais que tenha porta, mas não se sentia bem, sabia que tinha um homem ali limpando... Com uma mulher, é mais diferente do que um homem, né? Aí, tirou e colocou ele pra sola e agora é só mulher mesmo; e a gente limpa banheiro de homem, banheiro de mulher, pega o lixo, limpa o bebedor. Cada setor tem seis banheiros, três de um lado e três do outro, cada banheiro tem cinco portinha com vasos dentro, então são 40 [são 30] vasos que a gente limpa, viu? Aí, a gente limpa às seis horas [da manhã] quando a gente chega, nove horas, aí volta e vai fazer outras funções que é pegar lixo; aí, de tarde, limpa uma vez só. (24 anos, cor parda, casada).

Na produção, ao contrário, uma ou outra mulher tenta fazer o trabalho pesado, mas sua tentativa se encerra assim que seu chefe percebe que suas supostas inabilidades de gênero lhes impossibilitam atingir as metas de produção.

Para garantir *qualidade* aos produtos, homens e mulheres realizam atividades distintas, geralmente condizentes com suas supostas habilidades de

gênero, tendo em vista produzir da melhor forma e no menor tempo possível. Desse modo, as mulheres, vistas como mais *dedicadas* e *delicadas*, ocupam-se das atividades de preparação, acabamento e revisão. Os homens, caracterizados como mais fortes, são destinados ao trabalho braçal, que requer força física. Além disso, tem-se a *eficiência*. Ou seja, fazer no menor tempo e com a maior qualidade possível.

8.5 AS “MARCAS” DA PRECARIZAÇÃO

Vimos que algumas atividades são diferenciadas por sexo. As funções que envolvem manuseio de máquinas pesadas e quentes destinam-se aos homens. As atividades mais manuais, ditas “mais leves”, envolvendo uso de agulhas, colagens, bem como as atividades que conferem qualidade ao produto, como revisão e controle de qualidade, entre outras, são de responsabilidade das mulheres. Em função disso, há a ocorrência de algumas doenças e acidentes que são sexualmente distintos.

Em função do peso das matrizes – algumas chegam a pesar mais de 30 kg, segundo um dos entrevistados –, alicates, fôrmas, entre outras, os homens são mais atingidos por doenças como hérnias de discos e cistos nas mãos; além disso, estão mais sujeitos a desmaios em função do calor excessivo do ambiente de trabalho. Em decorrência da realização de atividades manuais, muito minuciosas e repetitivas, além de sofrerem pressão dos chefes da montagem, as mulheres são mais atingidas pela LER e são mais numerosas entre os trabalhadores que se encontram com depressão.

Sobre os acidentes, sugerimos consulta ao anexo. Uma das imagens mostra um trabalhador do solado que apresenta queimadura no braço e que indagado pelas sindicalistas, acerca do ocorrido, ficou em silêncio, talvez por estar na porta da fábrica. O fato é que o medo de denunciar acidentes é muito grande entre os que trabalham.

Na mesma ocasião, no contexto de uma panfletagem feita pelo Sindical, na porta da fábrica, observamos outro caso de acidente: um trabalhador, funcionário do almoxarifado, cortou-se enquanto abria caixas com um estilete. Como a mão sangrava muito, a empresa o encaminhou ao hospital municipal que fica próximo à fábrica e esse ao passar em frente às sindicalistas foi completamente indiferente às

mesmas. “É puxa-saco da empresa”, disse uma delas. A outra complementou: “Não vai nem querer fazer a CAT¹³⁶”.

Além dos acidentes, que são muito freqüentes, tem-se outro agravante: a solução dada pela empresa para aqueles(as) que se acidentam, de que tivemos conhecimento em conversa com um trabalhador da fábrica, que nos foi informado que aquele trabalhador que apresentava queimadura no braço, no contexto do acidente, recebeu do seu chefe outra função, considerada “mais leve”: pegar caixa, varrer, limpar as prensas e recolher o lixo – sujeito, portanto, a infecção. Outro encaminhamento absurdo foi dado ao caso do jovem cuja foto encontra-se na capa deste capítulo. Trata-se de um jovem, ipiraense, que sofreu um acidente no ano de 2004, quando tinha 22 anos de idade. Este é um dentre os muitos casos de acidentes de trabalho ocorridos na fábrica investigada, sobretudo no seu primeiro ano de funcionamento, quando inexistia uma organização da classe trabalhadora capaz de dar alguns limites à exploração desenfreada praticada pelos chefes gaúchos, muitos inexperientes, recém promovidos, loucos para mostrar serviço e quem sabe “ganhar um pouquinho mais”¹³⁷.

O jovem operava uma prensa que, na época, a cada dois minutos tinha um par de solas como meta de produção. Segundo ele, atualmente, em função do ocorrido e das pressões sindicais, o tempo de produção para a referida meta aumentou para cinco minutos. Além da pressão pelo cumprimento da meta estabelecida, o trabalhador operava uma prensa que estava com problemas. Atualmente com 25 anos de idade e há seis meses voltou a trabalhar na fábrica, numa atividade “mais leve”, *na parte da expedição fechando caixas e embarcando*. Tentou se aposentar, mas não conseguiu. Recebe uma pensão no valor de meio salário mínimo e conta com estabilidade de apenas um ano, encontrando-se, atualmente, convicto de que será demitido, mais ou menos, no mês de junho desse ano.

¹³⁶ Comunicação de Acidente de Trabalho.

¹³⁷ Para usar uma expressão da supervisora da costura, que a empregou, várias vezes, durante a entrevista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo é fruto de uma inquietação originada a partir de experiências vividas na área dos estudos feministas. Assim, pela área, fica identificado que não se trata apenas de um interesse teórico, mas, antes de tudo, está relacionado a inquietações políticas provocadas, ao longo dos últimos quatro anos, pela participação em pesquisas e em atividades de ativismo ligadas ao feminismo. Algumas experiências com a temática das gerações, gênero e trabalho e o contato com um universo empírico formado por trabalhadores e trabalhadoras jovens que se mostrou relevante para estudo pela possibilidade (e necessidade) de articulação dessas três dimensões, tornaram possível a realização desta pesquisa.

A identificação de certa igualdade salarial entre os trabalhadores e as trabalhadoras jovens se impôs como uma questão importante para a pesquisa no campo dos estudos feministas e de gerações. No que concerne aos estudos feministas, graças à ampla produção na área sobre mulher e trabalho, identificamos na literatura do final da década de 1990 e início do Século XXI, um interessante debate acerca da extensão ou generalização do trabalho precário que ocupava as mulheres à população masculina apresentada como um “cenário possível”, por Trat, em 1995 (HIRATA, 1998). Em 2001, Hirata recoloca a questão, ainda como “cenário” e não como uma “tendência” registrando que o “modelo de trabalho precário, vulnerável e flexível” feminino “pode constituir um modelo que prefigura um regime por vir de assalariamento masculino e feminino”. Mas, mais uma vez, a questão é colocada como um cenário. E, mais do que isso: para a autora, o “cenário mais provável [é o da] constituição de dois segmentos do emprego masculino e dois segmentos do emprego feminino, um estabilizado, outro precarizado” (HIRATA, 2001, p. 144).

Assim, uma interessante questão se colocava: Aquele “modelo de trabalho precário, vulnerável e flexível”, estaria sendo implantado na indústria calçadista baiana? Se sim, o que a pouca idade dos trabalhadores tinha a nos dizer

sobre a questão? O que essa pouca idade (e, em decorrência disso, a inexperiência profissional e, talvez, política) tem a ver com essa mudança? Que outras ‘inovações’ a fábrica de matriz gaúcha estaria realizando do ponto de vista do uso da força de trabalho?

Essa questão se colocou como outro importante elemento a ser analisado. Com o início da pesquisa de campo, em entrevista com a chefe do DP, constatamos que todos os(as) trabalhadores(as) tinham suas carteiras assinadas como “serviços gerais”. Mais uma vez, nos interrogamos acerca da superação das desigualdades entre os sexos, naquele contexto de trabalho profissional e outras questões surgiram: do ponto de vista da divisão sexual do trabalho profissional masculino e do trabalho profissional feminino, pode-se afirmar que as rígidas fronteiras vêm sendo borradas/deslocadas? Será que a precarização vem se generalizando para ambos, homens e mulheres? É cabível afirmar que o capitalismo contemporâneo, na sua fase de acumulação flexível, vem transpondo as desigualdades entre homens e mulheres, nesse contexto específico? Se sim, além da identificação de algumas mudanças, o que se tem, em termos de permanência, ou seja, enquanto limites das transformações? Será que a ideologia de gênero, incorporada por homens e mulheres, gerentes, chefes e trabalhadores(as), vem freando as supostas aproximações entre os sexos?

A partir dos dois blocos de questões, definimos nossa problemática: a divisão sexual e etária do trabalho no contexto da produção de uma unidade implantada em Ipirá, Bahia.

A empresa analisada é oriunda do Rio Grande do Sul, o maior polo produtor de calçados do Brasil.

Iniciamos o trabalho de identificação quantitativa da força de trabalho, a partir de um banco de dados construído com 725 fichas de filiação ao sindicato da categoria, além de alguns dados fornecidos pela empresa e traçamos o seu perfil: majoritariamente jovem, solteira, em sua maioria com o segundo grau (incompleto e completo), está no seu primeiro emprego com carteira assinada, apresentando pouca (e, para muitos, nenhuma) experiência com a luta política e sindical, além de apresentarem muita dependência com relação ao emprego assalariado oferecido pela empresa. Esse perfil é a expressão do modelo flexibilizante utilizado pela empresa.

Uma pesquisa realizada por Santos, no ano de 2004, sobre a problemática da divisão sexual do trabalho no contexto da precarização, indicou que o trabalhador “coringa” (polivalente qualificado) tendia a desaparecer do setor, com a incorporação do cargo de “auxiliar de chefia”. A autora sugeriu que, como resultado da tendência à flexibilização, cada trabalhador poderia vir a ser um trabalhador “coringa” (mas, isso em um sentido de desqualificação) (SANTOS, 2004, p. 69). Pois bem, foi o que aconteceu em Ipirá, município que há mais de cem anos produz artefatos de couro, como arreios, cintos, gibão, chapéu, perneiras.

O perfil dos trabalhadores(as), da empresa e do município, nos ajudou a compreender o tipo de flexibilidade utilizada pela empresa, que é interna: a empresa faz uso de uma força de trabalho “multifuncional”. Apesar das relações formais de trabalho, a fábrica funciona como uma terceirizada da sua matriz gaúcha. É uma unidade produtiva na qual, em 2005, se produzia tênis em couro para duas marcas estrangeiras: a Adidas (alemã) e a Diadora (italiana). Como a produção em couro é a que mais requer trabalho humano, dada a predominância do trabalho manual/artesanal, a empresa recrutava, naquele contexto, 1733 trabalhadores(as), sendo, portanto, uma grande empresa.

A sua produção é de 5.000 a 10.000 pares por dia, geralmente trabalha com prazos apertados e possui grandes variações nos picos de produção. A empresa trabalha com produção em série e parcelar (fordista), com forte controle do tempo (cronômetro taylorista) e trabalha com vários elementos do modelo japonês, o toyotismo. Para “queimar gorduras” ou cortar custos com a produção e adaptá-la às inconstâncias do mercado, a empresa vem inovando na gestão da mão-de-obra (prática comum aos produtores do setor) flexibilizando os salários, as férias e, entre outras inovações, a multifunção da força de trabalho que parece ser de tipo novo.

O salário é único para homens e mulheres. Todos(as) têm suas carteiras assinadas como “serviços gerais”, seja trabalhando com máquinas (corte, costura, solado) seja nos serviços de mesa (nas atividades de colação), e assim se mantêm, independentemente do tempo na empresa, até que se torne “auxiliar de chefe” ou saia da fábrica. E essa é uma mudança radical: igualar os salários entre os sexos (o que parece ser uma novidade na história do setor) e igualar categorias profissionais que desenvolvem atividades de natureza distinta, ainda que a mecanização e a fragmentação as tenha tornado mais fáceis de serem realizadas. Embora essas atividades se mantenham pesadas e repetitivas, os trabalhadores que cortam o

couro realizam um trabalho bem distinto daqueles que refilam (cortam linha), em termo de responsabilidade, por exemplo. E parece ser nesse aspecto que o nivelamento acontece, com perdas também para uma parte significativa das mulheres que trabalham na costura que se constituem no segmento mais representativo no nosso banco de dados: de 713 fichas válidas, 221 são da costura e do bordado, o que equivale a 31%. As atividades de preparação e acabamento (auxiliares), geralmente feitas por mulheres e crianças, empregam poucas pessoas e vêm desaparecendo nos polos tradicionais e, assim, o salário pago a elas se tornou padrão para todos(as), inclusive as categorias historicamente mais bem remuneradas, como os cortadores e as costureiras. Mas, não satisfeita – porque o capital não se farta, quer sempre lucrar, mais e mais... –, a empresa foi além, implantando o banco de horas, que, por pressão sindical, foi suspenso (até quando, não se sabe, já que ela segue insistindo em seu retorno) e, a partir de 2005, voltou-se, para as férias, fragmentando-as. Além disso, nenhum tipo de vale (transporte e/ou refeição) é disponibilizado pela empresa. Diante da aceitação dessa situação de exploração por parte de muitos dos que trabalham, faltavam-nos elementos que ajudassem a compreender tal situação.

Ao traçar o perfil do município escolhido pelo “investidor” para sediar a unidade produtiva, descobrimos uma cidade que possui tradição centenária em artefatos de couro. Há mais de cem anos, curteiros trabalham o couro para fazer o gibão e as perneiras para proteger os corpos dos que adentram os matos do sertão baiano, cuidando do gado e, ao mesmo tempo, garantindo a sua sobrevivência e a da sua família. Deparamo-nos com inúmeras fabriquetas ou unidades produtivas espalhadas pelos bairros do Centro de Ipirá e no Povoado do Malhador, onde teve início a história do couro ipiraense. Lá estão os mais velhos, trabalhando no início da cadeia produtiva do artefato de couro, curtindo o couro. E, à sua volta, ficam várias fabriquetas instaladas em pequenos galpões, garagens e áreas, locais onde os mais jovens se encontram cortando, colando, costurando e montando a carteira. São trabalhadores(as) manualmente habilidosos(as) que, embora não conheçam a produção fordista/taylorista/toyotista, realizam, desde pequenos, atividades manuais. E essa parece ser uma das motivações da empresa para se instalar naquele município.

Ao avaliar os trabalhadores(as) da produção de calçados, um chefe de montagem afirmou:

– Acho que o pessoal da nossa Bahia aqui tem esse dom legal, a inteligência. Aqui tem gente muito inteligente. Na parte de montagem e de costura, numa fábrica que ainda vai fazer cinco anos no município, e a gente tem chefe de costura tem supervisor que trabalha lá, entendeu?.

Mas a inteligência dos(as) trabalhadores(as) não parece ser a única razão que levou a fábrica a produzir em Ipirá.

Em função da seca, esse município se encontra em crise em duas importantes atividades econômicas: a agricultura e a produção leiteira. Com isso, o desemprego tem ocasionado migrações, violência no campo e na cidade, uso e tráfico de drogas, entre outros problemas sociais. Além desses problemas, os(as) trabalhadores(as) da fábrica – nascidos(as), mais ou menos, no contexto em que teve início a reestruturação produtiva no país – têm em comum a convivência com o trabalho informal e temporário. A fábrica paga um salário que beira o mínimo e assina a carteira, e esse é outro elemento importante. Mas é insuficiente para explicar uma certa atitude dos que trabalham frente à exploração do capital.

A análise dos cursos de capacitação e treinamento nos deu mais algumas pistas. Os critérios utilizados na seleção (que antecede aos cursos feitos pelo Senai) são: idade mínima de 18 anos e máxima de 40, nível de escolaridade igual ou superior ao primeiro grau completo, além de demonstrar possuir habilidade manipulativa, boa coordenação motora e boa concentração e acuidade visual.

Através de conversas com cursistas da costura e com o responsável pelo curso “Operador de Calçados”, identificamos dois aspectos que, em certa medida, nos ajudam a entender como a empresa vem flexibilizando (e sem muita resistência por parte dos(as) trabalhadores(as)) os direitos dos seus funcionários e a atitude desses frente à precarização. Os cursos de capacitação e treinamento treinam mais para a submissão do que para o trabalho fragmentado e simplificado que realizarão na produção. Esses assistem a vídeos sobre as máquinas, fazem uma breve visita à produção, e é só esse o aprendizado mais técnico. O módulo que ninguém esquece é o disciplinar: através desse, são orientados(as) a suportar as pressões das chefias e a não respondê-las; também aprendem que para ser “operador em calçado” ou “trabalhador polivalente” é preciso “aprender a aprender”, o que significa estar disponível para possíveis (e freqüentes) deslocamentos de uma função para outra, de um setor para outro e, até mesmo, de um turno para outro.

Segundo Souza, o “aprender a aprender” é um dos cinco eixos fundamentais da política de educação profissional implementada no Brasil¹³⁸, a partir de 1995, no Governo de FHC, auge da reestruturação produtiva no país, sob a orientação política e operacional da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional (SEFOR) e refere-se à “eminência de um novo perfil de qualificação que demanda do trabalhador não mais a habilidade de saber fazer, mas de conhecer e, acima de tudo, saber aprender” (2006, p. 483). Trata-se de uma mudança paradigmática, com a concepção hegemônica anterior referenciada no modelo produtivo de especialização fordista/taylorista onde o(a) trabalhador(a) aprimorava-se cotidianamente através da execução de uma mesma função numa produção de sapatos cujos modelos sofriam poucas variações.

Com as mutações produtivas no setor calçadista, quando o sapato passa a ser vendido antes de ser produzido e com lotes cada vez menores, envolvendo modelos cada vez mais diversificados, a formação profissional do(a) trabalhador(a) passa por uma mudança significativa do “aprender a fazer fazendo” – através da repetição do trabalho – para o “aprender a aprender”, uma vez que, ao final de cada modelo de calçado produzido, uma parte do aprendizado adquirido é descartada.

Deste modo, a descartabilidade daqueles(as) que produzem (DRUCK, 2005) parece estar diretamente relacionada com a descartabilidade do conhecimento adquirido enquanto se produz. Assim, o setor calçadista – altamente dependente do trabalho humano – encontra certa autonomia frente à força de trabalho, recorrendo ao recurso da fragmentação e da simplificação das operações, possibilitada pelo emprego de um maquinário com um certo grau de modernização – como as máquinas programáveis – que lhe permite intensificar cada vez mais a rotatividade, sobretudo em determinadas funções e em contextos produtivos de crise.

A divisão etária do trabalho se justifica por todos os elementos apontados até aqui. Como vimos, a seleção exclui os trabalhadores mais velhos para o capital (com idade acima de quarenta anos), os supostos “herdeiros da cultura fordista”,

¹³⁸ Os demais eixos são: 1) “empresa competitiva, cidadão competente” – que tem a ver com a idéia de que a qualificação, no contexto atual, deve extrapolar a dimensão técnica e incluir uma dimensão de cidadania; 2) “o repensar da educação” – no sentido de integrar educação profissional e educação básica; 3) “foco no mercado” – tendo em vista a empregabilidade; 4) “articulação entre emprego, trabalho e educação profissional” – articulando as políticas de educação/formação às políticas de emprego e renda, situando-as no contexto atual “de um novo padrão de relações capital-trabalho, fundado na negociação” (idem, p. 483)

incluindo, de forma precarizada, os mais jovens, trabalhadores “polivalentes e multifuncionais” (ANTUNES, 2007), uma geração que tem em comum o fato de ser “sem vícios”. Os trabalhadores mais velhos, os que já trabalharam em outras empresas e, mais certamente, os que vieram da informalidade (autônomos), como diz a Chefe do DP: “[...] *fazem muitos comparativos, né? ‘Ah, na empresa que eu trabalhava era assim e eu quero continuar trabalhando daquele jeito’. E cada empresa, hoje, tem uma cultura, né? Então, quando você pega funcionários jovens, eles vão absorver a tua cultura, né?’*”

Mas, há de se considerar também o ponto de vista dos trabalhadores mais velhos, casados que, certamente, têm mais dificuldades para estar tão disponíveis para a empresa, por um salário tão baixo (R\$ 1,77 a hora). Esse salário, insuficiente para os jovens, é ainda pior para quem é o(a) provedor(a) principal da família. Há de se considerar, ainda, que esse trabalho requer uma submissão que, certamente, encontraria mais resistência por parte dos que já se habituaram a “fazer bicos”.

Nesse aspecto, Guimarães (2005) mostra que a participação das pessoas mais velhas e experientes em atividades informais não pode ser vista apenas como produto da incapacidade delas em ter acesso ao emprego formal e menciona estudo realizado pelo IBGE, em 1997, segundo o qual esse segmento se encontra no setor informal em busca de independência e de melhoria dos rendimentos, além do desejo de escapar do controle de um patrão.

Assim, através do curso de capacitação e, para a maioria, das experiências do primeiro emprego, a empresa busca imprimir nas cabeças e nos corpos dos que trabalham uma nova cultura de trabalho, sem conflito entre empresa e trabalhador(a), afinal, eles são “colaboradores(as)” e a função indefinida na produção faz parte dessa nova cultura. Contra essa cultura da flexibilização, importantes alianças de classe e inter-geracionais foram articuladas no município. Grandes lutas foram empreendidas pelo SINDICAL, ainda que com pouca participação da base, juntamente com outros sindicalistas rurais e, mais recentemente, com os sindicalistas da área da educação, mais velhos e mais experientes na política sindical.

Voltando à nossa investigação, para compreendermos melhor a multifunção existente no setor, expressa através da carteira assinada como “serviços gerais”, passamos às análises das condições de trabalho de homens e mulheres

(jornadas de trabalho, salários, férias, funções e as características das atividades, por sexo) e aí identificamos outra razão para o emprego de pessoas tão jovens: a intensificação do tempo de trabalho e o peso das atividades realizadas, sobretudo no caso dos homens.

Nesse aspecto, verificamos uma rígida divisão das atividades produtivas por sexo: as mulheres realizam as atividades de costura, preparação, acabamento e revisão enquanto os homens se ocupam das atividades pesadas, mecanizadas ou manuais condiz com o conhecimento acumulado por ambos, ao longo da vida, através de um processo de socialização, que não é neutro do ponto de vista das construções de gênero, mas entendido enquanto “um elemento constitutivo das relações sociais, fundadas sobre as diferenças percebidas entre os sexos” (SCOTT, 1990, p. 14); como afirma Saffioti (1992), a construção do gênero não se dá apenas a partir de um corpo culturalmente elaborado, mas se processa através das atividades realizadas pelas mulheres e pelos homens na sociedade, ou seja, através da divisão do trabalho entre os sexos.

Assim, esse conhecimento adquirido por homens e mulheres através das brincadeiras na infância, das suas primeiras experiências de trabalho (remunerado e não remunerado) vem sendo apropriado pela empresa, mas desconsiderado, do ponto de vista do seu reconhecimento enquanto conhecimento, enquanto saber fazer. E é nesse aspecto que mais um grau de nivelamento se dá entre os sexos: as habilidades de homens e mulheres, adquiridas de forma informal (e a trajetória ocupacional mostra isso) não está sendo reconhecida pela política de gestão da mão-de-obra, que é sexuada e, em sendo assim, se apropria dos saberes que ambos os sexos possuem e que são valiosos para o trabalho que realizam. Os homens, vistos como biologicamente mais fortes, realizam trabalhos que requerem força nos braços para operar as máquinas pesadas e as mulheres são encarregadas de tarefas que exigem atenção, habilidade manual, capacidade de concentração e, sobretudo, o cuidado com a limpeza e com a beleza do sapato, pois elas são as responsáveis por garantir 100% de qualidade ao produto. Há, portanto, um reforço da ideologia de gênero.

Assim, no contexto da produção centrada na lógica da “eficiência, produtividade e qualidade” homens e mulheres jovens são submetidos(as) às pressões para produzir mais, no menor tempo possível e com 100% de qualidade. E, para tanto, contam com pouca tecnologia, pois, salvo as máquinas programáveis

(costura e bordado), o maquinário utilizado é pesado, como os balancins de corte e as prensas. Assim, forma, a contratação de pessoal geralmente exclui os mais velhos e experientes, vistos como menos dinâmicos e cheios de vícios de outras experiências de trabalho.

Outra divisão do trabalho baseia-se em critérios sexuais. Se a divisão etária é garantia de eficiência produtiva, a segunda divisão, sexual, é garantia de qualidade dos produtos, além de eficácia, uma vez que as mulheres são vistas como mais rápidas nas atividades manuais. Aqui, convém destacar que a introdução das máquinas programadas na costura e bordado, bem como os balancins e prensas que produzem com metas muito elevadas, terminam imprimindo um ritmo insuportável aos que trabalham nas montagens e nas atividades não mecanizadas nos demais setores.

A divisão das atividades por sexo é tão rígida no espaço da produção – sobretudo para as mulheres – que, mesmo no trabalho multifuncional, que envolve a realização de várias funções em um mesmo dia, uma de cada vez e individualmente, não identificamos interfaces entre as atividades dos homens e as atividades das mulheres. Mas, fora das metas produtivas, há espaço para “inovações” na divisão sexual das tarefas, seja na limpeza do setor e dos instrumentos de trabalho, que é realizada por ambos, seja na limpeza do espaço externo à produção. Porém, no que diz respeito aos banheiros, á o caso de um homem que foi empregado para a faxina do banheiro feminino, o que foi reprovado pelas trabalhadoras, e como a sua retirada dessa atividade não traz prejuízos para o capital, as queixas das mulheres foram imediatamente aceitas, e o trabalhador foi deslocado para o solado, ou seja, para uma atividade desenvolvida por homens.

Outro dado interessante identificado no caso da limpeza foi a natureza do trabalho realizado pelas mulheres. Trata-se de um trabalho pesado, em função do excesso de lixo produzido na produção, mas, como o setor de limpeza não trabalha com metas, a empresa – que “poupa” as mulheres desse trabalho na produção – as emprega, sem nenhuma restrição e elas desenvolvem essa função com as mesmas queixas que os homens ocupados com as insuportáveis tarefas de carregar rolos de material com 60 quilos ou trabalhar com matrizes muito pesadas e quentes.

É impossível mensurar os lucros obtidos pela empresa, mas, seus últimos investimentos em maquinários novos, em setores como o solado – cuja produção abastece outras unidades, além da matriz gaúcha – não deixa dúvidas sobre o

sucesso dos seus investimentos e do tipo de flexibilidade que vem utilizando: a flexibilidade interna, através da qual, segundo Castel,

a empresa se responsabiliza pela adaptação de seu pessoal às mudanças tecnológicas. Mas à custa da eliminação daqueles que não são capazes de chegar à altura dessas novas normas de excelência (neste caso, mais em termos de 'inovações' na gestão da força de trabalho do que em termos tecnológicos) (1998, p. 518).

Desse modo, investe na multifunção da força de trabalho, tanto nos cursos de capacitação quanto no processo de treinamento realizado no interior da produção, sobretudo durante os serões.

No centro da sua estratégia de flexibilização está o baixo salário, que, como afirmamos anteriormente, é comum a todas as categorias. Por isso, entre as dez principais cláusulas que foram apresentadas pelo Sindical à empresa, nas últimas negociações (convenção coletiva), algumas dizem respeito a questões salariais, conforme pode ser verificado no boletim informativo do sindicato da categoria (em anexo). Entre elas, destacamos: o piso salarial de R\$450,00, um plano de cargo de salário e 15% de reajuste¹³⁹.

Convém destacar, que esse baixo salário leva à reprodução da pobreza, sobretudo entre as mulheres, no município. Algumas mães-trabalhadoras entrevistadas durante a pesquisa afirmaram contratar outras mulheres para cuidar dos seus filhos e preparar o almoço, pagando-lhes, mais ou menos R\$ 80,00, e até menos, a depender das atividades realizadas. Para aquelas que não têm condições de pagar esse valor a outra mulher, importantes redes de solidariedades intergeracionais envolvendo as mulheres no âmbito das relações doméstico-familiares têm contribuído no sentido de assegurar-lhe seu emprego, uma vez que muitas não

¹³⁹ Entrevistamos um trabalhador do almoxarifado, que não aceitou informar o salário. Já o auxiliar, entrevistado por nós, informou que, antes do reajuste do SM, o valor da sua hora de trabalho era R\$1,95, o que, no final do mês, variava entre R\$ 420,00 a R\$ 480,00 (a convenção coletiva não estipula um piso salarial para chefias). Além do salário muito baixo, um dos auxiliares se queixou dos *vários tipos de descontos* encontrados no contra-cheque. Convém destacar, ainda, que foi difícil ter acesso ao exato salário dos(as) chefes ipiraenses. Eles se negam a informar, inclusive aqueles que não trabalham mais para a empresa. Mas, segundo um auxiliar da montagem, o *chefe normal tira em torno de R\$ 800,00 a 900,00 reais*. Por fim, mais uma observação: a prática de não remunerar as horas excedentes de trabalho também se dá envolvendo as chefias ipiraenses. Vejamos o relato de uma ex-chefe da costura: – *Todos os chefes passavam o crachá como se tivesse terminado e ido embora, mas voltavam à produção e trabalhavam até duas horas, sem receber*. – Ficavam fazendo o quê? – *Terminando o sapato e organizando a bagunça*. Interrogada sobre o porquê da aceitação dessa situação, respondeu: – *Aceitávamos com medo de perder o emprego porque ninguém enfrentava*.

conseguiram vagas nas creches municipais e nem através da empresa. Outro dado interessante é a participação dos pais-trabalhadores em algumas atividades domésticas, como cozinhar, lavar os pratos, cuidar do(a) filho(a), embora sua participação ainda seja qualificada, pelos homens e mesmo pelas suas esposas, como “ajuda”.

Por fim, no cenário da precarização social do trabalho ocasionada pela acumulação flexível observa-se que algumas fronteiras entre o trabalho feminino e masculino vêm sendo borradas no âmbito do trabalho produtivo e isso vem sendo efetivado através da contratação de jovens (homens e mulheres). No que diz respeito ao item salário, observa-se que a questão etária supera, ou se impõe sobre, as diferenças de gênero, ou seja, a pouca idade aproxima os homens do baixo status social das mulheres resultando em uma desvalorização dos saberes dos homens jovens.

No entanto, do ponto de vista da divisão das atividades no âmbito da produção (que trabalha com metas), observa-se que a gestão da mão-de-obra reforça os tradicionais estereótipos de gênero. Aí, as “fronteiras” entre o trabalho feminino e masculino são consolidadas e as supostas habilidades de gênero (não reconhecidas enquanto qualificações) tornam-se de grande serventia ao capital, com o trabalho pesado feito pelos homens e com o trabalho minucioso feito pelas mulheres.

Em função da intensificação do trabalho e do uso de práticas autoritárias, que humilham homens e mulheres, mas, sobretudo as mulheres, a constituição de um ambiente hostil e agressivo tem atingido a saúde dos que trabalham. A divisão sexual das atividades no contexto da produção precarizada deixa marcas, visíveis e invisíveis, nos corpos daqueles que produzem, parecendo existir uma sexualização das doenças e acidentes: as lesões por esforço repetitivo atingem mais as mulheres, enquanto os homens apresentam hérnias de disco e cistos nos punhos.

Para finalizar, gostaríamos de fazer dois registros. Inicialmente, destacar que a flexibilização realizada pela fábrica teve efeitos tão perversos sobre os(as) trabalhadores(as) que uma das marcas – a Adidas – suspendeu contratos com a unidade produtiva de Ipirá. O outro registro se refere ao fato dessa política ter contado com a participação dos governos que, no contexto da “guerra fiscal” permitiram a desconcentração das indústrias; além disso, atualmente, através de financiamentos, os governos custeiam os cursos de capacitação sem, paralelamente

a isso, promover a expansão do mercado de trabalho, o que termina beneficiando, no caso presente, a fábrica gaúcha, possibilitando a renovação constante de seus quadros e, com isso, a intensificação da rotatividade no setor. E é dessa forma que o emprego se torna algo ainda mais frágil para os que trabalham.

Indicamos como questões relevantes para pesquisas futuras:

1 estudo comparativo das unidades produtivas implantadas no Sudeste com as unidades instaladas no Nordeste, com ênfase nas questões geracionais e de gênero;

2 estudo comparativo envolvendo as unidades implantadas no Estado do Ceará e na Bahia, com o mesmo recorte da proposta anterior;

3 Estudar, comparativamente, as empresas ipiraenses ligadas ao setor coureiro-calçadista (bolsas, carteiras, cintos, entre outros) que não contam com incentivos governamentais e a empresa de matriz gaúcha que, ao contrário daquelas, recebe um conjunto de incentivos fiscais, creditícios e outros tipos de apoio.

4 Estudar as duas primeiras gestões do SINDICAL: a primeira, com uma presidência masculina, e a atual, em que a participação das mulheres tem se destacado de tal modo que algumas pessoas se referem a ele como “o sindicato das mulheres”, o que pode ser também muito interessante para os estudos de gênero e gerações articulados às questões de classe.

Trata-se, portanto, de um amplo universo, interessante e demandante de análises que deverão ser realizadas à luz das mudanças estruturais globalmente colocadas, com vistas a contribuir para o campo dos estudos feministas e geracionais, bem como para os estudos no campo da sociologia do trabalho. Mas, mais do que investigar, é preciso contribuir no processo de transformação das condições de trabalho que atingem e agridem os que trabalham, bem como seus(as) representantes sindicais.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. Ameaça aos direitos trabalhistas das mulheres e a configuração de novas demandas relativas às questões de gênero. In: LIMA, Maria Ednalva B.; ÁVILA, Maria Bethânia; COSTA, Ana Alice. COSTA, Albertina O. (Orgs.). **Transformando a relação trabalho e cidadania: produção, reprodução e sexualidade**. São Paulo: CUT/BR, 2007. p. 81-101.

ANDRADE, Maria Elza de. **Evolução e desafios para o arranjo produtivo de calçados na região do Cariri-CE**. Dissertação (Mestrado em Economia) – Faculdade de Economia, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006.

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: ANTUNES, Ricardo. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006a. Parte I: A explosão do desemprego e as distintas modalidades de precarização do trabalho, p.15-26.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Campinas, S.P: Universidade Estadual de Campinas, 2006b.

ANTUNES, Ricardo. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**, São Paulo: Boitempo, 2007a. p. 13-22.

ANTUNES, Ricardo. **Entrevista**. Revista Caros Amigos, n. 120, p. 18-21, mar. 2007b.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. Coleção Mundo do Trabalho.

BAHIA. Agecom. **Setor calçadista investe R\$ 39 mi e gera mais 8 mil empregos**. 22 abr. 2008. Disponível em: <<http://www.comunicacao.ba.gov.br/noticias/2008/04/22/setor-calçadista-investe-r-39-milhoes-na-bahia-e-gera-mais-8-mil-empregos>>. Acesso em: 22 abr. 2008.

BAHIA. Secretaria do Planejamento, Ciência e Tecnologia. Superintendência de Planejamento Estratégico. **A indústria calçadista na Bahia**. Salvador: SEPLANTEC, 2000.

BAHIA. Superintendência de Cultura, Esporte, Lazer e Turismo. **Documentário do Município de Ipirá, 1855-2004**.

BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL – BNDES. Gerência Setorial de Bens de Consumo Não Duráveis. Setores Produtivos 2 – SP2. **A indústria de calçados no Estado do Ceará**. X Encontro Nacional da ABET, dez. 2001.

BARRETO, Agildo. Outras Bandeiras: entrevista. **Jornal Da Região**, Ipirá, Bahia, n. 12, abr. 2004.

BLAY, Eva. **Trabalho domesticado**: a mulher na indústria brasileira. São Paulo: Ática, 1978.

BOURDIEU, Pierre. **A juventude é apenas uma palavra**: questões de sociologia. Rio de Janeiro, Marco Zero, 1983.

BOURDIEU, Pierre. A precariedade está por toda parte. In: BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998. p. 119-127.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971**. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.htm>. Acesso em: 3 dez. 2007.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em: 3 dez. 2007.

BRUSCHINI, M. C. A. **Mulher e trabalho**: uma avaliação da década da mulher (1975-1985). São Paulo: Nobel /CECF, 1985.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Fazendo as perguntas certas: como tornar visível a contribuição econômica das mulheres para a sociedade? In: II Congresso Latinoamericano de Sociologia do Trabalho. Águas de Lindóia. **Anais...** Fundação Carlos Chagas, São Paulo, Brasil, 1996.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. Mulheres e homens no mercado brasileiro: um retrato dos anos 1990. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho**. São Paulo: SENAC, 2003. Capítulo suplementar. p. 223-356.

BRUSCHINI, Cristina; LOMBARDI, Maria Rosa. MADEIRA, Felícia Reicher. A família, a estrutura social e as formas de participação na produção social. **Cadernos CERU**, USP, v. 1, n.18, p. 147-186, maio 1983.

CARNEIRO, Abeilda et al. **Mata da Caboronga; memória viva no município de Ipirá – Bahia**. Trabalho Monográfico. Salvador: UNEB, 2002.

CASTEL, Robert. Os supranumerários. In: CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes, 1998. p. 513-559.

CASTRO, Mary Garcia. **A realidade da mulher brasileira no mercado de trabalho dos anos oitenta**: subsídios para a discussão das leis complementares sobre creche. Brasília, out. 1989. (mimeo).

CERQUEIRA, Daniela Franco. **Incentivos fiscais e investimentos na indústria de transformação no Estado da Bahia (1994-2004)**: internacionalização produtiva e subdesenvolvimento. Dissertação (Mestrado) – Instituto de Economia da UNICAMP, Campinas, São Paulo, 2007.

COSTA, Ana Alice. As mulheres no sindicato. In: SARDENBERG, Cecília. (Org.). **A face feminina do complexo metal-mecânico**: mulheres metalúrgicas no Norte e Nordeste. Salvador: UFBA/FFCH/NEIM; REDOR; São Paulo; CNM/CUT, 2004.

DRUCK, Graça. **Flexibilização e precarização do trabalho: novas formas de dominação social e política**. XXV Congresso de La Asociación Latinoamericana de Sociología. Porto Alegre, Brasil, 2005.

DRUCK, Graça. Globalização, reestruturação produtiva e movimento sindical. **Caderno do CRH**, Salvador, n. 24/25, p. 21-40, jan./dez. 1996.

DRUCK, Graça. **As reformas sindical e trabalhista no contexto da flexibilização do trabalho**. Informe APUB. Informativo da Associação dos Professores Universitários do Estado da Bahia, Salvador, p. 6-8, 1 ago. 2004.

DRUCK, Graça. Algumas considerações teóricas sobre o trabalho na Sociedade Capitalista. In: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA - CONTAG. **1º Módulo do Curso Regional Nordeste de Formação de Educadores e Educadoras em Concepção e Prática Sindical e em Metodologias**. Natal (RN), 29 jul.-4 ago. 2007

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DA BAHIA. **Cadastro das Indústrias da Bahia**, 1973.

FILGUEIRAS, Luiz Antonio Mattos; GONÇALVES, Reinaldo. **A economia política do Governo Lula**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2007.

FRIGOTTO, Gaudêncio. Juventude, trabalho e educação no Brasil: perplexidade, desafios e perspectivas. In: VANNUCHI, Paulo; NOVAES, Regina (Orgs.). **Juventude e sociedade; trabalho, educação, cultura e participação**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2004. p. 180-216.

GODARD, Francis. O conflito de gerações. **Informations sociales**, v. 32, p. 86-92. Dossiê Générations (1993).

GRÜN, Roberto. Conflitos de geração e competição no mundo do trabalho. **Cadernos Pagu**, n.13, p. 63-107, 1999.

GUIMARÃES, Iracema Brandão. Maturidade e experiência em atividades informais de baixa renda. In: XXIX ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS. **Anais...** Caxambu, 2005.

GUIMARÃES, Nádya Araújo. **Trabalho: uma categoria-chave no imaginário juvenil?** 2004. Disponível em: <http://www.fflch.usp.br/sociologia/nadya/Jovens_e_trabalho_-_Nadya_Araujo_Guimar%E3es_-_FPA04-rev.pdf>. Acesso em: 3 dez. 2007.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**, n. 17/18, p. 139-156, 2001.

HIRATA, Helena. **Nova divisão sexual do trabalho?** um olhar voltado para a empresa e a sociedade. São Paulo: Boitempo, 2002. Coleção Mundo do Trabalho.

HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latinoamericana de Estudos del Trabajo**, ano 4, n. 7, p. 5-27, 1998.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Daniele. A divisão sexual do trabalho revisitada. In: HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (Orgs). *As novas fronteiras da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho*. SENAC, 2003. p. 111-123.

HIRATA, Helena; MARUANI, Margaret (Orgs). **As novas fronteiras da desigualdade entre homens e mulheres no mercado de trabalho**. SENAC, 2003.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Pesquisa Industrial: empresa 2004**. Rio de Janeiro, v. 23, n. 1, p. 1-286, 2004.

KERGOAT, Daniele. **Da divisão do trabalho entre os sexos**. 1987. (mimeo)

LENOIR, Remi. Objeto sociológico e problema social. In: CHAMPAGNE, Patrick; LENOIR, Remi; MERLLIE, Dominique. **Iniciação à prática sociológica**. Petrópolis: Vozes, p. 63-106, 1998.

LIMA, Jacob C. **Novos espaços produtivos e novas-velhas formas de organização do trabalho**: as experiências com cooperativas de trabalho no Nordeste brasileiro. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 73, p. 91-110, dez. 2005. Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/publicacoes/rccs/artigos/73/RCCS73-091-110-Jacob%20C.Lima.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2006.

LIMA, Jacob C. **Novos espaços produtivos e nova proletarização**: as cooperativas de produção industrial no nordeste brasileiro. Colloque organisé par le GREITD, l'IRD et les Universités de Paris I (IEDES). *Mondialisation économique et gouvernement des sociétés: l'Amérique latine, un laboratoire?* Paris, 7-8 juin 2000. Disponível em: <greitd.free.fr/communicationscolloque/Lima.doc>. Acesso em: 3 dez. 2007.

MANNHEIM, Karl. O problema das gerações. In: _____. **Sociologia do Conhecimento**. Porto, Portugal: Res, [19—]. p. 115-176. Publicação original em 1928.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. São Paulo: Boitempo, 2005.

MÉSZÁROS, Istvan. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. Parte I: A explosão do desemprego e as distintas modalidades de precarização do trabalho. p. 27-44.

MEULDERS, Daniele. A flexibilidade na Europa. In: MARUANI, Margaret; HIRATA, Helena (Orgs.). **As novas fronteiras da desigualdade**: homens e mulheres no mercado de trabalho. São Paulo: Senac, 2003.

MOREIRA, Maria Vilma Coelho. A inserção da mão-de-obra feminina na indústria de confecção no Ceará: o caso das cooperativas de confecções do Maciço de Baturité. **Cadernos do CRH**, Salvador, n. 26/26, p. 351-373, jan./dez. 1997.

MOTTA, Alda Britto da. Teoria das gerações na perspectiva de gênero. In: CRUZ, Maria Helena S.; ALVES, Adelina C. de Faria (Orgs.). **Feminismo, desenvolvimento e direitos humanos**: multiplicidade de questões feministas. REDOR; NEPING; Centro de Ciências Sociais Aplicadas/UFSe, 2005.

MOTTA, Alda Britto da. Gênero e geração: de articulação fundante a “mistura indigesta”. In: FERREIRA, Sílvia Lúcia; NASCIMENTO, Enilda Rosendo (Orgs.). **Imagens da mulher na cultura contemporânea**. Salvador, NEIM/UFBA, 2002. p. 35-49.

MOTTA, Alda Britto da. As dimensões de gênero e classe social na análise do envelhecimento. **Cadernos Pagu**, n. 13, p. 191-221, 1999.

MOTTA, Alda Britto da. Chegando pr'a idade. **Alteridades**, n. 2, p. 23-33, abr./set. 1995.

MOTTA, Alda Britto da; MACHADO NETO, Zahidé. Tempo de mulher: tempo entre mulheres proletárias em Salvador. In: BRITTO da MOTTA, Alda; MACHADO NETO, Zahidé. **Capitalismo e força de trabalho**. Mestrado em Ciências Sociais. Universidade Federal da Bahia, 1982.

MOURA, Esmeralda Blanco B. **Mulheres e menores no trabalho industrial**: os fatores sexo e idade na dinâmica do capital. Petrópolis: Vozes, 1982.

NAVARRO, Vera Lúcia. A indústria de calçados no turbilhão da reestruturação. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006a. Parte II: As formas diferenciadas da reestruturação produtiva do capital e a nova morfologia do trabalho. p. 387-424.

NAVARRO, Vera Lúcia. **Trabalho e trabalhadores do calçado; a indústria calçadista de Franca (SP)**: das origens artesanais à reestruturação produtiva. São Paulo: Expressão Popular, 2006b.

NAVARRO, Vera Lúcia. A reestruturação produtiva na indústria de calçados de couro em Franca (SP). In: ANTUNES, R. (Org.). **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004. p. 79-152.

NAVARRO, Vera Lúcia. O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 32-41, 2003.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. A feminização do trabalho no mundo do telemarketing. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006a. p. 269-295.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **O trabalho duplicado; a divisão sexual no trabalho e na reprodução**: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. São Paulo: Expressão Popular, 2006b. Coleção Trabalho e Emancipação.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente nas Américas**: uma agenda hemisférica. Informe do Diretor Geral. Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=187>>. Acesso em: 14 dez. 2006.

OLIVEIRA, Nelma Gusmão de. **De “capital da pecuária” ao “sonho de pólo calçadista”**: a constituição da estrutura urbana de Itapetinga, Ba. Salvador, 2002. Dissertação (Mestrado) em Arquitetura e Urbanismo da UFBA.

PENA, Maria Valéria Junho. **Mulheres e trabalhadoras**: presença feminina na constituição do sistema fabril. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981. Coleção O Mundo.

POCHMANN, Márcio. Desempregados do Brasil. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. Parte I: A explosão do desemprego e as distintas modalidades de precarização do trabalho. p. 59-73.

POCHMANN, Márcio. Juventude em busca de novos caminhos no Brasil. In: NOVAES, Regina; VANNUCHI, Paulo (Orgs.). **Juventude e sociedade**: trabalho, educação, cultura e participação. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, p. 217-241, 2004.

PROCHNIK, Victor; UNE, Mauricio Yoshinori. **A migração da cadeia produtiva de calçados para a Região Nordeste do Brasil**. 1 mar. 2004. Disponível em: <http://www2.desenvolvimento.gov.br/arquivo/sti/publicacoes/futAmaDilOportunidade/s/futlndustria_2_10.pdf>. Acesso em: 3 dez. 2007.

PRODUTORES DE IPIRÁ modernizam as peças. **Revista Conexão**, n. 156, nov./dez. 2006.

RAGO, Margareth. Trabalho feminino e sexualidade. In: DEL PRIORI, Mary (Org.). **História das mulheres no Brasil**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2004. p. 578-606.

REZENDE, Vinícius Donizete. A construção social da divisão sexual do trabalho entre as operárias do calçado: Franca, década de 1950 a 1980. **Revista Esboços**, n. 16, Florianópolis, UFSC, p. 221-247, 2006.

RIDENTI, Marcelo. **Classes sociais e representação**. São Paulo: Cortez, 2001. Coleção Questões da Nossa Época, v. 31.

RIGOTTO, Raquel M. **O “progresso” chegou, e agora?** as tramas da (in)sustentabilidade e a sustentação simbólica do desenvolvimento. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2004.

RUAS, Roberto. Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição. In: ABREU, Alice Rangel Paiva; SORJ, Bila. **O trabalho invisível**: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993. p. 25-41.

SAFFIOTI, Heleieth I. B. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina; BRUSCHINI, Cristina (Orgs.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos; São Paulo: Fundação Carlos Chagas, 1992. p.183-215.

SANTOS, Tânia Steren dos. **Divisão sexual do trabalho na indústria calçadista do Vale dos Sinos, Rio Grande do Sul**: visibilizando práticas e representações. Mulher e trabalho. Porto Alegre: FEE, p. 59-74, 2004. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br/sitefee/download/mulher/2006/artigo4.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2006.

SARDENBERG, Cecília. O gênero do trabalho no complexo metal-mecânico nortenordestino. In: SARDENBERG, Cecília. (Org.). **A face feminina do complexo metal-mecânico**: mulheres metalúrgicas no Norte e Nordeste. Salvador: UFBA/FFCH/NEIM; REDOR; São Paulo: CNM/CUT, 2004. p. 51-76.

SCOTT, Joan. **Gênero; uma categoria útil de análise histórica**: educação e realidade. Porto Alegre, v. 16, n. 2, p. 5-22, jul./dez. 1990.

SEBRAE. Arranjo Produtivo Local Couro e Calçados - Ipirá/ BA. Disponível em: <http://www.comunidade.sebrae.com.br/COURO_CALCADOS/Artigos/1609.aspx>. Acesso em: 14 dez. 2006.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SORJ, Bila. Legislação trabalhista, políticas públicas e igualdade de gênero. In: SORJ, Bila; YANNOULAS, Silvia. Perspectivas e críticas feministas sobre as reformas trabalhista e sindical. Brasília: CFEMEA, FIG CIDA, 2006. p. 13-50.

SOUZA, José dos Santos. Os descaminhos das políticas de formação/qualificação profissional e ação dos sindicatos no Brasil recente. In: ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. p. 475-497.

SOUZA-LOBO, Elizabeth. A divisão sexual do trabalho e as ciências sociais (notas de pesquisa). ANPOCS, 1984. In: SOUZA-LOBO, Elizabeth. **A classe operária tem dois sexos**. São Paulo: Brasiliense, 1991.

SUZIGAN, Wilson. **Indústria brasileira: origem e desenvolvimento**. São Paulo: Hucitec/Unicamp, 2000. Economia e Planejamento; 40. Série Teses e Pesquisas; 24. Capítulo 3: Investimento industrial induzido pela expansão da economia agrícola-exportadora, p. 186-200.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 23-59.

THÉBAUD-MONY, Annie. Trabalho e saúde na nova ordem econômica mundial. In: SCAVONE, Lucila; BATISTA, Luís Eduardo (Orgs.). **Pesquisas de Gênero; entre o público e o privado**. Araraquara: Faculdade de Ciências e Letras, Laboratório Editorial, 2000. p. 169-179.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987. Livro I: A Árvore da Liberdade.

VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. Parte I: A explosão do desemprego e as distintas modalidades de precarização do trabalho, p. 45-57.

VAZQUEZ, Petilda Serva. **Projeto Gênero e Saúde no mundo do trabalho: a experiência das mulheres no setor de calçados na Bahia**. Núcleo de Estudos Interdisciplinares da Bahia. Universidade Federal da Bahia. 2005.

VAZQUEZ, Petilda Serva; VAZQUEZ, Vanessa Serva. **Gênero e saúde no mundo do trabalho: a experiência das mulheres no setor de calçados na Bahia**. Salvador: Fast Design, 2007.

VIANA, Fernando Luiz Emerenciano; ROCHA, Roberto Ednísio Vasconcelos. **A indústria de calçados no Nordeste: características, desafios e oportunidades**. Fortaleza: Banco do Nordeste do Brasil, 2006.

GLOSSÁRIO¹⁴⁰

Balancim: prensa de acionamento hidráulico, utilizado no corte das peças de couro e das forrações utilizadas na confecção do calçado.

Bancas ou ateliês: denominação dada às unidades produtivas prestadoras de serviço para as indústrias de calçados de Franca, especializadas em realizar determinadas etapas da confecção de calçados. Ex.: banca de pesponto, banca de corte, banca de chanfração, banca de ponteação.

Blanquear: costurar o calçado na máquina blanqueadeira.

Cabedal: conjunto das peças de couro devidamente pespontadas, que corresponde à parte superior do calçado.

Chanfrar: reduzir, mecanicamente, a espessura das bordas das peças de couro que irão compor o cabedal, facilitando a colagem das peças.

Contraforte: forro utilizado para reforçar a parte correspondente ao calcanhar do calçado.

Montar: é dar formato ao cabedal com o auxílio de formas que reproduzem o formato dos pés. A montagem manual é feita com o auxílio da tenaz, utilizada para esticar o couro, de martelo e de prego. A montagem mecânica é realizada em um consórcio de várias máquinas.

Pesponto: costura à máquina destinada a unir as peças que compõem o cabedal. O pesponto pode ter também função ornamental.

Pontear: unir, através de costura na máquina ponteadeira, a entressola ao cabedal do sapato.

Vaqueta: peça de couro curtido utilizada na confecção do cabedal.

¹⁴⁰ Feito com base num glossário construído por Navarro (2004).

LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE A	Relação dos jornais utilizados	228
APÊNDICE B	Entrevistas: Eixos Temáticos	229
APÊNDICE C	Atividades realizadas durante a pesquisa	230
APÊNDICE D	Perfil dos entrevistados	232

APÊNDICE A**RELAÇÃO DOS JORNAIS UTILIZADOS**

152 ANOS de Ipirá. **O Independente**, p. 2, abr. 2007.

ADMINISTRAÇÃO voltada para a geração de emprego e renda. **O Independente**. S/d.

ATUAÇÃO de menores em Ipirá é preocupante. **O Independente**, nov. 2006, p. 6.

AUTORIDADES falam da violência em Ipirá. **O Independente**, S/d.

ESCOLA de Fábrica formou 196 jovens em Ipirá. **O Independente**, set. 2006. Notícias.

EXPOSIÇÃO agropecuária de Ipirá. **O Independente**, S/d. Sociais.

FUNDAL é gestora do projeto escola de fábrica. **O Independente**. jul. 2005. Municípios, p. 7.

IBGE DIVULGA números do Censo de 1996. **O Independente**. Notícias; sem data.

IPIRÁ FORA DO PÓLO CALÇADISTA. **O Independente**, ano 1, n. 11, nov. 1997.

INDÚSTRIA de Calçados Paquetá. **O Independente**. S/d.

NEGÓCIOS. **Jornal da Região**, out. 2003.

OUTRAS BANDEIRAS: entrevista. **Jornal Da Região**, abr. 2004.

PARABÉNS Ipirá. **Jornal Da Região**, abr. 2004. Publicidade.

PRODUTORES de Ipirá modernizam as peças. **Revista Conexão**, n. 156, p. 9, nov. 2006.

PÓLO CALÇADISTA. **O Independente**, dez. 1997.

SESQUICENTENÁRIO de Ipirá é comemorado com muita festa. **Diário Oficial: Municípios**, Salvador, 19 abr. 2005.

APÊNDICE B

ROTEIRO ENTREVISTAS: EIXOS TEMÁTICOS

As questões das entrevistas, utilizadas nesta pesquisa, foram organizadas em doze eixos estruturados da seguinte forma:

Eixo 1 Identificação Pessoal :

Sexo, idade, religião, cor, escolaridade, estado civil, número de filhos, com quem mora, onde nasceu, onde mora e profissão dos pais

Eixo 2 Vida Escolar:

Você está estudando?

Dificuldades encontradas; se interrompeu os estudos, etc.

Eixo 3 Vida Profissional:

Onde trabalha (setor)? Quando foi contratado(a)?

Capacitação; como conseguiu o emprego?

Trajetória ocupacional: foi seu primeiro emprego?

Tempo na fábrica; operações já realizadas na empresa

Jornada de trabalho, horas extras, salário mensal, proteção social e férias

Já foi ameaçado(a) de demissão? Já desejou pedir demissão?

O que motivou a busca por esse emprego; mudanças ocasionadas pelo mesmo; gosta do que faz?

Eixo 4 Relações Familiares:

Renda; contribuição na renda; mudanças nas relações familiares; divisão de tarefas domésticas.

Eixo 5 Sociabilidade:

O que faz quando tem um tempo livre; mudanças nas relações com amigos em função do trabalho na fábrica

Eixo 6 Participação Política:

Você já participou de alguma organização política? É sindicalizado(a)? Já participou de alguma atividade promovida pelo sindicato?)

Eixo 7 Relações de Trabalho:

O dia na fábrica (descrição do cotidiano na fábrica)

Pausas para almoço, ir ao banheiro, para lanche, etc.

APÊNDICE C

ATIVIDADES REALIZADAS DURANTE A PESQUISA

Do período de final de dezembro de 2006 até final de dezembro de 2007, realizei:

- a) entrevistas com trabalhadores(as), ex-trabalhadores(as), chefes e ex-chefes e com o prefeito da cidade;
- b) conversas com dirigentes e ex-dirigentes sindicais, trabalhadores(as) e ex-trabalhadores(as); além de
- c) várias visitas e acompanhamento de algumas atividades sindicais.

Segue a relação:

1. ENTREVISTAS COM TRABALHADORES(AS) DA PRODUÇÃO:

Realizadas no período de 16 a 19 de maio de 2007

1. Jair
2. Cristina
3. Adriana
4. Hilton
5. Joaquim
6. Patrocínio
7. Everaldo
8. Andréia
9. Magnólia

Realizadas no período de 25 a 31 de maio de 2007

1. Marcus
2. Edna
3. Ulla

2. ENTREVISTAS COM CHEFIAS E OUTROS

1. Chefe do Departamento de Pessoal, maio de 2007
2. Supervisora da Costura Programada, maio de 2007
3. Chefe da Montagem, dezembro de 2007

4. Ex-Chefe da Costura, dezembro de 2007
5. Ex-Prefeito Dr. Luiz Carlos Martins, no dia 28 de dezembro de 2007

3. ENTREVISTA INFORMAL

1. Ednilson, na época presidente do Sindical, e com Fábio, ex-trabalhador do solado, em 8 de dezembro de 2006
2. Daiane e Arlete, atuais dirigentes do Sindical, em 8 de dezembro de 2006
3. Sr. Wilson, funcionário do Sebrae, em 27 de novembro de 2007
4. Dilso e Mari, ex-trabalhador(a) da serigrafia e do pré-fabricado, respectivamente, no dia 19 de maio de 2007
5. Dilso, no dia 21 de maio de 2007
6. Três trabalhadores(as) do solado (um homem e duas mulheres), realizada no Sindical, em dezembro de 2007

4. VISITAS

1. Curso “Operador de Calçados”, do SENAI, em 15 de dezembro de 2006
2. Unidade investigada, maio de 2007
3. Principais unidades produtivas ipiraenses, ligadas ao artefato de couro (carteiras, bolsas, cintos, etc), em dezembro de 2007

5. ATIVIDADES ACOMPANHADAS

1. Festa de Posse da atual gestão do Sindical, em janeiro de 2007.
2. Entrevista de Arlete, presidente do Sindical, à Rádio Ipirá AM, em janeiro de 2007.
3. Mobilização na porta da fábrica realizada pelo Sindical, na agenda de preparação para a convenção coletiva, em dezembro de 2007.
4. Visita ao Povoado do Malhador, juntamente com o Sindical, em junho de 2007.

APÊNDICE D

PERFIL DOS ENTREVISTADOS¹⁴¹

MULHERES

1. **Magnólia:** tem 24 anos, é de cor parda¹⁴², possui apenas o primeiro grau incompleto. É casada e tem uma filha. Há um ano e oito meses sua carteira de trabalho foi assinada, pela primeira vez, ao ser contratada pela fábrica. Nunca participou de nenhuma organização política, porém, ao entrar na fábrica filiou-se ao sindicato, embora não acompanhe as atividades promovidas pela sua entidade de classe.
2. **Adriana:** tem 22 anos, é de cor parda e concluiu o segundo grau (formação geral). É solteira, sem filhos. Trabalha na fábrica há dois anos e oito meses, quando sua carteira foi assinada pela primeira vez. Filiou-se ao sindicato assim que entrou na fábrica e já participou de algumas assembléias, embora afirme não gostar de política.
3. **Andréia:** está com 18 anos de idade, cor branca. Solteira e sem filhos. Está cursando o segundo grau. Teve sua carteira assinada pela primeira vez na fábrica e, após três meses, foi demitida, antes de realizar seus propósitos de sindicalização. É filha de um sindicalista rural e irmã de um dos fundadores do Sindical e, talvez por isso mesmo, participe de atividades político-partidárias.
4. **Edna:** tem 22 anos, é católica, de cor parda e concluiu o segundo grau. É solteira e estava com nove meses de gravidez. Está na empresa há dois anos e quatro meses e esse foi o seu primeiro emprego com carteira assinada. Não é sindicalizada e não acompanha as atividades sindicais. Também não tem vínculos com nenhuma outra organização política.
5. **Ulla:** tem 20 anos, é de cor preta, possui o segundo grau completo. Casada, tem uma filha de dois anos. Está na fábrica há um ano e dois meses, com a carteira assinada pela primeira vez. Conhece a entidade que representa a categoria, mas não se filiou e nem acompanha as atividades promovidas pela mesma. Também não participa de nenhuma outra forma de organização política.
6. **Cristina:** tem 28 anos, é de cor parda. Possui o segundo grau completo, é casada e mãe de dois filhos, de 8 e de 3 anos. Tem um ano e alguns meses na fábrica. Não é filiada e não deseja filiar-se ao sindicato. Nunca participou de atividades promovidas por esse e não tem contato com outras lutas político-partidárias.

¹⁴¹ Para evitar possíveis identificações dos(as) trabalhadores(as), indicamos algumas características e atribuímos a eles nomes fictícios.

¹⁴² Para indicar a característica cor empregou-se as categorias raciais utilizadas pelo IBGE.

HOMENS

1. **Hilton:** tem 20 anos de idade, é de cor parda, solteiro e possui o primeiro grau incompleto. Sua carteira foi assinada pela primeira vez na fábrica, onde trabalha há dois anos e três meses. Durante esse período não se sindicalizou e não participou de nenhuma atividade promovida pelo sindicato.
2. **Marcus:** tem 19 anos, é de cor branca. Estava cursando o primeiro grau quando interrompeu, em função das mudanças de horários da fábrica. Solteiro, sem filhos. A fábrica foi a primeira empresa a assinar a sua carteira, porém o demitiu com apenas cinco meses de trabalho, de modo que não chegou nem mesmo a se filiar ao sindicato, mesmo tendo em vista tal projeto. Nunca participou de organizações políticas.
3. **Everaldo:** tem 19 anos, é de cor parda, possui segundo grau incompleto. É solteiro, sem filhos. Foi contratado em outubro de 2005 e pediu demissão em menos de dois anos de empresa. Foi seu primeiro emprego com carteira assinada. Filiou-se, através da irmã, que era engajada na luta sindical.
4. **Patrocínio:** tem 20 anos, é solteiro, de cor branca. Está cursando o terceiro grau. É solteiro, sem filhos. É seu primeiro emprego. Não se filiou e não pretende pedir sindicalização. Não tem participação em movimentos sociais nem em partidos políticos. Atualmente é chefe de setor.
5. **Jair:** tem 29 anos, é casado e tem duas filhas. É de cor branca e está cursando a oitava série. Entrou na empresa com outras experiências de trabalho, inclusive com carteira assinada. É filiado, mas não participa das atividades promovidas pela entidade sindical nem de qualquer atividade político-partidária.
6. **Joaquim:** tem 30 anos, é solteiro e não tem filhos. É de cor preta e tem segundo grau completo. Foi contratado há quase dois anos, quando já possuía experiências com outras empresas que assinaram sua carteira. Não é sindicalizado e não demonstrou interesse pela sindicalização. Não participa de partidos, nem de outros tipos de organizações sociais.

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A	TABELAS FORNECIDAS PELA EMPRESA	235
	Tabela: Sexo e idade	235
	Tabela e Gráfico: Escolaridade por sexo	235
ANEXO B	Boletim Informativo do Sindical	236
ANEXO C	Mapa da região produtora de calçados do sudoeste baiano: Itapetinga e os municípios com filiais do Projeto Azaléia	237
ANEXO D	Brasão de Armas de Ipirá	238
ANEXO E	Relação dos estados produtores de calçados no Brasil	239
ANEXO F	Fotos	240
	Foto 1 Prédio localizado no centro de Ipirá onde se encontra tanto a Rede de Atendimento ao Empreendedor – SEBRAE – quanto o PAT	240
	Foto 2 Povoado do Malhador: tradição do artesanato em couro	240
	Foto 3 Curtumeiros ipiraenses	241
	Foto 4 Curtume – Povoado do Malhador, Ipirá-Ba	241
	Foto 5 Trabalhadores do setor coureiro ipiraense	242
	Foto 6 Unidade produtiva de calçados	242
	Foto 7 Costureira da produção de carteiras	243
	Foto 8 Trabalhadores da Classe Couro, fábrica de carteira, centro de Ipirá	243
	Foto 9 Artesanato de Umburanas	244
	Foto 10 Bonés de couro. Feira de Ipirá	244
	Foto 11 Chapéus de couro, roupas em couro, entre outras peças. Feira de Ipirá	245
	Foto 12 Loja da Classe Couro, centro de Ipirá. Produção Ipiraense	245
	Foto 13 Cintos e Bolsas da Classe Couro	246
	Fotos de Acidentes, Queimaduras, entre outros	
	Foto 14 Inflamação nos olhos ocasionada por bactérias do couro	247
	Foto 15 Trabalhador com braço quebrado	248
	Foto 16 Trabalhador com braço queimado	248

ANEXO A

TABELAS FORNECIDAS PELA EMPRESA

Tabela: Sexo e Idade¹⁴³Estatística
Sexo/Idade/Salário

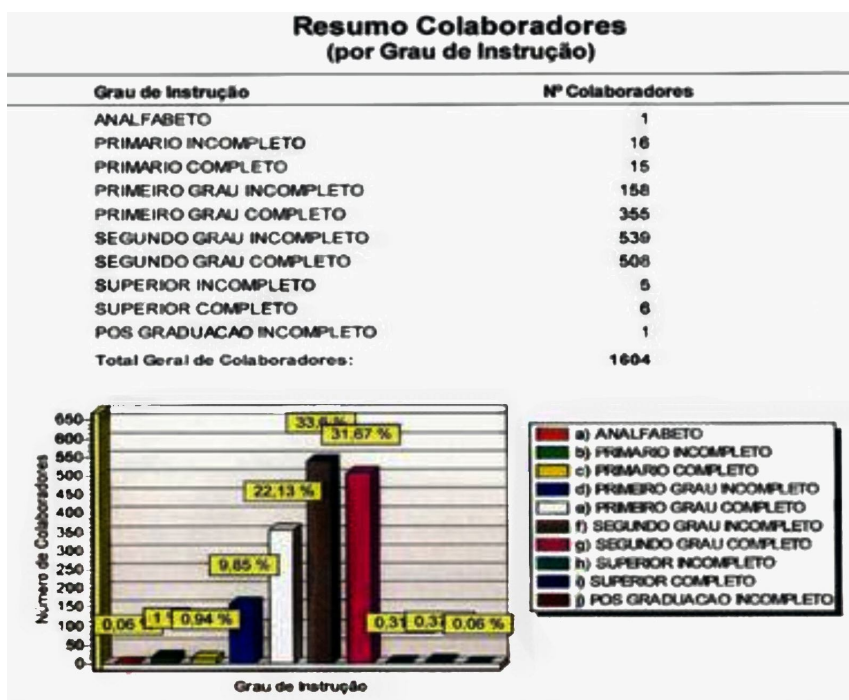
-----Idade-----		--Empregados--		-----Sexo-----			
Acima	Até	Qtd	Perc	Mas	Perc	Fem	Perc
00	14	0000	000,00	0000	000,00	0000	000,00
14	18	0038	002,19	0029	003,28	0009	001,06
18	21	0425	024,52	0258	029,19	0167	019,67
21	25	0598	034,51	0294	033,26	0304	035,81
25	30	0424	024,47	0198	022,40	0226	026,62
30	40	0211	012,18	0081	009,16	0130	015,31
40	50	0032	001,85	0019	002,15	0013	001,53
50	60	0005	000,29	0005	000,57	0000	000,00
60	65	0000	000,00	0000	000,00	0000	000,00
65	+	0000	000,00	0000	000,00	0000	000,00
Totais:		1733	100,00	0884	100,00	0849	100,00

Idade Maior: 0059

Média: 0025

Menor: 0018

OBS: Os percentuais estão sempre calculados com relação ao total deste local.

Tabela: Escolaridade por Sexo¹⁴⁴¹⁴³ Fonte: Departamento de Pessoal da empresa pesquisada.¹⁴⁴ Fonte: Departamento de Pessoal da empresa pesquisada. Chamamos a atenção para o fato de que essa tabela apresenta um número menor de trabalhadores(as): 1.604 pessoas.

Sindical BOLETIM INFORMATIVO

COMPANHEIROS E COMPANHEIRAS,

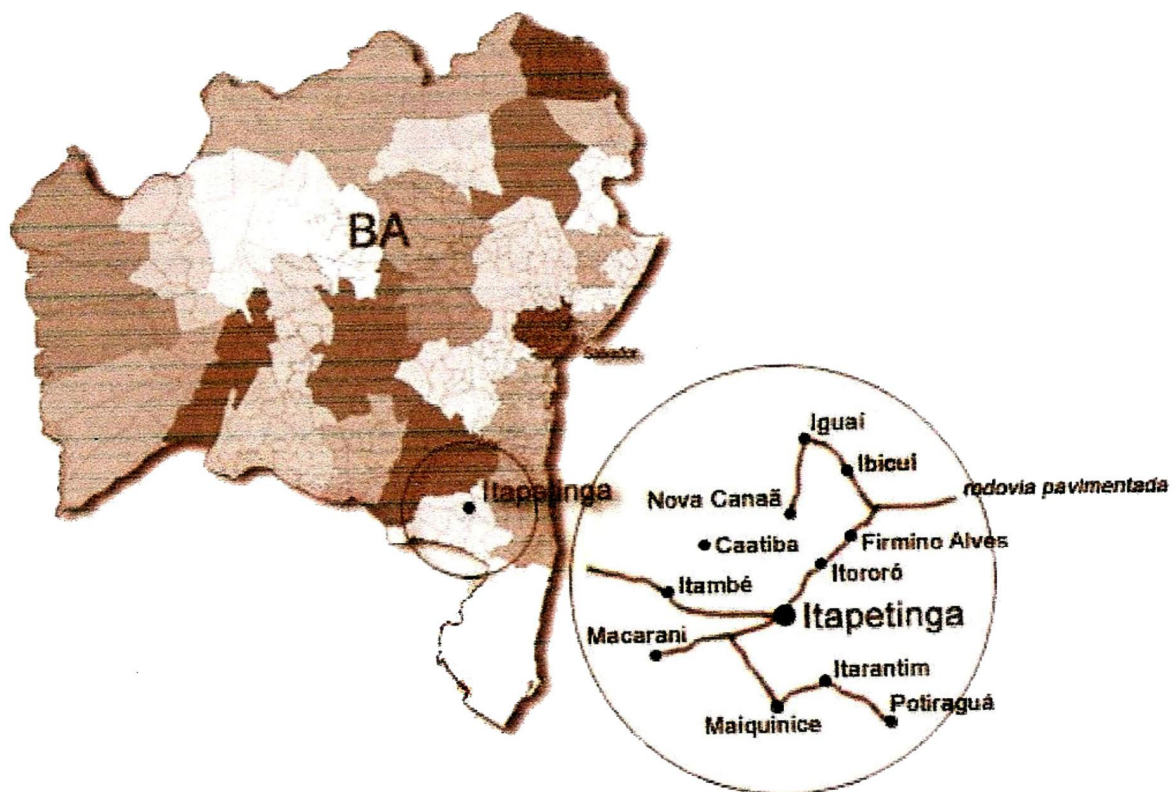
MAS UM ANO ESTÁ SE PASSANDO E AS NEGOCIAÇÕES DA RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHADOR 2008, JÁ ESTAR SE APROXIMANDO, E PARA ISTO PRECISAMOS ESTÁ JUNTOS, UNIDOS UM AO OUTRO PARA CONQUISTAR OS NOSSOS OBJETIVOS. E É COM ESTA FINALIDADE QUE O SINDICAL JUNTO COM OS SINDICATOS QUE FORMAM A FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM CALÇADOS DO ESTADO (FETRAV), APRESENTA AS DEZ CLAUSULAS PRINCIPAIS QUE JUNTOS IREMOS DEFENDER NESTA NOVA ETAPA DE NEGOCIAÇÕES. QUE SÃO ELAS:

- # 15% DE REAJUSTE
- # 3,5% DE INFLAÇÃO
- # 7,5% DE GANHO REAL
- # 5% PRODUTO
- # PISO DE 450,00
- # CESTA BÁSICA
- # TRANSPORTE
- # AUXÍLIO EDUCAÇÃO
- # AUXÍLIO CRECHE
- # REFEITÓRIO
- # PLANO DE SAÚDE
- # PLANO DE CARGO DE SALÁRIO

VAMOS COMPANHEIROS AVANTÉ E ENGAJE NESTA LUTA COM TODOS NÓS, POIS SÓ UNIDOS CONSEGUIMOS VENCER OS OPORTUNOS DOS PATRÕES.

ANEXO C

MAPA DA REGIÃO PRODUTORA DE CALÇADOS DO SUDOESTE BAIANO.

Mapa de Itapetinga e os municípios com filiais do Projeto Azaléia¹⁴⁵

¹⁴⁵ FONTE: O Caso da Azaléia Nordeste: uma experiência de benefícios sociais gerados em projetos privados. Disponível em: <http://www.bndes.gov.br/conhecimento/relato/rs4_2001.pdf>. Acesso em: 26 fev. 2009.

ANEXO D

BRASÃO DE ARMAS DE IPIRÁ



ANEXO E

RELAÇÃO DOS ESTADOS PRODUTORES DE CALÇADOS NO BRASIL

Tabela 6: Estados produtores de calçados no Brasil — número de empresas, de empregados e indicadores de exportação

	RS	SP	MG	CE	SC	PB	BA	Outros estados	Total
n ^o empresas **	2838	2216	1287	189	285	96	89	559	7.559
% do Brasil **	37,5	29,3	17,0	2,5	3,8	1,3	1,2	7,4	100,0
n ^o empregados **	130.418	46.372	16.974	36.755	3.998	7.260	11.835	3.920	257.532
% do Brasil **	50,6	18,0	6,6	14,3	1,6	2,8	4,6	1,5	100,0
export. US\$ 10 ⁶ *	1317	133	12	106	7	27	9	6	1.617
% do Brasil *	81,4	8,2	0,7	6,6	0,4	1,7	0,6	0,4	100,0
export. 10 ⁶ pares *	121	17	2	22	1	4	1	1	169
% do Brasil *	71,6	10,1	1,2	13,0	0,6	2,4	0,6	0,6	100,0
export. US\$ 10 ⁶ **	1165	116	5	111	7	24	17	6	1.451
% do Brasil **	80,3	8,0	0,3	7,6	0,5	1,7	1,2	0,4	100,0
export. 10 ⁶ pares **	115	15	1	24	1	5	3	1	165
% do Brasil **	69,7	9,1	0,6	14,5	0,6	3,0	1,8	0,6	100,0

*2001; **2002

Fontes: Rais/Ministério do Trabalho; Cecex/MDI e Abicalçados.

ANEXO F FOTOS



Foto 1 – Prédio localizado no Centro de Ipirá onde se encontra tanto a Rede de Atendimento ao Empreendedor – SEBRAE – quanto o PAT



Foto 2 – Povoado do Malhador: tradição do artesanato em couro
Fonte: Imagens transmitidas pela TV Subaé; sem data.



Foto 3 – Curtumeiros Ipiraenses
Fonte: Imagens transmitidas pela TV Subaé; sem data.



Foto 4 – Curtume, Povoado do Malhador, Ipirá-Ba



Foto 5 – Trabalhadores do Setor Coureiro Ipiraense
Fonte: Imagens transmitidas pela TV Subaé; sem data.



Foto 6 – Unidade Produtiva de Carteira.
Fonte: Imagens transmitidas pela TV Subaé; sem data.



Figura 7 – Costureira da produção de carteiras
Fonte: Imagens transmitidas pela TV Subaé; sem data.



Figura 8 – Trabalhadores da Classe Couro, fábrica de carteira, Centro de Ipirá
Fonte: Imagens transmitidas pela TV Subaé; sem data.



Foto 9 – Artesanato de Umburanas



Foto 10 – Bonés de couro. Feira de Ipirá.



Foto 11 – chapéus de couro, roupas em couro, entre outras peças. Feira de Ipirá.



Foto 12 – Loja da Classe Couro, Centro de Ipirá. Produção Ipiraense



Foto 13 – Cintos e Bolsas da Classe Couro

FOTOS DE ACIDENTES, QUEIMADURAS, ENTRE OUTROS

Nas mulheres



Foto 14 – inflamação nos olhos ocasionada por bactérias do couro
Fonte: Foto doada pelo SINDICAL

Nos homens



Figura 15 – Trabalhador com braço quebrado
Foto doada pelo SINDICAL



Figura 16 – Trabalhador com braço queimado