



**UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA**

CIBÉLIA APARECIDA PEREIRA

**ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO DAS INDÚSTRIAS
DE CONFECÇÕES DA REGIÃO DE LONDRINA-PR**

Londrina
2006

CIBÉLIA APARECIDA PEREIRA

**ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO DAS INDÚSTRIAS
DE CONFECÇÕES DA REGIÃO DE LONDRINA-PR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, Em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

Orientador: Prof. Dr. Ariovaldo Oliveira Santos.

Londrina
2006

**Catálogo na Publicação Elaborada pela Divisão de Processos Técnicos da
Biblioteca Central da Universidade Estadual de Londrina**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

P436a Pereira, Cibélia Aparecida.

Análise do processo de trabalho das indústrias de confecções da região de Londrina-PR / Cibélia Aparecida Pereira. – Londrina, 2006.
124f.

Orientador : Ariovaldo Oliveira Santos.

Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Letras e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, 2006.

Bibliografia: f. 103-107.

1. Sociologia do trabalho – Teses. 2. Trabalho – Processo produtivo – Teses. 3. Roupas – Confecção – Teses. I. Santos, Ariovaldo Oliveira. II. Universidade Estadual de Londrina. Centro de Letras e Ciências Humanas. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. III. Título.

CDU 316.334.2

CIBÉLIA APARECIDA PEREIRA

**ANÁLISE DO PROCESSO DE TRABALHO DAS INDÚSTRIAS
DE CONFECÇÕES DA REGIÃO DE LONDRINA-PR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação, Em Ciências Sociais da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ariovaldo Oliveira Santos
Orientador

Prof. Dr. Giovanni Antonio Pinto Alves.
UNESP – Marília

Prof. Dr. José Flávio Bertero
UEL – Universidade Estadual de Londrina.

Londrina, dezembro de 2006.

AGRADECIMENTOS

Agradeço este trabalho a *Deus*, por Sua presença constante em todos os momentos de minha vida.

A toda minha família, meus pais pelo carinho, dedicação, compreensão e paciência, dando forças pra que eu pudesse superar mais essa etapa.

Com carinho especial ao meu marido, pelo carinho e contribuição sempre incentivando meus estudos.

Ao meu Orientador e amigo Prof. Dr. Ariovaldo Santos Oliveira, meu profundo sentimento de gratidão por ter acreditado em mim e incentivado a realização deste trabalho.

Aos empresários que se propuseram a contribuir com a pesquisa meu estimável agradecimento, bem como às costureiras que se colocaram à disposição.

Aos professores da banca examinadora.

Aos coordenadores do Programa de Mestrado em Ciências Sociais e aos professores do Departamento meu agradecimento especial. Aos funcionários das secretarias pela acolhida e presteza às informações referentes ao curso.

Aos colegas de Mestrado, Nilda, Crhistiane, Alberto e aos demais que compartilharam os primeiros passos dessa caminhada, horas de estudo e cooperação e pelos momentos alegres que passamos juntos.

A todos que direta ou indiretamente contribuíram para a concretização deste trabalho meus sinceros agradecimentos.

“Um grama de ação vale mais do que uma tonelada de teoria”

(Friedrich Engels)

PEREIRA, Cibélia Aparecida. **Análise do processo de trabalho das indústrias de confecções da região de Londrina – PR.** 2006. 121f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2006.

RESUMO

O presente estudo procura mostrar questões inerentes às relações de trabalho da indústria de confecções da região de Londrina no Paraná, submetidas à lógica do sistema capitalista de produção através das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, que diretamente tem influenciado o modo de organização do trabalho desse setor produtivo. Verifica-se que a reestruturação produtiva não tem resultado em modernos avanços tecnológicos para o setor, como ocorre com outros setores industriais. Foi, no entanto, observado na presente pesquisa que o setor apresenta características ainda rudimentares na forma de produzir, dessa forma tem investido mais em técnicas organizacionais, que por sua vez tendem a desqualificar e precarizar a força de trabalho, do que em incrementos tecnológicos que se dão de forma menos contínua. Isso, entretanto, está relacionado ao fato do setor apresentar forte dependência de mão-de-obra para o desenvolvimento da produção, por ser a princípio de baixo custo. A pesquisa ainda revela que a qualificação para o trabalho no setor é algo fundamental, porém, não determinante para se realizar as operações que são características do processo de fabricação de uma indústria confeccionista. Destaca-se ainda a necessidade do setor em ser flexível, tanto na organização produtiva e de pessoal no interior das empresas, quanto estendendo a sua produção para fora da fábrica, uma tendência dos novos parâmetros produtivos que tem sido aplicado também no setor de confecções.

Palavras-chave: Processo de trabalho. Indústria confecções. Desqualificação. Flexibilização. Reestruturação produtiva.

PEREIRA, Cibélia Aparecida. **Análise do processo de trabalho das indústrias de confecções da região de Londrina – PR.** 2006. 121f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2006.

ABSTRACT

This study intends to show issues concerning working relations of the apparel industry in the region of Londrina in Paraná, which have been undergone to the logic of the production capitalist system by means of changes that occurred in the world of work and have a direct influence on the work organization way of this productive sector. It is observed that the productive restructuring has not resulted in modern technological advances for the sector, as occurs with other industrial sectors. However, it was observed in this research that the sector shows characteristics that are still elementary in the way of producing, thus it has invested more in organizational techniques that, on their turn, tend to disqualify and turn the work force precarious, than in technological increments that occur in a less continuous way. Nevertheless, this is related to the fact that the sector shows a strong dependence of workforce for the development of the production, for it is at first of low cost. The research still shows that the qualification for the work in the sector is fundamental. However, it is not decisive for carrying out the operations that are characteristic of the manufacturing process of an apparel industry. It is also emphasized the necessity of the sector in being flexible, not only in the productive and personnel organization within the companies, but also expanding its production outside the factory, a trend of the new productive parameters that have also been used in the apparel sector.

Key words: Working Process. Apparel industry. Disqualification. Flexibility. Productive restructuring.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Processo de costura do colarinho	48
Quadro 2 – Processo de costura dos punhos	48
Quadro 3 – Processo de costura dos bolsos	48
Quadro 4 – Processo de costura da parte da frente	49
Quadro 5 – Processo de costura do traseiro	49
Quadro 6 – Processo de costura das mangas.....	49
Quadro 7 – Processo de montagem da camisa	49
Quadro 8 – Processo de costura da calça jeans	55
Quadro 9 – Processo de costura e os equipamentos utilizados para a confecção do colarinho	71
Quadro 10 – Dados referenciais de Maringá, Cianorte e Estado do Paraná	73

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Perfil da Indústria do vestuário no Brasil	18
Tabela 2 – Distribuição da produção por região.....	19
Tabela 3 – Emprego no setor de confecções por região	22
Tabela 4 – Porte das empresas do setor de confecções	25
Tabela 5 – classificação das empresas por níveis de empregados.....	25

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 ANÁLISE TEÓRICA DA INDÚSTRIA CONFECCIONISTA	17
1.1 CARACTERÍSTICAS DA REGIÃO PESQUISADA	18
1.2 MÃO-DE-OBRA, SALÁRIO E VIABILIDADE TECNOLÓGICA PARA A INDÚSTRIA DE CONFECCÕES.....	21
1.3 CLASSIFICAÇÃO DAS EMPRESAS.....	24
1.4 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS CONSEQÜÊNCIAS PARA O SETOR DE CONFECCÕES.....	26
1.5 QUALIFICAÇÃO PARA O SETOR DE CONFECCÕES E POLÍTICAS DE INSERÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO	29
2 A REGIÃO DE LONDRINA: UNIVERSO EMPÍRICO DA INVESTIGAÇÃO	34
2.1 METODOLOGIA DA PESQUISA	37
2.2 DESCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS	38
2.2.1 A empresa A	38
2.2.2 A empresa B	50
2.2.3 A empresa C	56
2.2.4 Considerações sobre a pesquisa empírica.....	61
3 DESQUALIFICAÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DE CONFECCÃO	65
3.1 O TRABALHO DESQUALIFICADO NO SETOR DE CONFECCÕES	68
4 O TRABALHO DOMICILIAR E SUA IMPORTÂNCIA NO CIRCUITO DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL NO SETOR DE CONFECCÕES	79
4.1 O TRABALHO DOMICILIAR SUBCONTRATADO POR EMPRESA DO SETOR DE CONFECCÕES NO CONTEXTO DO CAPITALISMO	80
4.2 CAPITAL E ESFERA DOMICILIAR NO SETOR DE CONFECCÕES.....	87
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	94

REFERÊNCIAS	99
ANEXOS	104
ANEXO A	105
ANEXO B	106
ANEXO C	109
ANEXO D	115
ANEXO E.....	118

INTRODUÇÃO

Este estudo teve como finalidade analisar o processo de trabalho da indústria de confecções a fim de compreender os fatores que influenciaram o movimento de desqualificação do trabalho no setor na região de Londrina. A compreensão do processo, bem como a viabilidade ou não tecnológica para o setor, através da dinâmica do capital em buscar novos recursos e inseri-los nos processos produtivos industriais a fim de aumentar a produtividade e a lucratividade das empresas, foi também um dos elementos analisados nesse estudo. Neste sentido, foram verificados os impactos causados, sobretudo à classe de trabalhadores, através da evolução do processo de mudança sofrido ao longo das últimas décadas.

O cenário produtivo do setor é bastante diversificado. A indústria confeccionista brasileira faz parte da cadeia produtiva têxtil, destacando-se como uma parte dentro desse complexo industrial. O setor têxtil, entretanto, é marcado pelo dinamismo da indústria de confecções, mantendo-se mais representativa dentro da cadeia e mais intensiva em mão-de-obra. A cadeia produtiva têxtil reúne fiação, tecelagem, malharia, acabamento, beneficiamento e confecção, sendo que, o foco da análise está concentrado na indústria confeccionista.

A fim de compreender melhor a dinâmica do setor de confecções e avaliar os impactos das recentes mudanças ocorridas, no que tange às transformações econômicas e estruturais, se faz importante analisar os fatores que influenciaram a reorganização do processo produtivo e de trabalho, isso em decorrência de novos métodos organizacionais aplicados à produção, dentre os quais destacam-se a terceirização da força de trabalho e outras formas de contratação, como o trabalho em tempo parcial e temporário. A importância desse estudo se dá em virtude da necessidade de uma maior compreensão sobre o setor que atualmente tem se mostrado como um referencial em geração de empregos no Estado do Paraná, principalmente na região de Londrina, sendo eles diretos ou indiretos, porém apresentando um quadro de desqualificação de sua força de trabalho.

A pesquisa está dividida em quatro capítulos: no primeiro, procura-se abordar alguns aspectos conjunturais do setor confeccionista a partir de dados obtidos junto aos Sindicatos da categoria, bem como outras instituições voltadas para o setor e *sites* que disponibilizam dados, como ABIT (Associação Brasileira da Indústria Têxtil), VESTPAR (Associação Paranaense da Indústria Têxtil e Vestuário) entre outros, abrangendo questões de

nível nacional, porém dando ênfase ao Estado do Paraná e mais especificamente à região de Londrina onde está concentrada a pesquisa.

Dentre vários aspectos são destacadas algumas informações referente à heterogeneidade que o setor apresenta, como por exemplo, a sua diversidade, e uma multiplicidade de relações de trabalho dentro de um mesmo processo produtivo onde são combinados métodos artesanais de produção com bases técnicas mais avançadas como é o caso do CAD/CAM (Computer Aided Design/Computer Aided Manufacturing). Enfatizando a partir disso, as principais regiões produtoras do país, na qual tem grande destaque à região norte do Estado do Paraná: Londrina, Apucarana, Maringá e Cianorte, sendo cada uma dessas cidades correspondentes à outra série de municípios que fazem parte de seus complexos industriais. A região de Londrina compreende cerca de 70 municípios, dos quais empregam uma quantidade expressiva de trabalhadores. Segundo dados obtidos junto ao SINTVEST (Sindicado das Indústrias do Vestuário), as informações revelam que cerca de 18.800 trabalhadores atuam nas indústrias de confecções, esses por sua vez estão distribuídos em várias funções dentro das empresas, (grandes, médias, pequenas ou microempresas). Ainda segundo o sindicato, essa é a quantidade de trabalhadores cadastrados de acordo com a taxa de sindicalização, uma vez que poderão existir números maiores de trabalhadores que operam na informalidade dentro das próprias empresas.

Outro elemento fundamental destacado nesse capítulo foi a importância da mão-de-obra empregada no setor, no qual se mostra intensiva, apesar das mudanças inerentes aos processos produtivos, que ao longo das últimas décadas tem proposto o enxugamento dos trabalhadores industriais. Entretanto, a indústria de confecção é um dos setores mais intensivos em força de trabalho ligada ao chão da fábrica, no qual o setor de costura é tido como o principal em todo o processo.

O setor de costura, montagem ou linha de produção,(nomes denominados durante a pesquisa), é onde existe o maior número de empregados de uma empresa confeccionista, isso a nível nacional, cerca de 80% dos trabalhadores de uma indústria de confecção estão arranjados nesse setor produtivo. Empregam-se, principalmente mulheres, isso pode estar atribuído a dados historicamente constituídos, pois tradicionalmente o setor de confecções é um mercado de trabalho feminino desde sua origem. O trabalho em costura era algo passado de geração para geração através do modo artesanal de produção, entretanto, não podendo ser generalizado. Contudo, é enfatizado na pesquisa que o mercado de trabalho de uma costureira não fica somente restrito à fábrica, ele se estende também a várias ramificações que a própria indústria permite, como o trabalho em facções ou domiciliar,

atendendo as necessidades das empresas, bem como àquele que atende a clientes particulares, tanto na simples confecção de uma blusa, vestido, saia, como a alta-costura, além dos trabalhadores que fazem ajustes e concertos.

Outro ponto a ser destacado, ainda no primeiro capítulo, são os programas de capacitação profissional destinados aos trabalhadores que se interessam em fazer parte desse setor industrial, ou para trabalhadores que buscam qualificação simplesmente para ser inserido ao mercado de trabalho. No entanto essa questão é discutível, uma vez que os cursos são básicos e nem sempre preparam o trabalhador para operacionalizar a variedade das máquinas e operações existentes num processo produtivo industrial.

No segundo capítulo, nomeado de “A região de Londrina: universo empírico da investigação” é a composição da pesquisa de campo, onde foram analisadas três empresas de Londrina e região, destacando, sobretudo a análise de dados obtidos através de entrevistas, a fim de esclarecer um pouco mais sobre os elementos que compõe o processo produção desse setor, examinando também a organização produtiva e o nível de modernização tecnológica que as empresas tem investido diante do processo de reestruturação produtiva. Entretanto, uma abordagem empírica se faz pertinente para a complementação dos dados obtidos teoricamente. Sendo assim, foram realizadas entrevistas com proprietários de empresas do setor de confecções, a fim de compreender a estrutura do processo de trabalho.

É válido notar que, desde sua origem a indústria de confecções não sofreu grandes alterações no que concerne a sua base tecnológica. O setor permanece constituído de dois elementos principais, a máquina de costura e o trabalhador, esse por sua vez imprescindível ao processo de trabalho mesmo diante das mudanças ocorridas. Os setores produtivos com grandes capacidades de automação industrial e que investiram em tecnologias de ponta ou mais avançadas, não são uma realidade constituída no Brasil, predomina-se aqui uma realidade incipiente. De acordo com a ABIT (Associação Brasileira da Indústria Têxtil) a maioria das empresas no Brasil são de médio e pequeno porte, não incidindo sobre elas significativos investimentos nos setores produtivos, isso, notadamente ocorre por conta dos baixos salários pagos a mão-de-obra empregada. Outro fator preponderante relacionado à importância da força de trabalho, sobretudo, para que ela seja imprescindível ao trabalho executado no setor é a execução do trabalho com vários tipos de máquinas e tecidos, dificultando a sua substituição devido ao número de operações realizadas cotidianamente. Máquinas tecnologicamente avançadas, como pôde ser observado na pesquisa, tendem ser bitolada a um ou a poucos tipos de funções. Basicamente, a indústria confeccionista em aspectos gerais e mais precisamente na região de Londrina, é constituída por um operador

capaz de realizar diversas operações, sendo ele polivalente em suas funções e uma máquina adaptável a várias operações.

Considerando os dados acima, no terceiro capítulo será exposta uma análise sobre a desqualificação do trabalho no setor, por sua vez decorrente de complexas mudanças no mundo do trabalho e nos arranjos produtivos das empresas. Primeiramente busca-se apresentar aspectos relevantes para maior compreensão dos elementos que contribuíram para a desqualificação do trabalho em um âmbito geral, como a introdução de máquinas, fatores como novas formas de organização do trabalho e novas bases tecnológicas e informacionais que colaboraram com a redução de postos de trabalho e que conseqüentemente levaram a classe trabalhadora a sua precarização. Entretanto, são dados que constituíram a pesquisa de forma a embasar teoricamente o estudo proposto. Vale notar que a desqualificação do trabalho está associada à perda da utilidade humana na realização de tarefas, ou seja, a perda de importância de habilidades do trabalhador transferindo-as para a máquina e retirando a sua autonomia.

Salienta-se que o trabalhador, hoje produto do capital, está sob seu controle sendo obrigado a se adequar aos padrões exigidos pelo mundo do trabalho, sabendo operar sob bases informacionais e tendo capacidades interpretativas, no que concerne à leitura de dados, bem como dotado de polivalência, um conceito imprescindível nos dias atuais. Gorz, como um dos autores que estudou a desqualificação do trabalho, admite que o trabalhador diante desse conjunto encontra-se despossuído do seu saber tácito. Já segundo Bianchetti, as empresas buscam esse perfil de trabalhador tendo como finalidade aumentar a produtividade lucrar mais. Para a indústria de confecções, entretanto, essa realidade não é diferente. Buscou-se apresentar nesse capítulo, baseado nesses e outros autores, toda a complexidade do setor relacionada à desqualificação do trabalho e de que forma isso ocorre dentro da indústria confeccionista.

A separação das etapas de produção no setor de confecções pressupõe que o trabalhador tenha suas habilidades desqualificadas pela fragmentação do trabalho retirando a sua autonomia do processo, antes personalizado e especializado, onde uma costureira construía peças inteiras e estabelecia seu próprio método de fabricação. Atualmente observa-se do aspecto artesanal. Entende-se que, anteriormente, quando o trabalho ainda tecnicamente “inalterado” pelo modo de produção capitalista, a construção de uma peça de roupa era feita por inteiro por uma costureira. Atualmente verifica-se através de novos métodos de organização do trabalho que isso foi alterado, o trabalhador perdeu a sua autonomia, e o seu “saber fazer” ficou comprometido em pequenas operações realizadas cotidianamente no

interior das empresas. Neste sentido, o trabalho não se estende a pequenas operações estabelecidas pela organização do trabalho da fábrica que, ao final do processo vai se constituir em peça pronta.

No quarto capítulo são examinados os métodos de organização do trabalho que as indústrias de confecções tem adotado, principalmente no período que sucede ao processo de reestruturação produtiva, que no Brasil sobreveio tardiamente. São formas alternativas de contratação; as terceirizações, através da utilização de facções caracterizadas muitas vezes como um trabalho temporário e o trabalho externo de costureiras domiciliares, que muitas vezes se constitui como um trabalho efetivo, mas que ocorre sobre vias invisíveis, isto é, na informalidade.

O trabalho a domicílio no contexto do capitalismo moderno se define-se atualmente como sendo um trabalho extremamente precário, “informalizado” pelas atuais relações trabalho/capital. O trabalho domiciliar converteu-se hoje em extensão das empresas como parte estratégica de descentralizar a produção a fim de reduzir custos, sobretudo, com encargos sociais, trabalhistas e riscos inerentes à produção. Teixeira nos remete a essa fase do estudo a uma reflexão acerca do trabalho domiciliar moderno. Segundo ele, esses trabalhadores são peças centrais dentro dessa rede flexibilizada de trabalho, como uma valiosa fonte de valor, permitindo ao capitalista ampliar a sua produtividade. Goulart e Jenoveva apontam fatores que levam as empresas a subcontratarem outra, considerando não só o fator força de trabalho como importante, mas também a economia que as empresas fazem, o trabalho especializado que eles tem a disposição e a capacidade relacionados as próprias estruturas.

Nesse capítulo intitulado “O trabalho domiciliar e sua importância no circuito de valorização do capital no setor de confecções”, foram também definidos alguns aspectos constitutivos das costureiras. A análise tem como ponto de referência o estudo realizado por Abreu, estudiosa da questão que expõe seu ponto de vista em 1986 através de um estudo realizado com trabalhadores externos e que trabalham para indústrias confeccionistas. Entretanto, a sua obra ainda bastante atual contribuiu com elementos importantes sobre o trabalho domiciliar no Brasil. Enfatiza-se o trabalho feminino predominante no setor, sobretudo, no trabalho domiciliar, trabalhadores requalificados que não conseguem se encaixar no mercado de trabalho e precisam sobreviver de alguma forma.

Diante disso, foram elaborados questionários e aplicados a dez costureiras domiciliares que se dispuseram a contribuir com o estudo. Através desses questionários foi

possível compreender mais sobre essas trabalhadoras e fornecer elementos para uma maior reflexão teórica sobre essa questão.

Por fim, é válido ressaltar a dificuldade para a obtenção das informações junto às empresas que se mostraram pouco receptíveis em contribuir com o estudo. Muitas empresas protelaram, outras recusaram a contribuir, alegando “medo” de possíveis repressões sindicais ou mesmo alguma denúncia junto ao Ministério do Trabalho ou Delegacia do Trabalho, muitas devido à atual situação na qual se encontravam. Isso, no entanto, serve também para as trabalhadoras domiciliares, na qual a recusa se deu principalmente pela informalidade. Tal fato dificultou a celeridade das informações. Contudo, desde já fica externado o grande agradecimento às empresas que se propuseram a contribuir com a análise. Ainda que, sempre respeitando o compromisso inicial estabelecido com as fábricas em não revelar nomes e dados que possam levar as suas identificações, se cumpre o objetivo principal do trabalho, ficando restritos ao interesse maior que é o estudo proposto.

1 ANÁLISE TEÓRICA DA INDÚSTRIA CONFECCIONISTA

Este capítulo tem como finalidade demonstrar alguns dados referentes à indústria de confecção em âmbito nacional, mas principalmente da região de Londrina. Importante destacar que o setor de confecções e vestuário, aqui analisado, é um segmento tradicional da indústria de transformação¹. A indústria de confecção no Brasil, de maneira geral, caracteriza-se por ser bastante heterogênea, tanto na variedade de produtos fabricados, que vão desde cama, mesa e banho a diversos tipos de roupas e acessórios do vestuário. Todavia, o estudo se ateve em analisar o processo de trabalho existente nas indústrias do vestuário, no qual tem revelado um emaranhado de situações dentro de um mesmo processo produtivo. Essa diversificação do setor de confecções se torna mais complexa em virtude da acirrada concorrência interna e externa entre os produtores. Em determinados casos as empresas modificam seus processos produtivos através de inovações técnicas, mesmo que ainda timidamente inseridas na produção, e, sobretudo novas formas de organização do trabalho que vai desde a administração de pessoal à alternativas que permitam ampliar a produtividade e conquistar mercados consumidores.

É a partir dos anos 1990 que a reestruturação produtiva atinge o setor de forma mais contundente. No presente capítulo, o objetivo é analisar especificamente o processo de trabalho nas indústrias de confecções da região de Londrina, no momento posterior à reestruturação produtiva, buscando compreender o movimento de desqualificação e qualificação que ocorre dentro e fora das fábricas.

Inicialmente é de fundamental importância salientar dados referenciais do setor, juntamente com elementos da pesquisa empírica obtidos através de entrevistas com empresários e na aplicação de questionários com trabalhadores domiciliares. Procurou-se dessa forma caracterizar o setor de confecções da região de Londrina e ao mesmo tempo, compreender em que medida as inovações técnicas e gerenciais têm influenciado na forma de trabalho dessas empresas. A obtenção dos dados se deu a partir do contato com os Sindicatos das indústrias na região de Londrina, bibliografias voltadas para o estudo, bem como *sites* que disponibilizam informações pertinentes à análise.

¹ A indústria de transformação é o tipo de indústria que transforma a matéria prima em algum tipo de produto comercial a ponto de ser consumido ou usado.

1.1 CARACTERÍSTICAS DA REGIÃO PESQUISADA

Inicialmente cumpre destacar os dados referentes a indústria de confecções no Brasil. Trata-se, como citado anteriormente, de um setor bastante heterogêneo, com características específicas, a indústria de confecções e vestuário em geral faz parte cadeia do complexo têxtil (CTC)², que compreende os setores industriais da fiação, tecelagem, malharia e confecção de roupas e acessórios onde se destacam as diversificações dos produtos que resultam, numa multiplicidade de relações de trabalho dentro de um mesmo processo produtivo. Importante enfatizar que, a indústria de confecções aqui analisada compreende o segmento de vestuário.

No Brasil destacam-se três importantes pólos industriais do setor confeccionista: São Paulo, que constitui **o maior fabricante** de vestuário do Brasil; Minas Gerais, considerado o **principal pólo industrial** do setor em faturamento e o Paraná, considerado um dos **principais parques industriais** do setor, sendo que a região Norte e Noroeste do Estado do Paraná sobressaem como as maiores fabricantes. O Estado de Santa Catarina também aparece entre os principais fabricantes, sobretudo na produção de malhas (SEBRAE, 2003).

As tabelas abaixo demonstram onde há maior concentração de empresas no Brasil, bem como os índices de produtividade.

Tabela 1 – Perfil da indústria do vestuário no Brasil

Norte 2%

Nordeste 14%

Sudeste 56%

Sul 23%

Centro-oeste 5%

Fonte: ABIT, 2001.

² CTP – Cadeia têxtil e de confecção é formada por diversos segmentos industriais, refere-se à empresas de fiação (que podem utilizar tanto fibras naturais, algodão, seda, como fibras artificiais e sintéticas, como o acrílico e poliamida), bem como a tecelagem, malharia e confecções/vestuário.

Tabela 2 – Distribuição da produção por região

Norte 11%**Nordeste** 4%**Sudeste** 56%**Sul** 25%**Centro-Oeste** 4%

Fonte: ABIT, 2001.

O Estado do Paraná é o segundo maior pólo confeccionista brasileiro em produção e o terceiro em faturamento, depois de São Paulo (SEBRAE). Diante do quadro nacional, o Estado do Paraná destaca-se como grande produtor no segmento do vestuário. Segundo dados da AEN (Agência Nacional de Notícias do Estado do Paraná) o Estado do Paraná tem destaque nacional.

Paraná está se firmando como o segundo maior pólo industrial de confecção do país, registrando uma produção de 150 milhões de peças/ano e um faturamento anual de 2 bilhões e 800 milhões de reais. // Com 4.200 empresas confeccionistas - 90% delas micro, pequenas e médias - o setor já está entre os maiores geradores de empregos do Estado, com cerca de 95 mil colocações diretas e 250 mil indiretas.// Segundo a Associação Paranaense da Indústria Têxtil e do Vestuário, o Estado do Paraná deverá abrir, de agosto a dezembro, uma média de mais 3 mil vagas nas confecções do chamado "corredor da moda", região formada pelas cidades de Maringá, Cianorte, Apucarana e Londrina. (AEN-Agência Estadual de Notícias, 2004).

O Estado do Paraná assume preponderância com o título de “*corredor da moda paranaense*”, por ser um dos principais produtores confeccionistas do Brasil no segmento do vestuário. O corredor compreende cerca de 100 km e está atualmente constituído pelas cidades de Londrina, Apucarana, Maringá e Cianorte. Todo esse complexo produtivo ganha grande notoriedade por ser também grande produtor de Jeans, sobretudo porque repassam a sua produção para importantes marcas em todo o Brasil, como Fórum, Zoomp entre outras. Neste pólo industrial estão concentradas cerca de 2 mil empresas, das 4.200 existentes em todo o Estado, as quais compreendem desde tecelagens, lavanderias, confecções e outras empresas agregadas ao setor e que movimentam a economia do Estado, principalmente da região.

Diante disso, a fim de caracterizarmos o universo empírico dessa investigação, inicialmente seria relevante citar alguns dados referente à região pesquisada.

Londrina possui aproximadamente 450.000 habitantes, segundo dados do IPARDES (Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social) com base no ano de 2005. Importante enfatizar também que a cidade de Londrina destaca-se por ser referência no ensino superior no Estado do Paraná, onde se encontra a Universidade Estadual de Londrina - UEL, com grande valor econômico para a cidade e região. A Universidade possui o curso de Estilismo em moda, que tem contribuído com o desenvolvimento do setor de confecções da região através do fornecimento de mão de obra qualificada. Além da UEL, Londrina ainda conta com importantes instituições privadas, como a UNOPAR, UNIFIL, IESB Metropolitana.

A região de Londrina compreende cerca de 420 indústrias de confecções registradas, segundo dados do SIVEPAR (Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Paraná) que ainda salienta a existência de cerca de 240 empresas registradas no setor nos mais variados segmentos, que vão desde artigos esportivos, roupas íntimas à confecção de jeans e moda praia, etc. De acordo com o SINTVEST (Sindicato das Indústrias do Vestuário de Londrina e região) são aproximadamente 180 empresas registradas enquanto que para o IPARDES Londrina abrange cerca de 270 empresas. Verifica-se, assim, que os dados das três instituições não são equivalentes. Portanto, diante disso fica praticamente impossível precisar quaisquer informações. No Paraná, segundo o VESTPAR (Associação Paranaense da Indústria Têxtil e Vestuário), são cerca de 4.500 empresas, sendo 90% delas micro e pequenas empresas. Poucas são as empresas de médio e grande porte, o que representa uma tendência geral no Brasil. Convém ainda destacar a existência de muitas empresas não registradas, de “fundo de quintal” e de caráter familiar³, como pequenas oficinas ou trabalhadoras domiciliares. Com relação a isso, os Sindicatos atribuem muitas dificuldades em precisar dados oficiais.

As indústrias de confecção da região de Londrina, segundo o SINTVEST (Sindicato das Indústrias do Vestuário de Londrina e região), empregam cerca de 18.800 trabalhadores diretos, classificados de acordo com a taxa de sindicalização do próprio Sindicato. Esses trabalhadores estão distribuídos em aproximadamente 70 cidades vizinhas.

³ Pequenas empresas organizadas nas próprias residências ou em pequenas oficinas, geralmente vivem na informalidade. Para o setor de confecções isso se define a partir do trabalho das costureiras particulares com clientela própria, domiciliares que executam trabalhos para outras empresas, alfaiates que desenvolvem modelos exclusivos para seus clientes, esses trabalhadores, entretanto, notadamente dependem exclusivamente dos meios de produção existentes em suas casas e de ajuda dos familiares.

Entretanto as principais cidades em números de empresas e funcionários são as cidades de Londrina e Cambé, as demais cidades são: Abatia, Alvorada do Sul, Andirá, Assai, Bandeirantes, Barra do Jacaré, Bela Vista do Paraíso, Cambará, Centenário do Sul, Congonhinhas, Conselheiro Mairinck, Cornélio Procópio, Figueira, Florestópolis, Guapirama, Ibaiti, Ibioporã, Itambaracá, Jaboti, Jacarezinho, Jaguapitã, Japira, Jataizinho, Joaquim Távora, Jundiá do Sul, Leopólis, Miraselva, Nova América da Colina, Nova Fátima, Nova Santa Bárbara, Pinhalão, Porecatu, Prado Ferreira, Primeiro de Maio, Quatiguá, Rancho Alegre, Ribeirão Claro, Ribeirão do Pinhal, Rolândia, Salto do Itararé, Santa Amélia, Santa Cecília do Pavão, Santa Mariana, Santana do Itararé, Santo Antônio da Platina, Santo Antônio do Paraíso, São Jerônimo da Serra, São José da Boa Vista, São Sebastião da Amoreira, Sapopema, Sertaneja, Sertanópolis, Siqueira Campos, Tamarana, Tomazina, Uraí e Wenceslau Braz. Esses dados fazem parte da base territorial do SIVEPAR e SINTVEST.

No entanto, a maior concentração de trabalhadores está na cidade de Londrina com cerca de 6.300 trabalhadores (IPARDES, 2005). Outro dado importante é que, de acordo com o IPARDES, a região Londrina-Cambé faz parte do terceiro maior aglomerado industrial do Estado do Paraná nos mais variados setores econômicos. Conforme os dados do SIVEPAR (Sindicato Intermunicipal das Indústrias do Vestuário do Paraná) o Paraná gera cerca de 300 mil empregos diretos e indiretos, inserindo neste contexto empresas prestadoras de serviços e trabalhadores informais ligados a essas unidades industriais, todavia, novamente são informações difíceis de precisar devido ao alto número de trabalhadores e empresas que vivem na informalidade e que atuam para o setor.

De acordo com os dados referidos acima, podemos realçar ainda outras características pertinentes a essa análise, como mão-de-obra empregada e remuneração nas indústrias de confecções da região pesquisada, como força de trabalho no interior das empresas, viabilidades tecnológicas, classificação das empresas entre outros dados importantes para esse estudo.

1.2 MÃO-DE-OBRA, SALÁRIO E VIABILIDADE TECNOLÓGICA PARA A INDÚSTRIA DE CONFECÇÕES

O trabalho desenvolvido no interior das empresas de confecção e vestuário num âmbito geral depende ainda exclusivamente da força de trabalho, seja no interior das

empresas quanto fora dela, destaque para o setor que possui um grande potencial em geração de empregos no Estado do Paraná. Diante de um panorama geral, as empresas em sua grande maioria, distingue-se pelo seu caráter artesanal, apresentando baixos índices em utilização de tecnologias, vale ainda dizer que a concepção básica da máquina de costura manteve-se a mesma desde a sua invenção, sofrendo apenas algumas alterações no que tange a introdução de equipamentos eletrônicos e computadorizados, entretanto, o principal elemento continua sendo o trabalhador. Diante desses aspectos na indústria de confecções no Brasil, num plano geral, o uso da mão-de-obra é extremamente significativo e isso, é refletido no setor produtivo que consome cerca de 80% de todo o trabalho executado na fábrica. As máquinas e os equipamentos, apesar de sua concepção básica, sofreram alterações ao longo do tempo diante das mudanças recorrentes dos avanços da microeletrônica passando a ser adaptadas à produtividade da fábrica. No mesmo ritmo o trabalhador passou a ser ajustado ao ritmo acelerado e à capacidade de produção de uma máquina. Neste sentido, é válido salientar dados referentes à mão-de-obra empregada no setor em todas as regiões brasileiras.

Tabela 3 – Emprego no setor de confecções por região

Norte 1%
Nordeste 12%
Sudeste 60%
Sul 22%
Centro-Oeste 5%

Fonte: ABIT, 2001.

Outro ponto importante é o baixo custo da força de trabalho. Segundo dados dos Sindicatos da categoria e a última Convenção Coletiva 2006/2008 realizada em parcerias com os Sindicatos do Estado do Paraná, o piso salarial estabelecido para a região de Londrina é de R\$ 400,00 para costureiras e R\$ 375,00 para auxiliares em costura, mas o piso salarial poderá variar de empresa para empresa considerando fatores como graus de responsabilidade, trabalhos por tarefas ou por produção, etc. Nas pesquisas realizadas com as empresas foi verificado que o piso salarial seguia o estabelecido pelos Sindicatos na última negociação coletiva. No entanto, a empresa **A** pagava aos seus funcionários cerca de 15% a mais sobre o valor determinado. Para outras categorias no interior da fábrica, como passadeiras e

cortadeiras, por exemplo, o Sindicato não oferece uma tabela com o piso salarial específico e diferenciado, ficando o valor da força de trabalho dessas categorias a combinar com a própria empresa contratante ou fica equivalente ao piso da categoria de costureira.

Assim, em razão dos baixos salários, os trabalhadores do setor tornam-se capitais importantes para o desenvolvimento da produção e dos lucros das empresas. Os salários baixos atuam de forma importante na implantação de novas bases tecnológicas, como os investimentos em máquinas automáticas de corte, por exemplo, ou a troca de equipamentos mais antiquados, como as máquinas de costura de gerações ultrapassadas. Por outro lado, os baixos salários da categoria permitem aos empresários do setor, sejam em grandes, médias ou pequenas empresas, não investirem ou modernizarem suas plantas produtivas. Para empresas menores e com menos artifícios tecnológicos, como pode ser observada na pesquisa, a produtividade gira em torno da força de trabalho no chão de fábrica e recursos como a terceirização ou subcontratações de trabalhadores externos. É importante salientar que o baixo preço pago por peça para trabalhadores externos possibilita à empresa dispor desse tipo de atividade a fim de não aumentar os seus custos com contratações de funcionários.

Com relação aos processos produtivos das empresas, esses por sua vez são constituídos por várias etapas, as quais serão analisadas em momento posterior desse estudo. Entretanto, nas fases anteriores ao processo de produção de roupas de uma fábrica de confecção, onde não há a necessidade de manusear tecido, pôde ser verificado durante a pesquisa, levando-se em conta o tamanho da empresa e os investimentos nela introduzidos, maiores índices tecnológicos. Como, por exemplo, a presença de softwares avançados e sistemas CAD/CAM⁴, que permitem vantagens relevantes em relação ao processo manual, bem como investimentos em P&D&I (Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação. Em relação aos benefícios trazidos por esse sistema, em âmbito geral estão: a redução do tempo nos processos produtivos, menor desperdício de tecido e flexibilidade na confecção de moldes. Etapas como essas, auxiliadas pelas inovações técnicas, tendem facilitar o processo de trabalho nas demais etapas da empresa.

O que pôde ser verificado, entretanto, durante a pesquisa é que de acordo com o relato dos empresários entrevistados, muitas empresas ainda trabalham em regime artesanal, isto é, a produção do começo ao fim é da maneira mais simples, o corte muitas

⁴ CAD (*Computer Aided Design*)/ CAM (*Computer Aided Manufacturing*). São sistemas computadorizados que permitem maior precisão e rapidez nas atividades de desenho, modelagem e corte. Sistemas importantes para a indústria de confecções, sobretudo para a otimização das atividades e a diminuição e desperdício de tempo e matérias primas. Avanços consideráveis para empresas de médio e grande porte, contribuindo significativamente com o aumento da produtividade.

vezes é feito manualmente ou com a utilização de pequenas máquinas automáticas, dependendo do tecido e da sua espessura. Com relação às máquinas de costura, muitas ainda são mecânicas, como no caso de micro e pequenas empresas que foram analisadas. Exceto numa das empresas na qual foi feito entrevista, encontramos além de máquinas mecânicas, ainda outras máquinas, como de costura eletrônica e uma pequena máquina de corte eletrônica, destinada a cortar tecidos mais grossos como o jeans. Essas máquinas, porém, eram pouco aproveitadas devido à sua complexidade, ou seja, a máquina de costura eletrônica, por exemplo, trabalhava apenas com um determinado tipo de tecido e a pequena máquina de corte, dependia de um número considerável de tecidos sobrepostos, pouco freqüentes na empresa, para que pudesse ser utilizada.

É importante mencionar que no Brasil, máquinas de costura modernas que excluem a força de trabalho em etapas tão intensivas como é a linha de montagem de roupas, ainda não são frequentemente utilizadas nos processos produtivos, sendo a mão-de-obra ainda é muito relevante.

1.3 CLASSIFICAÇÃO DAS EMPRESAS

Segundo o SIVEPAR, as indústrias confeccionistas da região de Londrina classificam-se em maioria como micro ou pequenas empresas. Poucas são as empresas de grande e médio porte. O sindicato da categoria é responsável pelos dados com relação à classificação e a quantidade de empresas registradas do setor em Londrina e região. No entanto, os dados são desatualizados e não refletem a realidade no que diz respeito ao número de empresas e funcionários. Tais fatores podem estar relacionados à falta de regularização das empresas em atualizarem seus dados junto aos sindicatos, e muitas vezes registrarem-se enquanto indústrias confeccionistas, prevalecendo à informalidade. Dessa forma dificultam a precisão dos dados, tanto quanto ao número de empresas quanto ao número de funcionários presente nesse setor.

A nível nacional dados da ABIT (Associação Brasileira da Indústria Têxtil) mostram que:

Tabela 4 – Porte das empresas do setor de confecções

Pequena 69%**Média** 28%**Grande** 3%

Fonte: ABIT, 2001.

Segundo o SEBRAE, esses são os critérios de classificação do porte das empresas, tanto na indústria, como serviços ou comércio:

Tabela 5 – Classificação das empresas por números de empregados

ME (Microempresa) na indústria, até 19 empregados e no comércio/serviço até 09 empregados.**PE (Pequena Empresa)** na indústria, de 20 a 99 empregados e no comércio/serviço de 10 a 49 empregados.**MDE (Média Empresa)** na indústria, de 100 a 499 empregados e no comércio/serviço de 50 a 99 empregados.**GE (Grande Empresa)** na indústria, acima de 499 empregados e no comércio/serviço mais de 99 empregados.

Fonte: SEBRAE

Um dado importante é que, micro e pequenas empresas em sua maioria são classificados como empresas confeccionistas quando registradas. Entretanto, determinadas empresas são facções⁵ subcontratadas por outras empresas, que ganham por peça produzida ou por lote, configurando-se como um trabalho que corresponde à prestação de serviços em dimensões variadas. Esses dados revelam que grande parte das empresas faccionistas

⁵ Colli (2000), “uma facção é uma empresa que presta serviços a confecções, ou seja, que cuida da produção sem os riscos da comercialização, mediante encomendas detalhadas”.

prestadoras de serviços para indústrias confeccionistas sobrevivem na informalidade atendendo as necessidades de empresas de confecção. Outro dado importante é que, as facções são de propriedade de costureiras que já trabalharam na formalidade para alguma empresa e hoje ao adquirir algumas máquinas monta sua própria “empresa”, ou mesmo “contratam” trabalhadoras que possuam máquinas de costura para agregar a sua facção, essas por sua vez ganham por produtividade.

A indústria de confecções, entretanto, atualmente está amparada na subcontratação de facções. É através da prestação de serviços de empresas faccionistas que muitas indústrias se sustentam no mercado. Facções, como visto, são prestadoras de serviços, trabalham sob encomendas previamente estabelecidas sem os riscos de comercialização (COLLI, 2001). Normalmente, quando registradas, são classificadas como empresas confeccionistas, no entanto, somente prestam serviços para grandes, médias e até pequenas empresas. O processo de trabalho de uma facção concentra-se todo na linha de montagem das peças, o trabalho é subdividido em várias operações até o acabamento que cabe a empresa. O valor do trabalho a ser realizado notadamente é estabelecido pela própria empresa, o que implica em baixa remuneração. Todavia, essa questão ainda será verificada nos próximos capítulos desse estudo.

1.4 REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS CONSEQUÊNCIAS PARA O SETOR DE CONFECÇÕES

A partir da década de 1990 foram detectadas importantes mudanças conjunturais e estruturais na economia brasileira acarretando impactos profundos nos setores industriais. Dentre as mudanças destacam-se os processos de reestruturação produtiva com o enxugamento dos processos de trabalho, bem como avanços consideráveis no que tange às transformações estruturais das empresas na adoção de bases microeletrônicas e técnicas de gerenciamento. Esse processo em transformação e de resposta à crise financeira do momento, propõe a redução de custos com a produção e a diminuição expressiva de postos de trabalho, além de mudanças significativas no quadro da organização dos processos de trabalho.

Com base no que foi observado e diante da atual conjuntura do setor de confecções e vestuário, é importante notar as transformações estruturais que vêm acompanhando a evolução dos novos processos produtivos, apoiados na microeletrônica desde a década de 1990. Tal evolução permitiu a automatização do processo produtivo e

mudanças na organização do trabalho, assim como o conseqüente aumento da produtividade em várias etapas do processo de produção, sobretudo em etapas que antecedem a linha de montagem das roupas.

Entretanto, essa é uma observação mais pertinente às empresas que puderam e podem investir em tecnologias mais avançadas ou para empresas que trabalham com determinado tipo de tecido e necessitam investir em máquinas e equipamentos para desenvolver a produção, conseqüentemente aumentando a capacidade produtiva. Importante ressaltar que, apesar das adaptações tecnológicas feitas pelo setor de confecções e vestuário, as quais admitiram significativos desenvolvimentos relativo à sua capacidade produtiva, tanto baseada em preços, qualidade, flexibilidade e diferenciação de produtos, o setor ainda permanece intensivo em mão-de-obra e busca por força de trabalho qualificada.

No Brasil, o processo de terceirização tem se consolidado como uma tendência forte das empresas através da prestação de serviços que começou a despontar com maior evidência a partir da abertura de mercados na década de 1990, onde grandes empresas tiveram que se reestruturar a fim de se manterem competitivas no mercado frente aos produtos importados através da abertura comercial. No entanto, isso representou para a classe trabalhadora a extensão de formas menos formalizadas nas relações econômicas e trabalhistas, como a expansão do trabalho temporário, parcial, subcontratado e informal, multiplicando os assalariados do setor de serviços e diminuindo consideravelmente os trabalhadores industriais. Porém, não se trata de algo novo já que a “terceirização” dos serviços é uma prática utilizada há muito tempo, e hoje configura-se como uma “novidade” à medida em que está entre as principais características do “complexo de reestruturação produtiva” das empresas.

Com relação ao setor de confecções a terceirização tem sido uma prática muito usual pelas empresas que utilizam esse recurso, sobretudo, para aumentar a sua capacidade produtiva. No caso da indústria de confecções onde o processo de trabalho é intensivo em mão-de-obra, ela se tornou indispensável em dias atuais. Segundo Harvey a terceirização transformou-se em um grande recurso para as empresas, pois permite maior flexibilidade na relação entre trabalho/capital. Assim, “a atual tendência do mercado é reduzir o número de trabalhadores centrais e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 1992 p.144).

Como exemplo podemos citar também o setor automobilístico, onde estruturas antes verticalizadas passaram a inserir a terceirização como método de reestruturação produtiva e econômica do setor. Neste setor, uma tendência bastante usual é a subcontratação de componentes, que são produzidos muitas vezes por empresas terceirizadas.

Importante salientar que formas alternativas de contratação, como a terceirização precarizam em geral o trabalhador, e tornam obsoletas antigas qualificações.

É válido salientar também que na indústria de confecções o processo de subcontratação de trabalhadores externos à fábrica tem sido uma tendência muito usual como forma alternativa e flexível de transferir fases da produção, ou mesmo a produção propriamente dita para outras empresas, tornando-se dessa forma, em alguns casos, um “laboratório de moda”, ficando a empresa somente responsável por determinadas fases da produção que exigem um maior nível de qualificação profissional, como é o caso dos setores de idealização, modelagem e corte. A subcontratação de trabalhadores externos à fábrica também pode ser verificada em etapas como serviços de lavanderia e estamperia que, no entanto, são disseminadas em empresas terceirizadas. De acordo com Goulart e Jenoveva⁶, a subcontratação de determinadas fases da produção pode ser de economia, capacidade e especialização.

Diz-se que a subcontratação é de economia, quando o seu objetivo maior é a redução de custos [...] A subcontratação é de especialização, quando a empresa busca um especialista, empresa ou pessoa o qual dispõe de conhecimentos e equipamentos adequados para efetuar a produção [...] A subcontratação é de capacidade, quando a empresa [...] busca outra empresa, ocasional ou habitualmente para atender a sobrecarga de pedidos ou algum incidente técnico (GOULART, 1997, 73-74)

Existem, entretanto, casos específicos para a subcontratação de trabalhadores externos. Uma empresa pode exclusivamente subcontratar bordadeiras, por exemplo, a fim de eventualmente e diversificar os seus produtos, alternativa que não altera a organização e a composição técnica dos processos de trabalho, mantendo o setor com a mesma produtividade sem grandes modificações em seu lay-out⁷. Podendo assim, subcontratar trabalhadores externos para a realização dessas tarefas especializadas, pagando-os por peças produzidas. Essa foi uma forma encontrada pelas empresas na busca ampliar a produtividade, diminuindo custos com a produção, bem como com horas extras dos funcionários. A subcontratação de bordadeiras é um exemplo que permite a empresa não só a redução de custos, mas também a ampliação do tempo com a produção interna da fábrica. Diante da pesquisa realizada com as empresas confeccionistas da região de Londrina, tanto a empresa **A**, quanto a empresa **C**

⁶ GOULART F^o. A. A indústria do vestuário: Economia, estética e tecnologia. Florianópolis: Ed. Letras contemporâneas, 1997.

⁷ Layout é a materialização da proposta visual dos elementos, no caso do setor de confecções corresponde à disposição dos equipamentos no interior da empresa.

subcontratavam trabalhadores externos, a fim de diversificar os seus produtos por não dispor de equipamentos especializados para atenderem as suas demandas. Tal procedimento estaria relacionado também a falta de pessoal disponível para a realização das tarefas. Verifica-se, portanto, que a teoria de Goulart e Genoveva se enquadra ao método de subcontratação das empresas pesquisadas, uma vez que o recurso da terceirização ou subcontratação do trabalho externo passou a ser regra diante das novas formas de contratação flexíveis.

O setor de confecções abrange uma diversidade de situações, convivendo tanto com o trabalho industrial no chão da fábrica, como também com o trabalho industrial subcontratado, na maioria das vezes na informalidade, sendo esse o caso de muitas fábricas e trabalhadores domiciliares. Contudo, nos deparamos com uma situação típica vivenciada pelas novas relações capital/trabalho, onde existe significativamente a redução do operariado industrial e o aumento dos trabalhadores prestadores de serviços. Tal processo, no entanto, significa a emergência do “novo (e precário) mundo do trabalho”, como apontou Alves (2000), no qual os trabalhadores são cada vez mais prejudicados e têm boa parte de seus direitos trabalhistas e sociais perdidos.

1.5 QUALIFICAÇÃO PARA O SETOR DE CONFECÇÕES E POLÍTICAS DE INSERÇÃO PARA O MERCADO DE TRABALHO

Inicialmente é preciso considerar que a questão da qualificação é bastante complexa, sobretudo, porque mudanças importantes relacionadas ao uso e desuso da força de trabalho puderam ser observadas a partir do processo de reestruturação produtiva. Diante desse quadro de transformação, a demanda por “qualificações” para a indústria confeccionista tem sido atualmente incisiva e ao mesmo tempo conflitante perante aos ditames do capital. Pretendemos através dessa discussão problematizar a questão, uma vez que nos dias atuais a exigência de novos perfis dos trabalhadores, principalmente qualificação profissional para o trabalho tem sido uma das principais exigências. Não se trata do nosso objeto de estudo, mas consiste numa problemática na qual se faz pertinente para essa análise.

Seria válido observar questões relacionadas às políticas de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, uma vez que a pesquisa perpassa por questões pertinentes à qualificação dos trabalhadores, principalmente no que concerne ao trabalho voltado para o setor de confecções.

Um dos programas de qualificação que se destaca no Paraná é o PlanTeQ (Plano Territorial de Qualificação dos Trabalhadores do Estado do Paraná) uma variação do PNQ (Plano Nacional de Qualificação), porém constituído através de recursos do FAT. Esse plano tem como fundamento:

“Proporcionar, ao cidadão trabalhador, conhecimentos que lhe permitam qualificar-se, requalificar-se e atualizar-se para os exercícios de funções demandadas pelo mundo do trabalho, compatíveis com a complexidade tecnológica do trabalho, o seu grau de conhecimento técnico e o nível de escolaridade, numa perspectiva cidadã, ou seja, que lhe permita condições de (re) inclusão profissional”. (PlanTeq - 2004/2007)

O Estado do Paraná, juntamente com os Sindicatos do setor confeccionista, instituições financeiras e outras entidades, busca promover cursos de qualificação e capacitação profissional visando inserir no mercado de trabalho pessoas aptas para atuar no setor. A proposta dos programas de formação de mão-de-obra qualificada no Paraná surge a partir da “falta de profissionais qualificados para o mercado de trabalho”. Neste sentido, são oferecidos cursos no SENAI, SENAC, EPESMEL, CASTALDI, entre outras instituições, visando suprir as necessidades das empresas de profissionais capacitados. Recentemente no final do ano de 2005, o Governo do Paraná através da Secretária do Trabalho, Emprego e Promoção Social, tomou a iniciativa juntamente com o VESTPAR (Sindicato das Indústrias do Vestuário do Paraná) financiar cursos de capacitação profissional para a região de Maringá, importante pólo confeccionista do Paraná. Segundo a AEN (Agência de notícias do Governo), os cursos são para atender as demandas, bem como inserir os trabalhadores no mercado de trabalho⁸.

Outra base muito importante do Estado do Paraná são as Universidades e Faculdades. No Paraná existem cerca de oito faculdades de moda --Cesumar (Maringá), UEL (Londrina), UNOPAR (Londrina), Dois Vizinhos, Tuiuti (Curitiba), UEM (Cianorte) e UEM

⁸ Os cursos estão sendo ministrados pelo Senai (Serviço nacional da Indústria). Entre os principais cursos estão os de modelagem informatizada, modelista de confecção, planejamento de risco e corte, operador de máquina de costura industrial e operador de máquina de costura especial. A carga horária varia de acordo com a especificidade dos cursos, de 200 a 300 horas cada um, correspondendo a uma média de 4 horas diárias. As aulas tiveram início dia 19 de setembro e vão até o fim do ano. A seleção dos trabalhadores beneficiados com os cursos foi feita pelas Agências do trabalhador das cidades da região, que vão cuidar também da colocação deles no mercado de trabalho, além de fazer o acompanhamento de cada um nas respectivas turmas. “Entre os critérios utilizados para a seleção, pesou o da habilidade para os serviços, partindo-se de alguma experiência no ramo”. (AEN – Agência Estadual de Notícias, 2005)

(Goierê), responsáveis pela preparação dos futuros profissionais nas áreas de criação, gerenciamento de produto, engenharia têxtil, estilo e design. (VESTPAR, 2004). Existe ainda, a Faculdade de Moda de Apucarana que atende as demandas da cidade, um importante pólo industrial da região norte do Paraná. De acordo com o VESTPAR, essa seria uma maneira de agregar valores aos produtos, capacitando os profissionais por meio dos investimentos e incentivos, e através de outras parcerias como SEBRAE, FIEP etc. No entanto, essas instituições de ensino atendem mais as demandas por qualificações em setores anteriores à etapa em costura.

Nosso foco, entretanto, centraliza-se na área de produção ou linha de montagem propriamente dita. Instituições como o SENAI, oferece à população cursos básicos de formação profissional, como Modelagem Industrial Básica, Operador de Máquina Industrial Reta, Modelagem Industrial Alfaiataria, Modelagem Industrial Feminino, Modelagem para Malharia, Moulage, Modelagem Industrial Lingerie/ Praia/ Fitness, Modelagem Industrial Infantil, Modelagem Industrial Masculina, Modelagem Informatizada-Audaces, Operador de Máquina de Costura Industrial, Operador de Máquina de Costura Industrial Especial, Cronoanalista e Planejamento, Programação e Controle da Produção (SIVEPAR).

Diante desse quadro, as instituições na capacitação de seus alunos oferecem cursos que na maioria das vezes não suprem as necessidades da fábrica com empregados que não se relacionem bem com todos os tipos de maquinários, pois os cursos de formação são rápidos e apenas proporcionam qualificação em condições básicas em costura, modelagem, corte e risco industrial. Diante do complexo industrial do setor de confecções, onde há uma diversidade grande de operações nas peças de roupas, os cursos em máquinas industriais muitas vezes tendem não capacitar o trabalhador para operacionalizar as diversas máquinas que compõem o processo de produção, limitando-o a certas operações, e ocorrendo assim à falta de profissionais capacitados dentro das empresas na qual os empresários fazem a crítica. Observa-se que os cursos oferecidos pelo SENAI, por exemplo, na capacitação de operadores em máquinas de costura industrial ou industrial especial variam entre 120 horas e 200 horas com um custo relativamente alto que gira em torno de R\$ 500,00⁹. Outros cursos, no entanto, são destinadas as áreas de modelagem, PCP (Planejamento, programação e controle da produção) entre outras funções que são exigidas no interior das fábricas e também tendem a ter um custo relativamente alto, não sendo acessível a toda população.

⁹ Esses dados foram retirados da página www.senai.com.br

Numa das empresas pesquisada foi questionado sobre a importância dos cursos de qualificação para o setor de confecções, segundo o depoimento da empresa **C**, pôde-se verificar que seu discurso se aproxima muito da tendência atual, na qual cursos de capacitação profissional tende a ser imediatamente insuficiente para atuar no chão de fábrica.

[...] Não, os cursos apenas trazem uma pequena noção do funcionamento das máquinas e suas funções, para aprender de forma que atende as necessidades de produção que a fábrica exige, somente com o tempo e com a prática [...] (Proprietária da Empresa C).

Uma tendência verificada também em outras entrevistas. Nota-se que tanto a empresa **C**, como a empresa **A**, ao contratar um funcionário primeiramente avalia a sua prática profissional, os certificados de curso de capacitação e que em alguns momentos, torna-se fator dispensável, uma vez que esses trabalhadores tendem não possuir os conhecimentos necessários em todas as etapas exigidas no setor produtivo, como por exemplo, o número de operações que são realizados numa única peça de roupa através da utilização de várias máquinas de costura. Segundo o depoimento do proprietário da empresa **A** os cursos de capacitação profissional, sobretudo, para as indústrias de confecções são básicos demais.

[...] Eles ensinam a manusear a máquina. Esses cursos só servem para quebrar o gelo, pra pessoa perder o medo de trabalhar com a máquina, mas não servem pra sair de lá e vir trabalhar aqui [...] (Proprietário da Empresa A).

Outro fator importante, relatado nessa entrevista é a comprovação da experiência profissional registrada em carteira, que segundo o depoimento é importante, contudo, não é fator determinante para se fazer a contratação, pois antes é realizada uma avaliação através de testes práticos, onde são averiguados as habilidades e o conhecimento em costura nas mais diversas operações. No entanto, costureiras que há anos trabalham em suas próprias casas ou em fundos de quintal, apresentam em muitas vezes, melhores resultados em relação àquelas que possuem experiência profissional comprovada em carteira. Contudo, através da entrevista realizada com a empresa **B**, a experiência comprovada em carteira é fundamental aliada à prática e a habilidade profissional. Da mesma forma, as candidatas ao emprego são avaliadas através de testes práticos indispensáveis para a contratação. Foi

constatado que, a prática profissional é um fator imprescindível e a melhor maneira de se qualificar um trabalhador é no chão de fábrica através da prática adquirida cotidianamente.

De acordo com os empresários que foram entrevistados faltam trabalhadores capacitados para atuar no chão da fábrica e isto pode estar atribuído ao alto índice de trabalhadores que vivem na informalidade, são notadamente trabalhadores domiciliares prestadores de serviços para empresas confeccionistas, subcontratados na informalidade por essas empresas. Por outro lado, isso pode estar relacionado à falta de qualificação.

Perante os fatos é importante considerar que a indústria de confecções, tanto a nível nacional quanto ao regional, apresentam os mesmos aspectos estruturais e conjunturais. Todas as mudanças ocorridas ao longo das últimas décadas causaram impactos, sobretudo, no perfil da classe trabalhadora e qualificações, mudanças por sua vez muito significativas.

No próximo capítulo serão abordadas questões relacionadas a pesquisa de campo, onde puderam ser constatadas muitas informações que foram colocadas nesse estudo. As principais mudanças ocorridas na indústria confeccionista, novas bases técnicas das empresas pesquisadas e a demanda por qualificação, abordando o universo empírico da investigação, a fim de caracterizar o perfil das empresas pesquisadas e contribuir com a análise teórica ora abordada.

2 A REGIÃO DE LONDRINA: UNIVERSO EMPÍRICO DA INVESTIGAÇÃO

No presente capítulo interessa-nos analisar empiricamente o processo de trabalho das indústrias de confecções, observando questões relacionadas com a organização e gestão da mão-de-obra, inovações tecnológicas e características da força de trabalho. A investigação, entretanto, partiu da observação em três empresas da região de Londrina, sendo estas fundamentais para a pesquisa, uma vez que contribuíram com a análise teórica na qual nos baseamos para a complementação dos dados obtidos no estudo em andamento.

A reestruturação produtiva para o setor de confecções, significou a emergência de novos padrões produtivos e organizacionais. A busca da produtividade a fim de se manter competitivo no mercado constituiu-se num processo que tem levado as empresas a procurar métodos de trabalho e a eliminação de grandes custos. Um dos impactos observados foi à redução de postos de trabalho, sobretudo na indústria, gerando desemprego e provocando o aumento da precariedade, a fim de atender as exigências do capitalismo e dessa maneira sustentar, a partir de um processo produtivo flexível, tanto a organização do processo de trabalho quanto com a força de trabalho. Segundo Alves (2000), no Brasil as transformações do mundo do trabalho face à reestruturação produtiva caracterizam-se mais pela adoção de métodos organizacionais do que a adoção de inovações tecnológicas.

A fim de confirmar essa tendência no setor de confecções, temos como objetivo analisar o processo de trabalho e a partir disso buscar compreender as transformações decorrentes a esse segmento, observando os processos de modernização do trabalho que tem contribuído com a desqualificação dos trabalhadores e a eliminação de postos de trabalho, tendência também verificada em outros setores, sobretudo no industrial.

Nas indústrias de confecções podemos encontrar uma série de situações onde convivem no mercado, empresas com alto grau de modernização ao lado de empresas ainda com métodos de produção rudimentares, fato que pode ser verificado no Brasil. Neste sentido, a dinâmica do processo de trabalho varia de acordo com cada empresa, dentre os quais se destacam aspectos importantes, por exemplo, como os processos produtivos dessas empresas serem compostos por várias etapas. Com base no que pudemos observar no primeiro capítulo desse estudo é de grande importância caracterizarmos cada etapa do processo de trabalho do setor, para podermos conhecer melhor nosso universo empírico.

O processo produtivo da indústria de confecções é composto das seguintes etapas:

Criação, idealização ou design: É o planejamento da coleção ou dos produtos a serem confeccionados, normalmente obedece a um calendário específico avaliando as condições climáticas. Nessa fase são considerados fatores como tendências da moda e comportamento. Esse processo, no entanto, provém de especialistas, como os estilistas, e atualmente somente empresas que comercializam marcas próprias tem esse mérito. Grande parte do setor confeccionista não conta com estilistas para a criação de suas coleções, o trabalho fica sob responsabilidade do modelista.

Modelagem ou confecção dos moldes: É a fase de desenvolvimento do produto, com etapas de execução dos moldes, gradeamento¹ e a preparação dos planos de corte. Neste setor de fundamental importância para a indústria de confecções, é onde são detectados os eventuais problemas. Nessa fase também estão os maiores avanços tecnológicos de uma indústria confeccionista, a utilização dos sistemas CAD e CAM. Essa etapa é executada pelo modelista.

É importante destacar que, anterior ao processo de produção, existe fases essenciais para o setor confeccionista, essas por sua vez farão parte de toda a continuidade do processo, contudo, o planejamento e o controle é a certificação do bom funcionamento das demais operações na fábrica. Essa fase compete ao PCP (Planejamento e controle da produção), responsável também pela programação do setor de corte.

Encaixe ou enfesto: É a fase em que os tecidos são sobrepostos e estão sendo preparados para o corte. Essa operação poderá ser manual ou através da utilização de equipamentos automatizados.

Corte: Segundo Goulart e Jenoveva (1997), está é uma das fases mais importantes do processo de trabalho do setor confeccionista e requer, sobretudo atenção, pois qualquer erro poderá comprometer parcialmente a matéria-prima. Existem algumas maneiras de realizar o corte, essa etapa poderá exigir que o equipamento de corte seja automático, devido ao tecido utilizado pela empresa, como por exemplo, o jeans. O corte, entretanto, poderá ser manual através da utilização de tesouras, mecânica ou elétrica, bem como automático, através de prensas cortantes com lâminas ou laser, ou comando numérico através de jato de água ou equipamentos mais avançados com leitura óptica e plasma (ARAÚJO, 1996).

Montagem ou costura: É o setor mais intensivo do processo de produção, tanto com mão-de-obra quanto em trabalho. Esse setor obedece às especificações da ficha técnica elaborada pelo departamento de desenvolvimento da empresa, geralmente o modelista. Essa fase consome

¹ Projeção dos moldes aos vários tamanhos do manequim.

cerca de 80% de todo o trabalho desenvolvido na empresa e é nesse setor que são montadas a peça de roupa.

Acabamento: Fase destinada à finalização das peças, onde são retirados restos de fios e linhas, bem como avaliação da qualidade do produto.

Passadoria: Essa etapa faz parte do processo de acabamento, designada a passar a roupa para ser embalada e posteriormente expedida. Essa fase, no entanto, é realizada após a lavagem das peças. Vale destacar que, o processo de lavagem é terceirizado pelas empresas, pois são poucas as empresas que possuem lavanderia própria.

Essas são as principais etapas que fazem parte do processo de trabalho de uma indústria confeccionista. Nossa pesquisa parte da análise do processo de fabricação do setor, que compreende a linha de montagem e a avaliação do trabalho das costureiras. Diante das dificuldades impostas pelas empresas com relação ao andamento da pesquisa, foram analisadas empresas de pequeno porte, que se mostraram disponíveis em contribuir, essas por sua vez apresentam baixo grau de modernização tecnológica e métodos mais simplificados tanto na organização do trabalho quanto na produção.

Sabe-se, portanto que a principal característica do setor confeccionista no Brasil é o baixo índice tecnológico, como destacado no primeiro capítulo. Neste sentido, as indústrias apostam e se apóiam na força de trabalho através da cadência e o aumento da produtividade.

Atualmente os ditames da moda exigem que as empresas diversifiquem seus produtos, dessa forma, as empresas a fim de se manterem competitivas no mercado consumidor, não investindo em tecnologias de ponta, aderem aos métodos de organização do trabalho como: *just-in-time*², *Kanbam*³ e *células de produção*⁴, sendo esses métodos os principais responsáveis pelo aumento da produtividade das empresas. Entretanto, é preciso considerar que nem todas as indústrias aderiram a esses métodos, variando de empresa para empresa. Esse novo paradigma não fica somente restrito ao setor confeccionista. A introdução destes novos modelos produtivos poderia ser destacada da seguinte maneira: “produzir apenas

² Just-in-time: O sistema just-in-time foi desenvolvido na *Toyota Motor Company*, no Japão pelo Senhor Taiichi Onno. Técnica de combate ao desperdício, traduzindo para o português significa “no tempo certo”, consiste na entrega de produtos e serviços na hora certa e uso imediato. Trata-se de uma filosofia gerencial que visa, sobretudo, extrair o máximo de produção com o mínimo de desperdício.

³ Kan, cartão, bam significa controle, cartão de controle, técnica desenvolvida para transmitir informações ao processo produtivo de maneira rápida e fácil. Técnica incorporada ao JIT (just-in-time) para a eliminação do desperdício e elevar os custos com a produção.

⁴ Células de produção podem ser compostas por uma única máquina quando realiza todas as operações, notadamente, as células de produção é um sistema composto por várias máquinas e equipamentos de forma que o layout reduza o tempo mínimo de movimentação dos materiais a serem confeccionados.

o necessário, nos prazos previstos, com a maior qualidade possível e satisfação do consumidor quanto aos preços e design” (OIT, 1995).

Nas etapas de costura, como vimos, consome cerca de 80% de todo o processo de trabalho e é a fase que menos artificios tecnológicos incorporou. As indústrias, num plano geral, investem em etapas anteriores ao processo de montagem através de sistemas computadorizados⁵ ou equipamentos eletrônicos. No setor de costura, entretanto, o principal investimento das empresas em tecnologias foram máquinas de costura mais avançadas, computadorizadas ou eletrônicas que executam determinada quantidade de pontos por minuto, ou que operam com vários tipos de tecidos, etc.

2.1 METODOLOGIA DA PESQUISA

Para esta fase do estudo foram aplicadas entrevistas em três empresas da região de Londrina, duas empresas de pequeno porte e uma microempresa. Serão apresentadas nessa parte, as várias situações vivenciadas por essas empresas no que concerne aos seus processos de trabalho, através dos relatos dos entrevistados e das observações realizadas. As entrevistas com os proprietários foram feitas a partir de um contato inicial por telefone e as dificuldades impostas pelos mesmos, fez com que elaborássemos um questionário para facilitar. As entrevistas tiveram duração de aproximadamente duas horas cada, sendo realizadas no próprio local de trabalho, exceto uma das empresas que disponibilizou um outro local. A dificuldade inicial, entretanto foi o primeiro contato, pois os proprietários mostraram-se atarefados e com pouco tempo.

A finalidade dessas entrevistas foi relatar as principais características das empresas e como são desenvolvidas as suas funções. Dentre as informações coletadas, estão a caracterização do perfil da empresa, principais avanços relacionados às inovações técnicas, organização produtiva e da força de trabalho, isto é, como isso acontece dentro das empresas. Para uma melhor distinção as empresas foram classificadas em **A**, **B** e **C**.

No estudo proposto não serão revelados os nomes das empresas analisadas, bem como endereços, ou qualquer fonte que leve a identificação das mesmas durante a

⁵ Os principais avanços tecnológicos foram nos setores de criação, modelagem e corte através dos sistemas CAD e CAM. Vale destacar, entretanto, que a utilização dos sistemas CAD e CAM não significou a redução massiva de empregados no interior das empresas.

observação e análise. Essa proposta, visa preservar quaisquer informações dadas pelas empresas, na intenção apenas de manter o compromisso em avaliar as características sociológicas no interior de suas unidades produtivas. As empresas analisadas, mesmo diante das dificuldades, por exemplo, como a falta de tempo, mostraram-se prontamente receptivas à pesquisa. Portanto, vale destacar novamente a dificuldade para se encontrar empresas dispostas a contribuir com o estudo, os proprietários alegaram a falta de tempo para maiores explicações acerca dos procedimentos de trabalho de suas empresas.

2.2 DESCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS E DISCUSSÃO DE RESULTADOS

2.2.1 Empresa A

A primeira análise é com a empresa **A**, considerada de pequeno porte segundo a classificação do SEBRAE por números de empregados, situa-se na cidade de Londrina-Pr e está no mercado há cerca de 8 anos, a sua jornada de trabalho é das 07h30min horas às 17h15min horas, sendo uma hora de almoço e 15 minutos de intervalo no período da manhã para o café que a própria empresa fornece diariamente. Atualmente, tem em sua unidade produtiva cerca de 90 funcionários, subdivididos por áreas afins no interior da empresa. Notadamente, a maioria dos trabalhadores é constituída por mulheres, sendo cerca de 80 mulheres para 10 homens. A predominância do trabalho feminino será exposta nos capítulos posteriores.

A empresa **A** trabalha com o segmento de camisaria, porém, atualmente tem agregado novos produtos em sua produção, como camisas pólos e calças, a fim de colocar no mercado produtos diferenciados e de qualidade, fatores importantes devido à concorrência, sobretudo a externa. Segundo o relato do proprietário da empresa, é preciso desenvolver um produto e se especializar nele.

[...] Tem que tentar fazer um produto e trabalhar, se especializar em cima dele, criar uma marca em cima dele pra você fazer bem feito, é lógico que depois com o tempo, você pode ir agregando outros

produtos e outra linha, mas o importante é você ter um carro-chefe [...] (proprietário da empresa A).

De acordo com o proprietário, a abertura do comércio às importações⁶ atingiu de forma prejudicial às empresas de confecções no Brasil. Trabalhando dessa forma, com produtos especializados e com qualidade, os produtos importados não incomodam a produtividade da empresa. Neste sentido, a empresa A produz mensalmente cerca de 15.000 a 20.000 peças. Toda a sua produção já está previamente vendida, pois trabalham somente por encomendas, uma característica não muito comum das empresas de confecção no Brasil, visto que a maioria trabalha sob os ditames da moda com produção em massa. A produção por encomenda é uma maneira de personalizar a fabricação com design e marca própria. A empresa fica responsável pela compra de tecidos, aviamentos e pela fabricação até o acabamento.

Gestão e organização do trabalho

A empresa tem uma faixa etária diversificada, em média os funcionários têm entre 35 anos, existem trabalhadores com 18 anos a 45 anos. É notório também na empresa a baixa escolaridade dos empregados, que de acordo com o proprietário, não é um fator de impedimento em determinados setores da fábrica, como o de costura, por exemplo. Segundo o empresário, isso é analisado de acordo com a função, para se contratar uma costureira a experiência comprovada em carteira profissional é importante, entretanto não significa “*muita coisa*”, o conhecimento, o tempo de serviço e principalmente a prática em costura são requisitos fundamentais. Diante disso pode-se atribuir à elevada faixa etária das costureiras na empresa.

O empresário atribui a informalidade a prática profissional dessas trabalhadoras, bem como à experiência profissional adquirida muitas vezes em casa, um atributo essencial, principalmente àquelas trabalhadoras que exerceram suas funções durante muitos anos em suas próprias residências, e que com o tempo foram adquirindo conhecimento prático, hoje estão prontas para exercer normalmente as atividades como costureira no interior de uma fábrica que trabalha em ritmo industrial intensificado. Sendo assim, a baixa escolaridade não interfere na prática do trabalho diário e na qualidade dos serviços, podendo

⁶ A abertura comercial na década de 90 trouxe uma forte recessão e desemprego às indústrias brasileiras, principalmente em relação aos produtos asiáticos.

ser observados nos anúncios de jornais e Agências do Trabalhador⁷ da região. A escolaridade realmente não é um requisito dos mais importantes, em âmbito geral buscaram-se trabalhadores com experiência, porém a escolaridade fica restrita ao “primeiro grau” somente. As máquinas de costura computadorizadas ou eletrônicas, não proíbem que o trabalhador possa interpretar os dados nela existentes, fundamentalmente cerca de 80% dos empregados da empresa estão na linha de produção, diante disso o proprietário explica:

[...] Já tivemos costureira aqui que não sabia escrever o nome, assinava male má o nome, isso não interfere em nada, porque? Porque a máquina se ela for uma máquina computadorizada ou eletrônica ela pode causar uma certa dificuldade para a pessoa que não tem conhecimento, mas hoje mesmo a pessoa não sabendo ler, o número ela sabe. Número é uma coisa que automaticamente todo mundo sabe, então, isso daí não é dificuldade na linha de produção [...]. (proprietário da empresa A).

Observa-se que as mudanças de ordem tecnológica que notadamente interferem diretamente sobre o conhecimento, assim como os processo de automação e modernização de máquinas e equipamentos, hoje não se configuram como um impedimento que distancia o trabalhador da máquina, sobretudo da interpretação de dados, sejam eles eletrônicos ou informatizados. Segundo Braverman (1987), o trabalho pode se transformar em um mero e repetitivo ato de apertar botões, como pode lançar novas leituras sobre a questão, na medida em que, se é possível atuar de maneira mais indireta na produção. Diante desses fatos verifica-se que o domínio da linguagem dos computadores e a interpretação de dados inerentes à máquina, como os numerais, não se tornaram para muitos trabalhadores empecilho à contratação, como é o caso da empresa de confecções aqui analisado. Entretanto, não se pode negar a existência, ainda que restrita, de importantes modificações nos requisitos de qualificação que se revelam nas novas exigências cognitivas e interpretativas do mundo do trabalho, fundamentais atualmente para a inserção no trabalho e para sua execução.

Conforme a opinião do proprietário da empresa, os programas de qualificação profissional existentes no Estado do Paraná não capacitam trabalhadores para o mercado de trabalho de forma adequada. Os trabalhadores que saem dos cursos de

⁷ SINE – Sistema Nacional de emprego -Paraná

capacitação de mão-de-obra para o setor de confecções não chegam preparados para assumir funções dentro da fábrica, pois são muitas as limitações, uma vez que os treinamentos são básicos e não fornecem o conhecimento necessário exigido nas várias operações existentes no setor.

[...] As pessoas que fizeram o curso de costureira do SENAC, SEBRAE, vêm cru. Eles dão máquina reta pra pessoa trabalhar, porque eles não têm todo o maquinário (pra começar). A pessoa que vai ministrar esse curso tem que ser profissional, tem que ter capacidade pra saber como é. Por exemplo, a máquina de “fechar” é super complicado, eles não têm lá [...] Existe um monte de operações: é linha reta pra fazer uma gola, mas é complicado; é linha reta pra pregar um bolso, mas se fizer um bolso torto, complicou. Então a pessoa sabe trabalhar numa máquina de linha reta, só que as operações que exigem dentro de uma linha de produção são grandes, isso eles não ensinam. Por que? Eles ensinam a manusear a máquina [...] Esses cursos só servem para quebrar o gelo pra pessoa perder o medo de trabalhar com a máquina, mas não servem pra sair de lá e vir trabalhar aqui [...]. (Empresa A)

Para o proprietário, a qualificação é adquirida dentro da empresa, seja no setor de costura, corte ou risco, pois existe uma evolução no setor de produção, onde o trabalhador adquire experiência cotidianamente.

Com relação às contratações, para se fazer um contrato de trabalho é preciso primeiramente realizar um teste prático com o candidato, para que possa ser avaliada a sua condição, bem como a qualificação e os seus conhecimentos. No processo produtivo da empresa é preciso entender que a adaptação à máquina de costura, seja ela eletrônica ou computadorizada é um processo simples, isto é, a tecnologia não complica e não interfere, mesmo para aqueles que não a dominam. Para outros setores da empresa é exigido um nível de qualificação maior, como no setor financeiro, PCP (pessoa responsável pelo planejamento e controle da produção), recepcionistas entre outras funções. Observa-se que o processo de trabalho de uma indústria confeccionista combina ao mesmo tempo qualificação e desqualificação do trabalho em um mesmo ambiente. Vale destacar que o trabalho das

costureiras, mediante o relato do empresário, configura-se como um trabalho desqualificado de acordo com a natureza das atividades.

Durante a pesquisa, foi perguntado sobre a rotatividade dos funcionários, ou seja, se existem com frequência e intensidade muitas admissões e demissões. Segundo o empresário, existem alguns fatores que levam a empresa ter uma alta rotatividade, no qual não é o seu caso. Um dos principais fatores com relação à rotatividade é o trabalho feminino que inclui os afazeres domésticos, o cuidado com a vida familiar, que, ainda nos dias atuais é atribuído muito mais às mulheres do que aos homens, isso, no entanto, é um fator que leva a uma grande rotatividade nas empresas, já que as faltas e pedidos de demissões ocorrem com frequência.

[...] Se você tiver 80 mulheres trabalhando, as mulheres ficam grávidas, se o filho tá doente, quem você acha que vai levá-lo a mãe ou o pai? A mãe. Então as faltas são em função disso. Existem outras faltas, normais, mas a maioria é pelo lado da mulher. A mulher também vai mais ao médico [...] Então existe um monte de complicações, diferenças entre o homem e a mulher, a mulher é mais sujeita a faltas.

Vale salientar através dessa questão, que o trabalho feminino tem ampla participação em vários setores e atividades. Um dos setores que mais concentram mulheres de maneira especial é o setor de confecções, devido às atividades em costura, muitas vezes adquiridas de forma tradicional e familiar. É importante considerar que, atualmente o trabalho da mulher no contexto do capitalismo moderno possui dupla jornada, devido a isso, a mulher exerce o papel de mãe, dona de casa, esposa e trabalhadora, pois realiza no seu cotidiano o uso e a distribuição do tempo entre trabalhar e cuidar da família, uma vez que precisam cada vez mais contribuir com as despesas de casa, mas também porque buscam constantemente seu espaço no mercado de trabalho e a sua autonomia.

Com relação ao salário dos funcionários, a empresa respeita o piso salarial estabelecido pelo Sindicato, no entanto pagam cerca de 15% acima do valor estabelecido por ele. Existe ainda uma complementação através de ticket e um programa de incentivos, sistema bastante conhecido, visto que é uma tendência observada na administração científica de Taylor, no qual o incentivo que a empresa dá baseado na *assiduidade e anuidade* dos funcionários, um “estímulo” ao empregado que não faltar durante aquele mês. O sistema

funciona da seguinte maneira, o empregado que não faltar mantendo a frequência de 100% durante o mês, não terá descontado da sua folha de pagamento os 5% ou 6% do valor do vale transporte, por outro lado, o funcionário faltou perde o direito e terá esse valor descontado na folha de pagamentos. Segundo o proprietário da empresa, essa foi uma forma encontrada para “estimular” os funcionários a não faltar ao trabalho, visando sempre o bom desempenho e o não comprometimento da produção.

Organização da produção, tecnologias e processo de trabalho

Quando questionado sobre a automação industrial, que inclui as máquinas e equipamentos, o empresário mostrou-se restrito às inovações tecnológicas em relação a sua empresa. Segundo o empresário, para uma empresa como a sua, que é de pequeno porte não são viáveis grandes investimentos em máquinas e equipamentos computadorizados, visto que são máquinas de alto custo e servem, sobretudo para empresas com ampla produtividade. Sendo assim, algumas considerações são feitas acerca das tecnologias para a indústria de confecção.

[...] Existem algumas máquinas automatizadas para a confecção, só que elas só têm efeito, só se justificam quando à produção é muito grande. São máquinas caras e para uma produtividade muito grande [...] Ao mesmo tempo em que ela é automática ela é bitolada, ela só faz aquilo, você prepara a máquina para fazer um determinado bolso, ela vai fazer aquele bolso o dia inteiro, ela vai fazer “10.000” bolsos. Se você tiver uma produção, a cada 100 bolsos, você tiver que parar a máquina e mudar, já não serve. Porque o tempo de trocar o programa, de mudar o processo dela é muito grande. Então não compensa [...] (Empresa A).

O maquinário da empresa analisada, conforme o relato do empresário, está de acordo com a sua produtividade, são máquinas eletrônicas e mecanizadas. Máquinas eletrônicas possuem um pequeno sistema acoplado para pequenas funções, como a regulação de pontos, retroceder e parar. A empresa não possui máquinas automatizadas e computadorizadas com alto grau tecnológico, existem na fábrica cerca de 15 máquinas eletrônicas e 35 máquinas mecanizadas no setor de produção.

[...] O fato de mudar muito de modelo para modelo, as máquinas computadorizadas não seriam viáveis [...]. (Empresa A)

Com relação à organização do trabalho, verifica-se que é feita de forma tradicional seguindo o modelo taylorista/fordista. O setor produtivo apresenta-se em linha de montagem e o processo segue de forma fragmentada até a sua finalização. Existe em cada setor um encarregado de produção que tem a função de “vigiar” o andamento da produtividade, bem como distribuir aviamentos para os trabalhadores e o transporte para outros setores, assumindo eventualmente a linha de montagem quando a empresa tiver necessidade. Outra função do encarregado seria a de remanejar os outros funcionários para que estes não tenham maiores problemas, conseqüentemente não comprometendo o andamento do processo produtivo. Na empresa o modelista é o único encarregado de si mesmo, executa juntamente com o departamento de criação e os moldes, bem como o gradeamento. Contudo, o controle do tempo e dos movimentos dos funcionários é um fator relevante para a empresa que visa diminuir o tempo ocioso no processo de trabalho. Neste sentido o trabalho das encarregadas e da gerente de produção é imprescindível.

A empresa exige que os funcionários saibam operar em várias funções, configurando-se como o sistema de polivalência⁸. Segundo o proprietário, “*tem que trabalhar em todas as funções*”, dessa forma, pode-se averiguar a importância que se têm as faltas, uma vez que funcionários polivalentes e multifuncionais tendem saber manejar todos os tipos de maquinários do processo produtivo, bem como assumir o trabalho em todas as suas fases. Sendo assim, “*existe uma evolução na linha de produção*”. Através disso, as adaptações nos sistemas produtivos são cotidianas na empresa, pois é importante para não criar na produção “gargalos”, ou seja, esse remanejamento de funcionários polivalentes é fundamental para a empresa caso ocorra algum contratempo, permitindo assim a evolução do processo de trabalho.

A encarregada do setor é a responsável, caso ocorra algum imprevisto, por isso deve fazer as adaptações necessárias principalmente se houver interrupções na produção ou quebra de maquinários, para que se possa fazer a substituição de equipamentos e a compensação de horários desperdiçados durante os períodos em que os trabalhadores ficaram ociosos, bem como se houver a necessidade de compensações de horas extras de trabalho. A

⁸ A polivalência estaria relacionada às novas formas de organização do mundo do trabalho flexíveis. O “novo” trabalhador deve ser capaz de se adaptar as novas mudanças e ocupar várias funções tradicionalmente distintas.

seqüência operacional também fica sob responsabilidade da encarregada do setor, como citado acima, ou gerente de produção, esta, no entanto, deve buscar o melhor layout, ou seja, a melhor definição do arranjo físico dos equipamentos e também dos funcionários, a fim de aperfeiçoar o processo e dessa forma facilitar o fluxo da produção.

As adaptações na empresa são fundamentais, de acordo com o empresário o piso salarial estabelecido pelos Sindicatos para a categoria de costureiras é de R\$ 400, 00 mesmo para aquelas trabalhadoras que se destacam entre as demais. Entretanto, não haveria possibilidade de pagar a mais como forma de incentivo e estímulo ao bom trabalho desempenhado, isso geraria conflitos na empresa, uma vez que as demais trabalhadoras poderiam fazer reclamações junto aos Sindicatos. Diante disso, o empresário buscou uma alternativa para que esse problema pudesse ser em parte resolvido.

[...] A lei, o Sindicato deveria brigar por isso. Se eles estivessem preocupados com o bem estar dos funcionários deles. Ele deveria criar essas funções e não tem. Então, às vezes você tem que criar funções diferentes. Temos duas costureiras diferentes aqui, uma que estava querendo sair por problemas familiares e financeiros, estamos tentando resolver isso com ela. E a outra não. Mas a gente tá tentando, fazer o quê? Criar uma função específica, por exemplo, “pilotista”, é a pessoa que faz as peças piloto. Então, você poderia diferenciar o salário dela. Se você deixar como costureira todas as outras passam a ter aquele mesmo direito. Então, não tem como você colocar, costureiro nível 1 ou nível 2, isso não existe, o que existe é costureira [...]. (Empresa A)

Outra adaptação importante na empresa é a utilização de uma facção para auxiliar a empresa em épocas de grande demanda. A empresa subcontrata uma empresa faccionista de sua confiança, o relacionamento se dá da seguinte maneira: A empresa A subcontrata os serviços de outra empresa e transfere determinada quantidade de serviços ou mesmo fases inteiras do seu processo de trabalho. Ao fazer isso a empresa subcontratante se responsabiliza por enviar as peças cortadas, que na maioria das vezes vão também os aviamentos, ficha técnica e a peça piloto, além de disponibilizar uma pessoa responsável para acompanhar e verificar a qualidade dos produtos que estão sendo terceirizados. Em outros casos, a empresa também subcontrata bordadeiras e terceiriza também serviços de lavanderia.

Segundo o relato do proprietário da empresa, constata-se que a subcontratação caracteriza-se como sendo de “capacidade” e “especialização”⁹.

O processo de trabalho da empresa se organiza a partir da criação dos modelos, moldes que são transferidos para o setor produtivo da empresa, essa fase, entretanto, também em parte se estende para fora da empresa através dos recursos de subcontratação de trabalhadores externos. Conforme o empresário em sua fábrica não se produz moda, portanto, não tem a necessidade de um estilista ou design próprio. A empresa produz modelos básicos com pouca diversificação. Subseqüente à etapa de criação, o processo continua com o modelista, serviço realizado por um trabalhador do sexo masculino especializado e qualificado para essa tarefa e responsável pelos moldes. “*A base de toda modelagem é sempre feita manualmente não há a utilização de qualquer equipamento eletrônico*”. A partir disso, é desenvolvido um protótipo ou peça piloto, trabalho realizado por costureiras pilotistas¹⁰. Os moldes são riscados, sendo que para essa operação existem dois funcionários. Após essa etapa colocam-se os dados no sistema de computador, onde são feitas as ampliações para outros tamanhos realizando assim o encaixe nos tecidos.

Posteriormente a essa operação é mandado para o setor de corte onde primeiramente é feito o enfiesto¹¹, onde o tecido é estendido na mesa de corte para em seguida ser riscado e cortado, nessa etapa da produção trabalham 6 funcionários. Nessa fase devem ser feitas algumas reservas ao processo, quanto aos cuidados na hora de encaixar os moldes nos tecidos, levando-se em conta as tonalidades e o comprimento do corte. A partir disso, o corte é feito manualmente e não há também a utilização de equipamentos eletrônicos nessa etapa. Segundo o empresário, equipamentos eletrônicos para o setor de corte geralmente são caros, além de serem viáveis para empresas com grandes estruturas ou que necessitam devido a espessura do tecido que trabalham, como as empresas que utilizam tecidos mais grossos como o jeans, por exemplo.

Uma observação pertinente colocada pelo proprietário da empresa A é que, “*no Brasil tem que tentar diminuir os custos de toda maneira*” (Empresa A), diante disso, os processos são realizados manualmente para reduzir custos com a produção. Após o corte às peças são encaminhadas para o processo de preparação¹², onde são feitos os preparativos e a

⁹ GOULART F^o., A. A indústria do vestuário: Economia, estética e tecnologia. Florianópolis: Ed; Letras contemporâneas, 1997, páginas 73-74.

¹⁰ Costureira experiente que vai confeccionar a peça piloto.

¹¹ Fase que antecede ao corte. É a sobreposição dos tecidos, ou seja, corresponde à ação de colocar uma ou várias do tecido a ser cortado sobre a mesa de corte (SEBRAE/RN)

¹² Corresponde à fase inicial do processo de costura, utilizam-se as peças separadas que vem do setor de corte.(SEBRAE/RN)

separação dos materiais para que possam ser conduzidos ao setor de costura. A confecção das peças fica para o setor de montagem, que corresponde cerca de 80% de todo trabalho executado na fábrica.

No setor de costura da empresa trabalham cerca de 50 pessoas, sendo uma delas do sexo masculino. O processo de trabalho nessa fase, é feito de forma tradicional. Verifica-se que as peças ao chegar ao setor de costura já estão pré-determinadas pelo processo de preparação, que em fase anterior à costura são devidamente separadas, marcadas ou etiquetadas para que se obedeça a uma seqüência operacional, evitando assim a perda de lotes ou a mistura das peças a serem confeccionadas. A distribuição das peças é feita de acordo com cada operação, trata-se de um processo complexo, pois a produção segue fragmentada até o seu acabamento. Cada produto segue uma determinada quantidade de operações e cada máquina de costura possui sua função própria. O processo de confecção de uma camisa, por exemplo, poderá estar subdividido em várias operações, no entanto, vamos destacar alguns procedimentos, como, confeccionar colarinho, punhos, bolsos, frente, traseiro, mangas e a montagem ou união das peças. Deve-se, contudo considerar que para cada procedimento existe uma série de operações.

As informações abaixo são fragmentos que foram retirados do site www.textilia.com.br, no qual sugere proximidade com o processo de trabalho e a série de operações na qual foram referidas acima, entretanto, não segue as mesmas operações realizadas no chão da fábrica no qual foi observada. A amostragem a seguir é para caracterizar o processo de trabalho na confecção de uma camisa, a fim de apontar o seu processo fragmentado, no qual acredita ser uma especificidade das novas formas de organização do trabalho. Vale salientar, no entanto que, para os procedimentos realizados, o processo de organização da produção, levando-se em conta a forma de gestão dos trabalhadores, assim como as operações executadas, podem variar de empresa para empresa, considerando-se também o tamanho da fábrica e números de funcionários dispostos no processo produtivo. Importante observar também que para as operações utilizam-se máquinas diferenciadas e muitas vezes específicas, outras vezes o processo é realizado de forma manual pelas operárias, como no caso de passar, vincar entre outras operações.

SÉRIE DE OPERAÇÕES PARA A CONFECÇÃO DO COLARINHO

Fusionar entretela na gola
Fusionar entretela no pé de gola
Embainhar pé de gola
Fechar gola
Virar gola
Passar gola
Pespontar gola
Unir pé de gola
Passar colarinho
Pespontar pé de gola
Refilar pé do colarinho
Casear pé de gola
Casear bico de gola
Marcar centro do colarinho

Quadro 1 – Processo de costura do colarinho

Fonte: www.textilia.com.br

SÉRIE DE OPERAÇÕES PARA A CONFECÇÃO DOS PUNHOS

Fusionar entretela no punho (2)
Embainhar punho
Fechar punhos
Virar punhos
Passar punhos
Pespontar punhos
Passar punhos (embutido)
Casear punhos

Quadro 2 – Processo de costura dos punhos

Fonte: (idem)

SÉRIE DE OPERAÇÕES PARA OS BOLSOS

Passar barra do bolso
Pespontar barra do bolso
Vincar bolso (formatar)

Quadro 3 – Processo de costura do bolso

Fonte: (idem)

SÉRIE DE OPERAÇÕES PARA FRENTE

Pontear entretela de vista
Fusionar entretela da vista
Passar vista esquerda e direita
Pespontar vista esquerda e direita
Pregar bolso
Casear vista esquerda

Quadro 4 – Processo de costura para a parte da frente

Fonte: (idem)

SÉRIE DE OPERAÇÕES PARA O TRASEIRO

Pregar etiqueta na pala
Pregar palas
Pespontar pala

Quadro 5 – Processo de costura do traseiro (ou parte de trás)

Fonte: (idem)

SÉRIE DE OPERAÇÃO PARA AS MANGAS

Formatar carcela
Fazer bainha
Pregar carcela

Quadro 6 – Processo de costura das mangas

Fonte: (idem)

PROCESSO DE MONTAGEM DA CAMISA

Casar frente/ traseiro
Unir ombro
Pespontar ombros
Revisar ombros
Acertar degolo/ casar colarinho
Pregar colarinho
Rebater colarinho

Casar mangas
Pregar mangas
Pespontar mangas
Revisar mangas
Fechar laterais
Revisar laterais
Casar punhos
Pregar punhos
Refilar barra da camisa
Fazer barra

Quadro 7 – Processo de montagem da camisa

Fonte: (idem)

É importante notar a complexidade das operações e o nível de fragmentação das operações realizadas na confecção de uma camisa, contudo, vale destacar que tais operações parcelizadas tornam o trabalhador limitado em suas funções. O setor de confecções possui essa característica, em virtude dos métodos de organização do trabalho inseridos nos processos produtivos atualmente, com vistas a aumentar a produtividade com o ritmo acelerado da força de trabalho.

Após a etapa da montagem das peças elas seguem para o acabamento onde trabalham cerca de 20 funcionários responsáveis pela limpeza das peças. Contudo, para finalizar o processo existem outras séries de etapas que vão desde o envio das peças para a lavanderia, estamparia, tinturaria ou bordados ou dependendo da necessidade de cada produto. Em seguida as peças voltam para a empresa para a finalização, limpeza das peças, retirada de linhas e sobras de tecido, passar e dobrar e assim segue para a expedição, onde fica um funcionário responsável por essa tarefa.

2.2.2 A empresa B

Diante das dificuldades encontradas para a realização dessa pesquisa no que concerne à disponibilidade das empresas, o contato com a segunda empresa foi feito através de uma funcionária da própria firma que solicitou primeiramente a visita à empresa. Em seguida, foi estabelecido um contato por telefone e agendado uma visita. Na ocasião foi constituído um critério para a entrevista, onde seriam feitas algumas perguntas sobre a

empresa como também, sobre o processo de gestão de pessoal, organização da produção e processo de trabalho.

A empresa **B** é de caráter familiar, trabalham marido, mulher e irmãos, além do restante dos funcionários. Entretanto, a parte encarregada de administrar a empresa e gerenciar a produção fica por conta do contexto familiar. Importante dizer que o cônjuge da proprietária possui outra empresa, essa de médio porte em sociedade com o pai e o irmão, que, entre outras tarefas em sua empresa auxilia na administração da fábrica B.

A segunda empresa entrevistada é uma facção, ou seja, uma firma subcontratada por outra do setor para a realização de determinadas etapas do processo produtivo, ou melhor, a empresa contratante estabelece um “contrato de prestação de serviços” com a facção a fim de terceirizar etapas de sua produção, transferindo parte para a fábrica **B**. Segundo Colli, “uma facção é uma empresa que presta serviços a confecções, ou seja, que cuida da produção sem os riscos da comercialização, mediante encomendas detalhadas” (2000, p. 60). Diante disso, Colli afirma que as empresas terceirizam serviços a fim de “expulsar” do interior da empresa riscos com a produção. No entanto, poderíamos dizer que uma facção torna-se a extensão da própria fábrica.

Na verdade ele persiste como forma de “terceirização”, que aos poucos adquire os novos elementos que constituem esse processo enquanto uma estratégia de descentralização das atividades produtivas e “expulsão” do capital fixo de dentro das grandes e médias empresas. Assim, a facção passa de uma forma de produção complementar para uma espécie de “unidade produtiva” da fábrica sucontratante (COLLI, 2000. p. 56)

A empresa localiza-se em um bairro da região central da cidade Londrina, exerce suas funções em um barracão construído no fundo de uma residência, conta atualmente com 28 funcionários. Segundo a classificação do SEBRAE por número de empregados, trata-se de uma empresa de pequeno porte. Um dado importante é que por se tratar de uma facção, todos os funcionários se encontram na área de produção. A empresa está no mercado de trabalho à cerca de 3 anos, no entanto, exerce suas funções desde 2002, desenvolvendo as mesmas operações. Sua jornada de trabalho é das 07h30min horas às 17h20min horas, sendo uma hora de almoço. A facção trabalha para uma única empresa da cidade de Londrina, de médio porte, que na ocasião é empresa do próprio esposo. Seguem na fabricação de Jeans, calças e bermudas masculinas.

Gestão e organização do trabalho

De acordo com o que foi observada na empresa, a faixa etária dos funcionários é a partir dos 18 anos aos 45 anos aproximadamente. Possuindo 28 funcionários no total, 3 são do sexo masculino que atuam também na linha de produção, entretanto, são encarregados de passar e auxiliar na costura. Existe também, como numa empresa indústria confeccionista, uma encarregada de produção, responsável principalmente pelo controle do tempo de produção e o bom desempenho da fabricação, a fim de manter o ritmo da produção e a boa qualidade das peças, eventualmente também faz o processo de seleção de novos empregados, essas foram as tarefas atribuídas à encarregada de produção pela empresária.

Com relação às contratações, a empresa sempre considera a experiência profissional e registro em carteira como um requisito fundamental, desconsidera por outro lado níveis altos de escolaridade, admitindo que a escolaridade de seus funcionários gira em torno do primeiro grau¹³ somente.

Quando perguntado sobre a rotatividade dos funcionários, admissões e demissões, segundo a sócia-proprietária da empresa, isso não ocorre com frequência. É destacada a existência de funcionários desde a fundação da empresa em 2002. Todavia isso estaria relacionado aos métodos e as condições ao fazer um contrato de trabalho, ou seja, para o processo de seleção de funcionários a empresa avalia primeiramente se o candidato possui filhos, quantos e qual a idade, sendo esse muitas vezes um fator essencial para a não admissão do pretendente ao cargo. Isso acontece devido à preocupação com possíveis faltas em horário de trabalho comprometendo assim a produção da empresa. De acordo com o seu depoimento “*a produção é constante e não pode parar*” (Empresa B) uma vez que depende de prazos de entrega. Admite que mulheres grávidas e com filhos dão mais “problemas” à empresa devido ao grande número de faltas ao trabalho.

[...] Nos tínhamos uma funcionária que engravidou, esse tipo de pessoa dá mais problema para a empresa. Melhor ficar em casa do que ela criar problemas com as outras costureiras. Registrada, ela passou a ganhar do INSS, já que ficou mais de 15 dias de atestado. Onde estava havendo conflito com as outras funcionárias. Porque sobrecarrega a produção [...] (Sócia - proprietária-B).

¹³ Atualmente Ensino fundamental.

Pode-se observar, entretanto, através dos relatos da empresária que, as horas extras são extremamente importantes para a evolução do processo de trabalho. Segundo suas observações são exigidas cotidianamente horas extras dos funcionários, as horas são registradas e posteriormente compensadas em banco de horas em momentos de baixa produção na empresa.

[...] Quem não tem hora deve ir fazendo [...] (Empresa B).

Banco de horas é um sistema flexível de compensação de horas extras no qual permite as empresas reduzirem ou ampliar a jornada de trabalho conforme necessidade de produção. Esse sistema permite às empresas reduzir despesas com o pagamento de horas extras. Importante salientar que o sistema de banco de horas, nesse caso é um acordo entre empresa e trabalhador.

Organização da produção, tecnologias e processo de trabalho

Quanto ao sistema organizacional da empresa, primeiramente é preciso considerar que não há a utilização de costureiras externas, uma vez que sua produção já é um contrato externo pré-estabelecido e não produzem nada além das remessas vinda da empresa contratante. Importante notar que toda a produção realizada pela empresa faccionista não significa risco para si mesmo, isso porque a prestadora de serviços ganha por peça produzida sem ter que comercializar posteriormente os produtos fabricados. O único risco inerente está relacionado à fabricação e qualidade do produto.

O processo de trabalho acontece da seguinte maneira: as remessas chegam completas e com referências para não causar desordem no momento que forem distribuídas entre as costureiras, conforme o depoimento da proprietária da facção a empresa contratante manda desde aviamentos, peças cortadas, moldes, peça piloto, ficha técnica e gabaritos, sendo esses recursos fundamentais para produção. A empresa **B** produz em média 1.500 peças semanalmente, de acordo com as remessas vinda da empresa contratante. Segundo a empresária o processo é complexo e as peças são muito detalhadas, dessa forma a confecção da roupa se torna um processo mais demorado. O processo de trabalho se organiza se constitui da seguinte forma: os lotes chegam na empresa, a partir daí é feito à verificação das referências e a separação das peças mais urgentes. Essa etapa é função de um funcionário do sexo masculino e auxiliar de produção. Subseqüentemente é feita a distribuição das peças entre as costureiras, em seguida para o responsável pela passadoria, este vai marcar as peças

que tiver necessidade a ferro quente para tornar o trabalho mais fácil no momento da costura. Uma vez distribuídos os lotes e as peças começa à fase que para uma empresa de facção significa praticamente todo o seu trabalho, a costura ou montagem das peças.

O trabalho, como dito anteriormente, se apresenta fragmentado e não mais especializado. Na empresa, atualmente, há o predomínio e a necessidade de trabalhadores polivalentes, isso devido às exigências impostas pela empresa, no qual as costureiras devem saber se posicionar em todas as máquinas desde o início das operações até o acabamento que cabe a empresa.

Quanto aos equipamentos utilizados pela facção, foi relatado que as máquinas na medida do possível são atualizadas. Atualmente a empresa possui uma quantidade maior de máquinas que funcionários. Além das máquinas de costura existe na empresa uma pequena máquina automática de corte, para eventuais cortes de tecidos quando faltar alguma peça nas remessas vinda da fábrica, como por exemplo, bolsos ou lapelas. A máquina de corte é necessária porque a empresa fabrica peças em Jeans que é um tecido grosso e as peças quando sobrepostas tornam o corte com tesoura praticamente inviável. A empresa trabalha com apenas uma máquina eletrônica, esta realiza o trabalho de fazer o travete¹⁴ nas peças. Segundo a empresária, trata-se de uma máquina bastante ágil, silenciosa e importante para facilitar o serviço, pois corta a linha ao final da costura facilitando o acabamento. As demais são máquinas mecânicas, que realizam o trabalho de pespontar, casear, travetar, fechar, bem como, interlocar, overlocar, fazer os passantes nas calças e bermudas entre outras funções.

O processo de confecção de uma calça jeans está subdividido em várias operações, da mesma forma que a camisa, visto anteriormente. Deve-se salientar que as várias operações requerem muitas vezes máquinas e equipamentos diferenciados, podendo ocorrer variações no processo de montagem de empresa para empresa, levando-se em conta o tamanho e o número de funcionários, bem como a automação tecnológica existente nessa fábrica e a quantidade de peças a ser produzida. Contudo, o processo combina técnicas manuais com a utilização predominante de máquinas de costura, desde a mecânica à máquina eletrônica e computadorizada, e a imprescindível utilização da força de trabalho presente em todas as etapas, vale dizer que para cada operação é necessário o envolvimento de uma ou mais costureiras no processo. Abaixo estão destacados os procedimentos usuais para a confecção de uma calça jeans, este por sua vez constituído de várias operações. Essas

¹⁴ Uma espécie de costura rebatida nos passantes das calças e bermudas.

informações, no entanto, foram retiradas do site www.textilia.com.br, que sugere como deve ser o processo de trabalho na confecção de uma calça jeans. Entretanto, esses elementos não fazem parte do conteúdo da pesquisa realizada na empresa **B**, servem apenas para ilustrar dados importantes para a compressão desse estudo.

SÉRIE DE OPERAÇÕES NA CONFECÇÃO DE CALÇA JEANS

Emendar cós
Enrolar cós
Fazer passantes
Fusionar passantes
Cortar passantes
Bainha bolso relógio
Pregar bolso relógio no espelho
Bainha bolsos traseiros
Fazer filigrana
Overlocar espelhos dos bolsos
Pregar espelhos nos bolsos
Fechar bolsos frontais
Virar bolsos frontais
Rebater costura dos bolsos dianteiros
Aplicar fitilho nos bolsos frontais
Alinhar bolsos dianteiros
Overlocar dianteiros/ vista esquerda e direita
Costurar etiqueta
Colocar frente direita na vista inserindo o zíper
Colocar frente esquerda na vista
Unir frente esquerda com direita/gancho
Costurar vista e gancho
Colocação de palas no traseiro
Passar (vincar) bolsos traseiros
Pregar bolsos traseiros
Fechar gancho traseiro
Fechamento das laterais
Rebater laterais
Fechamento da entre pernas
Fechamento da entre pernas (outra operação)
Virar a calça pelo direito
Colocação de cós
Finalização das duas pontas do cós
Colocação de etiqueta de couro no cós
Colocação de passantes
Bainha de pernas
Casear ponta de cós
Colocação do botão metálico
Travetar vista/bolso traseiro/quadril
Limpeza

Revisão final.

Quadro 8 – Processo de costura da calça jeans

Fonte: www.textilia.com.br

Toda a complexidade operacional é prevista também em empresas de pequeno porte como a empresa faccionista pesquisada, no entanto deve-se novamente considerar que o número de funcionários e a tecnologia empregada poderão muitas vezes influenciar no processo de produção, no que concerne ao ritmo e a produtividade. Neste sentido, todo o processo observado acima é realizado somente na confecção de uma calça jeans, nota-se que as operações estão subdivididas em várias etapas até a finalização da peça, existe nesse processo a utilização de máquinas de costura e processo de trabalho manual como foram destacadas no site www.textilia.com.br . Observa-se que as operações fragmentadas requerem ao longo do processo um ritmo de trabalho acelerado das costureiras, uma vez que as tarefas são rotinizadas e simplificadas, dessa forma o processo de trabalho implica em tornar o trabalho mais rápido favorecendo diretamente a empresa. Contudo, esse princípio é previsto na forma de trabalhar das empresas, que buscam através da organização do trabalho e formas flexibilizadas o aumento da cadência na produção.

Subseqüente a etapa da costura, é realizada a limpeza das peças e a retirada dos fios de linha que sobraram. Essa fase é realizada também por uma funcionária envolvida no processo de fabricação da empresa. Isso feito, as peças são enviadas para uma lavanderia terceirizada pela empresa que contratou a facção, após isso, a própria lavanderia se encarrega de levar as peças para a empresa contratante. Após essa etapa as peças não estão mais sob responsabilidade da facção e nem de qualquer tipo de acabamento. Finaliza-se aqui o trabalho dessa facção.

2.2.3 A empresa C

A análise da empresa C partiu de um contato pessoal, no qual foi agendada uma visita. A empresa de caráter e gestão familiar está localizada na cidade de Cambé – Pr e tem como sócias duas irmãs que dividem as tarefas dentro da empresa. O local de trabalho encontra-se atualmente em um cômodo separado no fundo do quintal de sua própria casa, a

fábrica não possui registro e devido a isso está na informalidade aproximadamente há três anos. Duas pessoas trabalham na empresa atualmente, contam eventualmente com a ajuda de familiares. Quanto à escolaridade, uma das sócias tem o ensino médio completo e a outra tem o ensino superior completo e a idade está em 21 e 23 anos.

A empresa produz atualmente roupas femininas, jeans, malhas e roupas infantis, procura sempre diversificar os produtos na busca de exclusividade, acreditando ser importante uma vez que a variação dos produtos garante certa exclusividade nas vendas. A produção é destinada, sobretudo, aos amigos, parentes e locais de trabalho como postos de saúde, escolas etc. Um dado importante é que, as mesmas pessoas que produzem as roupas saem para fazer as vendas. Segundo as proprietárias da fábrica não há uma estimativa exata de quanto é produzido mensalmente, revelam não estar satisfeitas com os resultados, já que a produtividade é muito baixa, bem como os lucros. De acordo com as proprietárias, as dificuldades são muitas, no entanto, atribuem esse fato à informalidade, “nosso objetivo é produzir mais, por não termos CNPJ é difícil a venda, por demorar pra vender o lucro demora muito” (Proprietária da empresa C).

Gestão e organização do trabalho

A organização da empresa, como visto acima, ocupa uma sala no fundo do quintal da casa, no qual foi adaptado um ateliê, onde estão concentradas máquinas de costuras, mesa de corte, cabideiros em que são colocados os modelos de roupa à venda e demais equipamentos. A jornada de trabalho, segundo as proprietárias, é intensa, diante do que foi relatado nota-se que mesmo trabalhando em ritmos intensos, não há garantia de uma renda satisfatória com a produção. “Nossa renda vem dos consertos que são bem imprevisíveis. Todo o lucro da fábrica volta pra ela, pra comprar tecido, aviamentos, os custos com a lavanderia para o jeans, etc” (Empresa C).

Recentemente foi estabelecido um horário comercial para a confecção das peças, o período noturno fica para eventuais concertos e ajustes.

[...] No mês de maio em frente, nós estabelecemos horário comercial das 8hrs às 18hrs. No período noturno nós fazemos consertos e ajustes em roupas de clientes particulares, e este dinheiro fica pra quem faz o conserto e não para a fábrica [...] (Proprietária empresa C).

As trabalhadoras não possuem curso de qualificação, adquiriram a experiência em costura de forma tradicional passado de mãe para filhas, bem como com o trabalho executado aproximadamente um ano em uma empresa da cidade de Cambé. Com base no que foi relatado, essa experiência foi fundamental para a aquisição da prática em costura.

[...] Aprendemos na prática em casa e também na fábrica onde trabalhamos um ano e meio com registro [...] (Proprietária da empresa C).

Quando questionado sobre a importância do curso de qualificação para a obtenção do emprego atualmente, as respostas não surpreenderam, assim com as demais entrevistas, no qual foi verificado que a prática e a habilidade profissional se adquire especialmente no cotidiano. De acordo com depoimento das trabalhadoras e proprietárias da empresa, os cursos de qualificação não preparam o trabalhador para o mercado de trabalho e sim a prática diária dentro da empresa.

[...] Não, apenas traz uma pequena noção do funcionamento das máquinas e suas funções. Para aprender de forma que atende as necessidades de produção que a fábrica exige, somente com o tempo e prática. Acredito que se o dono da empresa tiver boa vontade para ensinar, qualquer pessoa com um mínimo de habilidades aprende, porque hoje, com a divisão do processo de produção, não há necessidade de conhecimentos prévios, porque é bem simplificado. Ex. uma costureira fecha, a outra põe o bolso, a outra o zíper [...] (Proprietária da empresa C).

Quanto à organização do trabalho na empresa, as duas sócias dividem as tarefas dentro da fábrica, sendo assim, todas as etapas produtivas são realizadas pelas próprias trabalhadoras, desde a idealização da peça, corte, confecção e o acabamento. Da mesma forma, são divididas as tarefas domésticas, o caráter familiar da empresa, aqui bem representado pelas sócias e irmãs permite às trabalhadoras conciliarem tarefas domésticas com a vida profissional. A organização do trabalho, no entanto, está dividida em dupla jornada.

[...] Tudo feito por nós, a gente copia os modelos que gostamos. Ex. tem um casaco que eu copiei de uma amiga, fiz a peça piloto, ficou bom, vamos fazer no inverno de 2007. A gente faz uma cópia perfeita e corrigimos possíveis “defeitos”, ex. cós muito baixo em numerações altas e golas que pegam no pescoço. As duas sabem fazer as mesmas coisas, a gente trabalha de acordo com o que estamos produzindo, se precisa cortar, a gente decide: “o que você quer fazer?” Eu corto, você monta, quem acabar primeiro vai fazer o almoço”. Por trabalhar em casa, a gente põe a roupa para lavar, senta e costura um pouco, volta lavar a roupa, é assim [...] (Proprietária empresa C).

Organização da produção, tecnologias e processo de trabalho.

Com base no que foi observado, a organização do processo de trabalho é da seguinte maneira: a empresa de pequeno porte tem apenas duas funcionárias, como visto, elas mantêm a forma tradicional de produzir e confeccionar as peças, ou seja, as duas trabalhadoras apesar de dividir as tarefas sabem compor uma peça inteira de roupa. Trabalham com as tendências da moda, em jeans, malhas, roupas femininas e infantis. Para adquirir a matéria-prima para a empresa emprestam de uma amiga o CNPJ. Assim que adquirem os tecidos idealizam as roupas, na maioria das vezes pesquisadas através de revistas de moda e que possam ser confeccionadas pela empresa. A empresa produz em maior quantidade o jeans e roupas feitas em malha.

[...] Antes a gente procura vários modelos pra cortar de uma vez, e depois costurar tudo junto. A gente compra o pano e risca, cortamos neste verão de uma em uma, mas o ano que vem a gente vai cortar 6 de uma vez, colocando um pano em cima do outro. Só cortamos de uma em uma porque tínhamos pouco tecido, depois costuramos e passamos. O jeans já vem passado da lavanderia, esta busca as roupas e devolve em casa, não gastamos com transportes [...] (Proprietária empresa C).

A empresa terceiriza algumas etapas de sua produção. Observa-se que mesmo se tratando de uma microempresa, a subcontratação de serviços de terceiros é um fator essencial para o desenvolvimento da produção. Subcontratam os serviços de uma facção especializada na confecção de jeans. O processo transcorre de maneira diferente, é transferido para a facção o processo completo de fabricação, ou seja, a empresa cede os tecidos e a facção se responsabiliza pelo restante das operações, como o corte e a costura. A empresa, entretanto, transfere para a facção etapas do processo de confecção em jeans, no qual não são capazes de produzir, com base nas entrevistas, isso se dá devido à falta de maquinário adequado para o serviço.

[...] Nós nunca fazemos a casinha do botão no jeans, o cóis da jaqueta ou calça, e o travete, que é aquele reforço, parece um zique-zague nos cantos do bolso, rebatido do zíper, a gente paga por peça para a Patrícia fazer que tem todas as máquinas pra jeans [...] (Proprietária da empresa C).

A empresa atualmente possui uma máquina mecânica, na qual é utilizada para a colocação de botões em roupas jeans, uma máquina overloque, uma interloque, uma galoneira, duas máquinas retas, duas de corte pequena, uma pespontadeira, que são máquinas elétricas. Além desse maquinário utilizam ainda três máquinas adaptadas para a confecção de malhas que são de sua mãe.

[...] Os maquinários são regulados para cada tipo de tecido, por isso você vê as faccionistas trabalhando somente no jeans ou somente nas malhas, se for trabalhar nos dois tipos de tecido tem que ter mais máquinas. No nosso caso a gente tem para os dois tipos de tecido [...] (Proprietária da empresa C).

Importante notar que a empresa C não trabalha para outras empresas, o projeto é confeccionar suas próprias peças e vendê-las. Observa-se que por ser uma empresa de caráter familiar o investimento em máquinas e equipamentos é relativamente alto. Segundo as sócias da empresa, as máquinas são necessárias à medida que se têm produtos diversificados, pois são adaptadas para cada tipo de tecido confeccionado na empresa.

2.2.4 Considerações sobre a Pesquisa Empírica

Com base nas entrevistas e da análise empírica, sobretudo relacionado aos processos de trabalho das empresas, nota-se que o setor diante de toda complexidade estrutural tolerada nas últimas décadas tem se revelado um setor “contínuo e descontínuo”. Isso se dá diante de todas as dificuldades presentes nesse segmento produtivo, vale salientar que para se abrir e fechar uma empresa de confecção tem-se a mesma facilidade, os principais elementos têm um custo relativamente baixo, máquinas de costura e a força de trabalho. Constatou-se, entretanto, que os proprietários das empresas analisadas tiveram alguma experiência profissional anterior, seja em suas próprias casas ou como funcionários de outras empresas. Os anseios de ter um negócio próprio e a necessidade de trabalhar levaram esses trabalhadores a buscar um meio no qual já fizeram parte.

Contudo é importante enfatizar que as três empresas analisadas divergem entre si, estruturalmente e em condições de trabalho, mas não em dificuldades. A empresa **A**, trabalha com linha de produção tradicional, um dado importante é que ela tem sua produção toda vendida previamente aos seus clientes sem muitos riscos de comercialização. Com relação à empresa **B**, entretanto, trata-se de uma facção, prestadora de serviços que produz para outra empresa de médio porte na cidade de Londrina, isto é, tem o seu processo produtivo voltado para o atendimento das necessidades de outra empresa. Basicamente, seu processo de trabalho concentra-se todo na linha de montagem. A empresa **C** é uma microempresa, informal e convivendo com as dificuldades inerentes e os riscos de comercialização, apresenta precárias estruturas de trabalho. Possui um caráter familiar desde a sua fundação e tenta se sustentar no mercado dessa forma. As disparidades relativas às empresas vêm nos revelar dados importantes para caracterizar o setor confeccionista e obter informações que comungam com outros estudos já realizados no setor.

A indústria de confecção revelada nas pesquisas apresenta-se como sendo um setor que acompanha as modificações mais gerais do setor a nível nacional, no qual não tem mostrado grandes transformações, o processo ainda combina práticas tayloristas, fordistas e toyotistas numa mesma metodologia de fabricação e administração da força de trabalho. Com relação a essa tendência afirma Tumolo.

as empresas capitalistas têm procurado implantar os mais variados processos de trabalho — inovações tecnológicas articuladas com novas formas de organização e gestão do trabalho —, inclusive misturando características dos diversos "modelos",

com o objetivo de intensificar a exploração sobre a força de trabalho e, ao mesmo tempo, lograr uma vitória política sobre os trabalhadores, na medida em que conseguem conquistar suas mentes e corações, concomitantemente à neutralização e possível destruição de qualquer forma de organização destes, principalmente aquelas de cunho mais combativo”. (EDUCAÇÃO E SOCIEDADE v.22n.77, 2001).

Apresenta-se um setor heterogêneo no que concerne ao seu processo de fabricação, no qual se mostra fragmentado em suas etapas produtivas, simplificado em suas operações e aparentemente rotinizado. Atualmente, isso é possível uma vez que estão em vigor novas formas de gestão da força de trabalho ditadas pela nova ordem capitalista, que visam, sobretudo, o aumento do ritmo de trabalho, a fim de elevar a produtividade na fábrica. Com base no que foi observado nas empresas, a estrutura organizacional das empresas é um meio para atingir eficientemente seus objetivos.

A tímida introdução de tecnologias no setor industrial permitiu às empresas analisadas, em certa medida, a transformação de algumas etapas do processo de trabalho aliados à organização da produção e dos próprios trabalhadores. Importante enfatizar que diante das pesquisas, quando questionado sobre a viabilidade dos recursos tecnológicos, como máquinas automáticas e computadorizadas, como de corte e de costura, bem como em outros setores da indústria, tais recursos mostraram-se inviáveis às empresas pelos proprietários, sobretudo no setor produtivo. A viabilidade tecnológica que cabe às empresas, segundo seus proprietários é a atualização das máquinas mecânicas e eletrônicas e equipamentos de uso habitual, equipamentos velhos tendem dar problemas e a manutenção pode ter um elevado custo. Outra vantagem essencial do setor de confecções é o baixo custo da força de trabalho, um fator determinante para a não utilização de maquinários com tecnologia de ponta.

Verificou-se, entretanto, que o principal equipamento utilizado em larga escala pelo setor são as máquinas de costura, especialmente, mecânicas, eletrônicas que são de fundamental importância para as empresas, sobretudo, as máquinas de costura reta que executam a maior parte das operações na linha de produção. Essas máquinas são adaptáveis aos vários tipos de tecido e principalmente aos processos de trabalho dessas empresas.

O trabalhador atualmente está se adaptando a qualquer tipo de maquinário existente no interior das empresas, isso ocorre devido à simplicidade operacional desses equipamentos e a fácil interpretação dos dados contidos em máquinas semi-automáticas. Fábricas que trabalham com a confecção de roupas jeans, por exemplo, possui maquinários, além dos convencionais adaptados, máquinas específicas para a confecção em jeans que

tendem ser mais resistente devido à espessura do tecido jeans, assim ocorrem também com empresas que trabalham com outros tecidos mais delicados, como malhas, por exemplo. Os maquinários atualmente se adaptam a vários tipos de tecidos.

Diante das pesquisas, pode-se notar que em cada empresa observada as adaptações eram inevitáveis, seja nos processos produtivos, seja através de recursos externos à fábrica, como a terceirização dos serviços e subcontratação de trabalhadores domiciliares. Como exemplo podemos citar a empresa C, mesmo sendo de pequeno porte adapta os seus maquinários aos vários tipos de tecidos utilizados, bem como subcontrata trabalhadores externos e uma facção em particular, terceirizando determinadas partes de seu processo de fabricação no qual a fábrica ainda não consegue produzir, como algumas peças em jeans.

Embora as inovações tanto tecnológicas quanto organizacionais ainda se apresentem pouco ou timidamente difundidas no setor, as empresas buscam associar práticas “modernas” com velhas formas de administração dos recursos produtivos, como máquinas e equipamentos, isso se faz através das adaptações nos processos de trabalho e mão-de-obra. Importante notar que “novas” e “velhas” práticas coexistem num mesmo processo da indústria de confecção e isso pode ser verificado tanto no plano operacional, produtivo quanto na qualificação dos trabalhadores, ou seja, praticamente em todas as dimensões da indústria de confecções.

Com base nas pesquisas, nota-se que a questão da qualificação no setor está atrelada ao saber fazer bem, por outro lado, ao conhecimento do trabalho pormenorizado, bem como iniciativas importantes quanto saber aprender e se adaptar aos processos produtivos. Trata-se de um novo modo de trabalhar que demanda por qualificações que vão além do simples domínio das habilidades, mesmo que essas sejam fragmentadas e sem especialização, como por exemplo, a formação básica dada por cursos de capacitação profissional de forma primária. As empresas buscam por profissionais capazes de se adaptar as várias funções executadas cotidianamente em seus processos de trabalho, sobretudo, que os trabalhadores sejam multifuncionais.

A emergência de um novo perfil de trabalhador também para o setor de confecções, como um princípio geral da reestruturação produtiva, implicou diretamente sobre as habilidades e conhecimento dos trabalhadores. Num plano geral, a introdução de novos métodos organizacionais na indústria de confecções por um lado tirou uma grande quantidade de trabalhadores dos processos de produção, levando uma grande massa ao desemprego, por outro lado, esses trabalhadores foram levados ao emprego precário, sobretudo para uma

realidade informal verificada não só no setor confeccionista, mas também em outros setores industriais.

Em suma, o processo de trabalho da indústria de confecções na maioria dos casos impõe participação parcial dos trabalhadores ao processo de confeccionar, mesmo sendo ele peça fundamental para a execução do trabalho, atribuindo a ele menor ingerência sobre o processo de produção. Entretanto, o setor não deixou de contar com a participação dos trabalhadores no chão-da-fábrica, o processo ainda é muito dependente da força de trabalho, sobretudo no Brasil, onde os processos de produção são, ainda, tecnologicamente pouco inovadores.

3 DESQUALIFICAÇÃO DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO

A literatura recente aponta que nas últimas décadas as transformações no mundo do trabalho têm se constituído essencialmente em grandes impactos à classe trabalhadora. Os elementos centrais dessas mudanças são, sobretudo, a introdução da máquina nos processos produtivos, inovações tecnológicas, novas formas de organizar a produção que determinaram em grande medida os problemas vivenciados atualmente, como o desemprego e a desqualificação do trabalho. Entretanto, não se pode afirmar que se trata de algo novo, essa realidade já esteve presente em outros períodos, nos quais assistiu-se processos semelhantes de transformação que servem de plano de fundo para a “nova” realidade.

No presente capítulo interessa-nos discutir questões referentes ao processo de trabalho das indústrias de confecções/vestuário da região de Londrina, influenciados pelo processo de reestruturação produtiva das últimas décadas e que desencadeou um profundo processo de desqualificação do trabalho. Na indústria de confecções verificaram-se tendências que acompanharam o quadro mais geral do capitalismo global no que concerne às mudanças para a classe trabalhadora, onde, “países capitalista centrais tendem a possuir um novo perfil produtivo e tecnológico, com uma nova classe operária industrial, reduzida e desconcentrada, em que se verifica de modo claro, a interpenetração entre o “material” e o “informático”, na qual o operário industrial central tende a ser mal qualificado e polivalente” (ALVES, 2000, p.68-69).

Para uma melhor compreensão sobre o processo de desqualificação do trabalho, constatou-se, entretanto, que não é algo recente, segundo Marx ao analisar a introdução da “maquinaria e a grande indústria”, observou que o avanço do capitalismo e as conseqüentes inovações das bases técnicas permitiram ao capital apropriar-se das habilidades dos trabalhadores, tornando-os como meros acessórios da máquina.

O crescente emprego de máquinas e a divisão do trabalho, despojando o trabalho do operário de seu caráter autônomo, tirando-lhe todo o atrativo. O produtor passa a ser um simples apêndice da máquina e só requer dele a operação mais simples, mas monótona, mais fácil de aprender. (MARX; ENGELS, 1988, p. 82).

Dessa forma, é preciso primeiramente compreender que em âmbito geral as transformações técnicas e a introdução da ciência nos processos de trabalho, levaram a classe

trabalhadora à desqualificação da sua força de trabalho. O contexto histórico nos mostra que a inserção de novas bases técnicas contribuiu com tal fato. De acordo com Marx (1984 p. 48), “todo o sistema de produção capitalista repousa no fato de que o trabalhador vende sua força de trabalho como mercadoria”. Segundo Marx, a desqualificação do trabalho é necessidade fundamental para que o capital possa se reproduzir.

O sentido da desqualificação está num mundo que passou a ser regido por modernas bases técnicas, no qual retirou do trabalhador o seu modo artesanal de produzir e introduziu nos processos de trabalho um sistema de máquinas que simplificou, igualou e uniformizou o trabalho, convertendo essas características em condições básicas para que o capital possa exercer o seu domínio sobre o trabalho.

A luta entre capitalista e assalariado começa com a própria relação – capital. Ela se agita por todo o período manufatureiro. Mas só a partir da introdução da maquinaria é que o trabalhador combate o próprio meio de trabalho, a forma de existência material do capital. Revolta-se contra essa forma determinada do meio de produção como base do modo capitalista de produção (MARX, 1984, p. 46).

Na manufatura o trabalhador operava com dada base técnica e ainda artesanal, tratava-se, entretanto de um trabalhador qualificado, teve suas funções parcelizadas pela organização do trabalho vivenciada naquele momento, porém, era ainda o elemento subjetivo do processo de trabalho, ou seja, administrava a sua produção de maneira própria e particular detendo sobre si o controle do ritmo do seu trabalho.

Na manufatura, trabalhadores precisam, individualmente ou em grupos, executar cada processo parcial específico com sua ferramenta manual. Embora o trabalhador seja adequado ao processo, também o processo é adaptado antes ao trabalhador. Esse princípio subjetivo da divisão é suprimido na produção mecanizada (MARX, 1984, p. 13).

Como afirmou Marx, “na manufatura e no artesanato, o trabalhador se serve da ferramenta; na fábrica, ele serve à máquina”. E continua posteriormente a fim de confirmar sua argumentação que, “na manufatura, os trabalhadores constituem membros de um mecanismo vivo”. “Na fábrica, há um mecanismo morto, independente deles, ao qual são incorporados como um apêndice vivo”.(MARX, 1984, p. 43).

Toda essa discussão, no entanto, serve para pensar e neste sentido acompanhar a evolução dos processos de trabalho no setor de confecções, que, caracteriza-se

como estando mais próximo à manufatura, porém moderna, aliada as novas formas de gestão e organização do trabalho, bem como a combinação de processos manufatureiros e os que exigem maior grau tecnológico.

As indústrias de confecções aqui pesquisadas utilizavam em seus processos produtivos máquinas de costura¹ mecânicas, automáticas e eletrônicas e outros equipamentos, como pequenas máquinas de corte etc. Dentre as máquinas utilizadas, porém, existia uma série de classificações, como a máquina reta, overloque, interloque entre outras que compõe o processo. Esses maquinários são de extrema importância para o processo produtivo das empresas, apresentam desde um baixo investimento, como é o caso da máquina reta, até máquinas eletrônicas que tendem ser mais cara que as demais. Entretanto, existem outras máquinas que, no Brasil apresentam incidência ainda muito pequena, ficando restrita somente em grandes empresas com altos investimentos em tecnologia, é o caso das máquinas computadorizadas de geração avançada.

Segundo Abreu, importantes conquistas foram conseguidas para a indústria de confecções por países mais avançados tecnicamente, sobretudo as inovações que substituíam operações manuais, como máquinas que permitiam a costura invisível entre outras. De acordo com a autora, máquinas que dispensam as habilidades dos operadores “é ainda limitada a grandes empresas, onde a produção em larga escala justifica os altos custos com investimentos mais sofisticados”. (ABREU, 1986, p. 100) Ao contrário de máquinas utilizadas em grande parte dos processos produtivos no Brasil, onde praticamente todo o processo não prescinde da presença do operador para o manuseio do equipamento presente na linha de produção. Abreu (1986, p.100), enfatiza que, “a indústria de confecções está ainda baseada no binômio máquina de costura/costureira” analisa esse ponto de vista a partir de países mais industrializados, no entanto, essa realidade aplica-se aos processos produtivos brasileiros, sobretudo, a região na qual concentrou-se nossa pesquisa.

Esse processo, porém, mais voltado para a manufatura moderna, no qual ainda não prescinde da força de trabalho, tendo como um dos elementos principais na produção o próprio trabalhador, consiste atualmente em um processo simplificado e fragmentado pela divisão do trabalho, sendo essa uma característica própria da manufatura apontada por Marx. Assim como na manufatura, atualmente o setor de confecções não conseguiu prescindir na produção do trabalho vivo.

¹ “A máquina de costura foi de fato um dos primeiros “bens de consumo duráveis” fabricados em larga escala. Inventada por Elias Howe nos Estados Unidos e patenteada em 1846, foi no entanto, uma versão aprimorada e patenteada por outro americano, Issac Singer, em 1851, que realmente a tornou viável e que possibilitou sua disseminação extremamente rápida”. (ABREU, 1986, p. 90)

Friedmann quando escreve “O trabalho em Migalhas”, analisando a fragmentação das tarefas, expõe um estudo realizado na década de 1930 e 1940 sobre essas formas de organização que se ajustam à divisão do trabalho na indústria. “A confecção é um dos ramos modernos da produção industrial em que a fragmentação das tarefas foi mais desenvolvida” (FRIEDMANN, 1984). Através da afirmação de Friedmann, observa-se que atualmente o setor de confecções está se comportando, diante de uma conjuntura onde as transformações de cunho organizacional e tecnológico têm, em certa medida, interferido nas relações entre capital e trabalho, semelhante à época na qual Friedmann analisou. Apesar do autor não se debruçar sobre essa temática, isso nos oferece elementos para pensar que a indústria de confecções não tem sofrido grandes alterações ao longo dos anos.

3.1 O TRABALHO DESQUALIFICADO NO SETOR DE CONFECÇÕES

É importante compreender que a indústria de confecções de roupas é composta por um diversificado leque de situações, de acordo com Abreu esse setor contempla uma série de circunstâncias que compõe as atividades dos trabalhadores, principalmente, femininas.

O mundo da costura é composto de uma multiplicidade de situações potenciais que abrem vasto leque de possibilidades nas relações de trabalho das costureiras. A costura enquanto saber parece ser um saber tipicamente feminino que se adapta às necessidades das mulheres em diferentes circunstâncias e nas diferentes etapas de seu ciclo de vida. A prática desse saber pode assumir várias formas: desde uma forma exclusivamente doméstica, quando se torna apenas uma faceta adicional do trabalho doméstico de responsabilidade da dona-de-casa; uma forma artesanal, no caso das costureiras que te, freguesia particular; até formas mais diretamente ligadas ao capital, quer numa relação de assalariamento típica, numa grande fábrica ou em pequenas confecções, quer sob a forma do trabalho industrial a domicílio (ABREU, 1986, p. 213)

Diante do exposto, interessa-nos verificar a desqualificação do trabalho na indústria de confecções de roupas presente nas mais variadas circunstâncias da vida das costureiras. Segundo as observações de Marx, a desqualificação do trabalho se dá a partir do momento em que as operações tornaram-se fragmentadas e pouco especializadas. Marx coloca que, o período manufatureiro deu origem ao parcelamento das tarefas e a divisão do

trabalho, dessa forma os processos produtivos capitalistas vem aperfeiçoando a simplificação do trabalho e as atividades parcializadas.

A indústria de confecções acompanhou essa tendência, sobretudo nos processos de montagem das peças de roupas, tendências anteriormente vivificadas na manufatura e mais tarde pela “maquinaria e grande indústria” como colocado por Marx, no qual a divisão do trabalho distribui os trabalhadores no interior da fábrica de forma que todos possam assumir suas máquinas e equipamentos alocados e articulados, uma vez que na fábrica esses elementos não operam mais individualmente, e sim através do uso coletivo da força de trabalho combinada entre si.

Cada máquina fornece à máquina seguinte mais próxima sua matéria-prima e, como todas elas atuam simultaneamente, o produto se encontra continuamente nas diversas fases de seu processo de formação, bem como na transição de uma parte para outra fase de produção. Assim como na manufatura a cooperação direta dos trabalhadores parciais estabelece determinadas proporções entre os grupos particulares, também no sistema articulado das máquinas contínua utilização das máquinas parciais umas pelas outras estabelece uma relação determinada entre seu número, seu tamanho e sua velocidade (MARX. 1984 p. 13).

De acordo com a evolução do pensamento de Marx, entende-se que à medida que o capital foi incorporando nos processo produtivos, principalmente ao que nos interessa analisar, o setor de confecções, o trabalho rotinizado, simplificado, uniformizado, parcelado em diversas operações, onde cada trabalhador executava uma parte do trabalho, os trabalhadores passaram a conviver com a necessidade de acompanhar o ritmo estabelecido pelas máquinas. Sendo este o princípio da grande indústria. A desqualificação da força de trabalho tornou-se essencial para o capital como meio de reprodução de sua própria existência, no sentido em que o trabalho dos operadores, sobretudo do setor de costura, onde o processo é mais intensivo em mão-de-obra acabou perdendo a sua “artesanias” própria. De acordo com Abreu.

Na produção do vestuário, enquanto costureira particular se aproxima da artesã clássica, detendo conhecimento completo do processo de fabricação da roupa, à medida que o processo de trabalho se industrializa, há uma separação crescente das diferentes etapas de produção, tendendo a estabelecerem-se especializações profissionais estanques [...]” (ABREU, 1986, p. 214)

Entretanto, é preciso considerar que atualmente essa prática tem sido observada não apenas em grandes e médias empresas do setor confeccionista, mas também

em pequenas empresas, estas por sua vez organizam seu trabalho em torno dessa fragmentação procurando otimizar a produção.

A fim de compreendermos esse processo, é preciso primeiramente entender que a forma de fabricação anterior aos processos industrializados eram conseqüências do saber fazer de cada trabalhador. Esses trabalhadores qualificados em suas funções realizavam por completo uma peça de roupa, que posteriormente seria desmembrado, prevalecendo a partir da introdução de processos industrializados a divisão do trabalho, onde se têm trabalhadores com diferentes qualificações desvinculadas da concepção e execução do seu saber-fazer. A desqualificação do trabalhador a partir do momento em que ele tem suas habilidades separadas por um processo de trabalho fragmentado, se vê ao mesmo tempo com a sensação de estar preso aos ditames do capital ao saber que, “não é livre para decidir como e quanto quer trabalhar para produzir o que lhe é necessário; mas é preciso que ele escolha trabalhar nas condições do patrão ou não trabalhar, o que não lhe deixa nenhuma escolha” (MARGLIN, 1980, p. 41).

Em relação a outros setores, o processo de apropriação do capital objetivando a sua reprodução desqualificando a força de trabalho, podemos destacar o setor automobilístico. A indústria de carros mostrou-se uma das precursoras da divisão do trabalho imposta pelo capital, assim como a indústria de roupas, através dos métodos de organização do trabalho que incidiram principalmente nesse setor através da linha de montagem de Ford, no qual, “[...] virou um símbolo da exploração capitalista: sem qualificação o operário da linha de produção aparece como uma máquina de dar lucro para a empresa [...]” (GOUNET, 1999, p. 17). Gounet ao analisar as montadoras de automóveis expõe que o modo pelo qual o fordismo incorporou a desqualificação foi através da racionalização dos processos produtivos “na mais pura tradição taylorista”.

Em vez de fazer um veículo inteiro, um operário faz apenas um número limitado de gestos, sempre os mesmos, repetidos ao infinito durante sua jornada de trabalho. O parcelamento significa que o trabalhador não precisa mais ser um artesão especialista em mecânica. Acontece a desqualificação dos operários. (GOUNET, 1999, p. 19).

Neste sentido, segundo a análise de Gounet a desqualificação do trabalho está também relacionada à perda da importância das habilidades manuais, isto é, habilidades anteriormente arraigadas aos trabalhadores foram transferidas para a máquina a partir do momento em que a indústria começou a se automatizar. Ocorre o afunilamento das funções

dos trabalhadores, esse, passa então a perder toda a autonomia sobre seu trabalho. Através disso é importante resgatar uma passagem de Gorz, onde destaca a inutilização do operariado diante da automatização da fábrica, segundo ele, “a inovação técnica tem como finalidade real quebrar o poder dos operários dotados de ofício, aumentar o controle, intensificar o trabalho, fazer executar por dois trabalhadores não-qualificados e substituíveis entre si tarefas que anteriormente exigiriam dois trabalhadores de qualificações diferentes, etc” (GORZ, 1982 p.154).

Sendo assim, o trabalho na indústria fordista analisada por Gounet, bem como o trabalho desqualificado considerado por Gorz, nos remete a pensar que da mesma forma, tornou-se parcelado, simplificado e desqualificado na indústria de confecções de roupas. O trabalho antes artesanal perdeu o sentido à medida que se industrializou. Verifica-se que o processo de trabalho no setor de confecções de roupas, considerando o tamanho da empresa e as diferentes operações existentes em cada uma devido à diversidade de segmentos, como, camisaria, roupas fabricadas com base no tecido jeans, roupas femininas, masculinas, malhas e moda em geral, por exemplo, a base da indústria passou a ser o trabalho parcelado, fragmentado, sobretudo simplificado nas operações, o que acabou intensificando o trabalho.

Com base no que foi verificado nas empresas, por exemplo, para a confecção de uma camisa são consideradas várias operações num mesmo processo de fabricação. Entretanto, a tabela abaixo é para especificar alguns procedimentos básicos da confecção de uma camisa, a fim de mostrar o número de operações realizadas e a fragmentação do processo. Dentre as etapas destacadas abaixo foram relacionadas à montagem dos colarinhos, considerando as operações, máquinas e equipamentos cabíveis para cada fase. Essa tabela, foi retirada do site www.textilia.com.br para ilustrar as operações realizadas numa empresa de confecção de roupas, não sendo estes, porém, os procedimentos padrão das empresas na qual pesquisamos.

SÉRIE DE PROCEDIMENTOS PARA A CONFECÇÃO DO COLARINHO

Operação	Máquina
Fusionar entretela na gola	Prensa de termocolagem
Fusionar entretela no pé de gola	Prensa de termocolagem
Embainhar pé de gola	1 agulha ponto fixo
Fechar gola	1 agulha com refillador
Virar gola	Ponteiro
Passar gola	Unidade de passadoria
Pespontar gola	1 agulha ponto fixo
Unir pé de gola	1 agulha com refillador
Passar colarinho	Unidade passadoria
Pespontar pé de gola	1 agulha ponto fixo

Refilar pé do colarinho	Dispositivo para refilar
Casear pé de gola	Caseadeira
Casear bico de gola	Caseadeira
Marcar centro do colarinho	Dispositivo Manual

Quadro 9 – Processo de costura e os equipamentos utilizados para a confecção do colarinho

Fonte: www.textilia.com.br

O processo de trabalho discriminado acima de caráter ilustrativo caracteriza em parte o trabalho executado dentro de uma indústria de confecções de camisas.

As pequenas empresas pesquisadas apresentaram um padrão tecnológico ainda restrito, ou seja, existe um hiato tecnológico e organizacional, no entanto, nota-se que a tendência à simplificação das operações através da fragmentação do trabalho, acompanhando a tendência mais geral do capitalismo está presente no processo de fabricação de todas as empresas que foram pesquisadas, sobretudo, na linha de montagem que compreende a costura das peças propriamente ditas. Com base no que foi observado, a empresa C possuía apenas duas funcionárias, mesmo diante do pequeno número de trabalhadores a fabricação sofria um processo de racionalização para que se pudesse obter maior ganho de tempo e produtividade, por exemplo, enquanto uma funcionária cortava a outra se preparava para montar as peças.

A fragmentação das tarefas no setor de confecções eleva o nível de desqualificação do trabalho nivelando as funções dos operários dentro da fábrica. Estabelece-se uma forma de trabalhar que não é completa, ocorre, assim como em outros setores, como é o caso do automobilístico, a perda da autonomia nos processos de trabalho. Isso porque, uma vez o trabalhador sob controle das forças produtivas capitalistas, não determina mais sua forma de trabalhar, não reúne todos os conhecimentos exigidos por aquele processo de trabalho.

De acordo com Silva.

Isso porque o capital pode monopolizar o conhecimento exigido para projetar e fazer executar a forma pela qual cada trabalhador individual funciona como um apêndice da máquina, isto é, as interfaces entre as funções da máquina e as funções do trabalhador; e também a integração dos vários processos parciais em um todo. Há duas coisas que vale a pena enfatizar aqui, uma vez que são freqüentemente esquecidas. A maquinofatura transforma não apenas o trabalho de cada trabalhador individual, mas também a sua articulação como um sistema. Além disso, o poder do capital é representado não apenas pelo seu poder para projetar e organizar sistemas de máquinas, mas também pelo seu poder para fazer valer a disciplina de trabalho exigida para manter aquele sistema de máquinas operando de forma eficiente (do ponto de vista do capital) (SILVA. 1991 p. 26).

Outra questão bastante relevante em relação ao setor de confecções é a mão-de-obra empregada. Observa-se que diante de processos em franca mutação a indústria de confecções com processos produtivos altamente fragmentados e parcelados ainda se mantém intensiva em mão-de-obra empregada, sendo um dos setores que mais empregam na região norte do Paraná, sobretudo no setor de costura. É importante considerar alguns dados referentes a uma das principais regiões produtoras do Paraná, Maringá e Cianorte que fazem parte do “corredor da moda paranaense”:

Cianorte: 62.000 habitantes, as empresas de confecções correspondem por cerca de 65% do emprego no município. A cidade possui 440 empresas do setor gerando 8 mil empregos diretos e indiretos.

Maringá: 288.465 habitantes, 25% do município estão na indústria de confecções que corresponde a 479 empresas, com cerca de 65 mil empregos diretos e indiretos.

Paraná: Existem no Paraná cerca de 4.650 empresas no setor de confecções, com cerca de 67.430 trabalhadores industriais, responde por cerca de 14,0% da mão-de-obra industrial ocupada no Estado. A indústria de confecções ocupa o 2º lugar em âmbito Estadual, produzindo cerca de 216 milhões de peças por ano.

Quadro 10 – Dados referenciais de Maringá, Cianorte e do Estado do Paraná.

Fonte: Plano de desenvolvimento do arranjo produtivo local do Vestuário de Cianorte e Maringá-Paraná

Através de uma análise feita por Braverman podemos considerar que acerca das relações de trabalho no contexto do capitalismo monopolista, o autor extraiu que, “não é absolutamente ilógico que com o desenvolvimento da ciência e da tecnologia o número dos disponíveis a preços baixos continue a crescer em ritmo rápido para atender aos caprichos do capital em suas formas funcionais minimamente mecanizadas” (1981 p. 325). Essa análise nos leva a refletir a cerca dos baixos salários no qual a categoria de trabalhadores que atuam para o setor de confecções é submetida a receber. O fato, no entanto, está intimamente ligado ao elevado número de trabalhadores empregados pelo setor de confecções, isto é, a mão-de-obra farta e barata no mercado é um dos fatores que possibilita ao setor de confecções empregar uma quantidade expressiva de trabalhadores, fator que também está relacionado ao baixo índice tecnológico das empresas, como citado anteriormente. Isso, entretanto, nos remete a outra questão da mesma forma relevante.

Entre as principais modificações vivenciadas nas últimas décadas, o mercado de trabalho, regido pela nova ordem capitalista, passou a valorizar mais o trabalhador “qualificado”. Frente a essas mudanças o desenvolvimento da hegemonia do capital e a nova ofensiva capitalista para o setor produtivo, destacam-se não só a “superexploração do trabalho”, diante de um novo (e precário) mundo do trabalho, mas também a exigência, criada pelo capital, de um novo perfil de trabalhador (ALVES, 2000).

Desenvolve-se uma nova hegemonia do capital na produção, em virtude do desenvolvimento do toyotismo sistêmico e um novo salto na automação microeletrônica, sobretudo a partir de 1993, tendendo a criar um novo perfil operário. Mais qualificado (e estável) e, portanto, mais integrado às novas práticas produtivas. (ALVES, 2000, p. 251)

Diante disso, interessa-nos refletir acerca do que é “qualificação” para o setor de confecções aqui analisado. Trata-se de uma questão pertinente, visto que nas últimas décadas, sobretudo 1980 e 1990, no qual tem feito parte de inúmeros estudos voltados para o mundo do trabalho.

De acordo com Marx (1983 p. 42), “todo o trabalho na máquina exige aprendizado precoce do trabalhador para que ele aprenda a adaptar seu próprio movimento ao movimento uniforme e contínuo do autômato”.

O trabalho para o setor de confecções, mais precisamente no setor de produção, onde se concentra o maior número de trabalhadores e que compreende a costura, sempre esteve atrelado ao conhecimento prático em corte e costura. De acordo com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, a importância das habilidades manuais do trabalhador começa a declinar à medida que a divisão do trabalho passa a ser superada e apoiada pelo trabalho executado em máquinas capazes de ditar o ritmo do trabalho, surgindo assim os impactos sobre a qualificação dos trabalhadores.

Nesse sentido, essa questão nos leva a refletir que, se por um lado à indústria de confecções de um modo geral, sobretudo no Brasil, apresenta pouca difusão tecnológica, onde os principais equipamentos utilizados para a produção de roupas ainda são as máquinas de costura e tesoura e a mão-de-obra como fator imprescindível para o desenvolvimento da produção, a análise nos permite pensar que, processos de trabalho dependentes de trabalhadores para o seu desenvolvimento é uma característica própria da manufatura, no qual Marx (1983, 7) se referiu em no “Capital” onde; “O revolucionamento do modo de produção

toma, na manufatura, como ponto de partida a força de trabalho; na grande indústria, o meio de trabalho”.

Quando falamos em qualificação para o trabalho ou qualificação do trabalhador, inúmeras questões são levantadas, visto que vários autores abordaram esse ponto bastante polêmico nos dias em que o principal “discurso” capitalista gira em torno da necessidade de profissionais qualificados para o mercado de trabalho. Em relação à indústria de confecções, onde o processo de trabalho depende exclusivamente dos operários para se desenvolver e reproduzir diante dos aspectos colocados acima, nos remete pensar que o trabalho se constitui, em certa medida, particularizado, isto é, predomina-se no setor de confecções, não o saber fazer por inteiro, mas se mantém a habilidade como fator essencial.

Podemos indubitavelmente afirmar que atualmente nos processos de trabalho no setor produtivo confeccionista, predomina-se não mais a “qualificação” do trabalho, mas sim uma forma de treinamento recebido em função das atividades executadas nas empresas. Isso significa, entretanto, que ainda que o trabalho pressupunha uma compreensão do funcionamento do processo como um todo, não significa que ele domine o conhecimento completo de sua função. O trabalhador poderá saber executar as inúmeras operações existentes num mesmo processo, mas não saberá executá-las integralmente. Sua “qualificação” se restringe a um conhecimento pormenorizado do processo de trabalho.

Toda essa discussão, no entanto, pode ser verificada através dos cursos de formação profissional dessa categoria de trabalhadores que visam treinar os trabalhadores para pequenas operações em determinado número de máquinas. Esse treinamento é baseado, na maioria das vezes nos tempos e movimentos em torno do ritmo da máquina, isso para que o trabalhador se adapte com maior facilidade a ela. Como visto anteriormente nesse estudo, cursos de capacitação profissional para a o setor confeccionista, atualmente tem se baseado em ensinar aos trabalhadores apenas operacionalizar um número restrito de operações em máquinas mais importantes do processo e que vai se constituir ao final em peça pronta.

É importante ressaltar que o SENAI, por exemplo, se constitui hoje como um referencial em cursos de qualificação, aperfeiçoamento profissional e aprendizagem industrial. Oferece uma gama de cursos que prometem capacitar o trabalhador e muitas vezes inseri-los no mercado de trabalho. A região de Londrina conta com cursos que demandam, sobretudo para o setor de confecções. Cianorte é um importante pólo confeccionista do Estado do Paraná, conta com cursos de aprendizagem em confecção industrial, assim como outras importantes cidades ligadas ao setor. A cidade de Londrina ainda conta com o curso de

técnico em confecção industrial e recentemente foi lançado um curso de Pós-graduação em moda e gestão para atender as necessidades da região.

Verifica-se que atualmente as exigências para o trabalhador da indústria de confecções se enquadram aos novos padrões exigidos pela organização do trabalho das empresas, onde há a exigência de trabalhadores treinados, não mais qualificados, e que saibam operacionalizar diversas máquinas no tempo ditado pelo ritmo de trabalho da empresa.

De acordo com a pesquisa realizada nas empresas, as características fundamentais para trabalhar e se manter na empresa giram em torno de novos paradigmas capitalistas. A exigência de níveis escolares é o menor requisito básico de aceitação, a exigência fica apenas entre o ensino fundamental na maioria das empresas. No entanto valorizam-se as “capacidades” dos trabalhadores com relação à adaptabilidade à empresa, uma vez que as máquinas eletrônicas, no setor de costura, exigem em alguns momentos a representação e leitura de dados. Outra característica relacionada ao perfil do trabalhador é a polivalência como fator preponderante, isto é, não basta o trabalhador saber apenas cortar tecidos, este deve também saber manejar outros tipos de equipamentos dentro da fábrica, como o maior número de máquinas de costura, por exemplo. O trabalhador também deve estar disposto a se adequar às novas funções em trabalhos variados, estando preparado para enfrentar o regime de rodízios e transferências que ocorrem no interior das empresas.

Segundo Bianchetti, as empresas buscam esse perfil de trabalhador, a fim de manter a produtividade e a qualidade de seus produtos, assim como o desenvolvimento do trabalho como um todo. “Hoje, muito mais do que a especialização está se preconizando à confluência de saberes para garantir a polifuncionalidade necessária ao desempenho de funções no interior de empresas que funcionam nos parâmetros da integração e flexibilidade”. (BIANCHETTI, 2001, p. 25).

Entretanto, ocorre que em virtude das mudanças no mundo do trabalho e a consequência de processos de trabalho cada vez mais simplificados e fragmentados, atualmente os trabalhadores estão sendo treinados a operacionalizar os maquinários e não mais qualificados para o trabalho. Porém, se por um lado existe o discurso incisivo do capital onde o mercado exige, cada vez mais, trabalhadores qualificados, por outro, esse discurso apenas remete a necessidade de trabalhadores treinados e aptos a manusear equipamentos no dos quais ele deverá operacionalizar.

Dessa forma, a indústria de confecções perante a toda essas questões, admite que a “qualificação” profissional é imprescindível para o setor. O setor de confecções é abrangente e diverso, tanto no que concerne ao seu processo de trabalho quanto à

diversificação de produtos. Portanto, a “qualificação”, da qual se referem para o trabalho é algo intrínseco desde o surgimento da indústria, assim ao longo da história da indústria de confecções e através de todo o processo de mudança corrente, o setor demanda por profissionais capacitados nas mais variadas funções no interior de suas unidades produtivas. Contudo, esse é um discurso no qual é defendido pelo próprio setor e não correspondente aos dias atuais.

Diante disso, a ampliação dos métodos de organização da força de trabalho no interior das fábricas, a fim de obter maior controle sobre os processos de fabricação emana maior demanda por “qualificações”, que para nós se constitui em treinamento. Isso ocorre porque o trabalho na indústria de confecções ainda possui características particulares, isso, entretanto, significa que o trabalho está ainda associado às habilidades próprias de cada trabalhador.

Segundo Gorz, “a automatização incorpora à máquina o saber e a iniciativa que subtrai ao homem: agora é a máquina que comanda. Não há mais ofícios. E, se num primeiro momento, os “operadores” não são classificados como profissionais, sua qualificação já não corresponde a realidade alguma” (GORZ, 1982, p. 154). De acordo com o autor, a evolução sofrida pela revolução da microeletrônica contribuindo ainda mais com a destituição do saber operário, retirando a autonomia dos trabalhadores, adapta-se ao setor de confecções, mesmo o setor sendo pouco desenvolvido tecnologicamente, seus trabalhadores são poucos “qualificados”.

Com base no que foi verificado nas pesquisas, as três empresas mostraram-se pouco difundidas tecnologicamente, não prescindindo de trabalhadores habilidosos e com prática profissional para atuarem em seus processos produtivos. Segundo os proprietários das empresas, a “qualificação” profissional é fator preponderante para se trabalhar, tanto dentro das empresas quanto fora (referindo-se ao trabalho em facção ou trabalho domiciliar).

Para o setor de confecções, a qualificação estaria articulada com a nova metodologia de organização estabelecida pelas empresas, onde o trabalhador deve estar “envolvido” com o processo de trabalho, a fim de acompanhar o ritmo de trabalho determinado pela fábrica.

Um dos fatores marcantes, na qual é de extrema importância abordarmos, é a rotinização das tarefas através da repetição das operações realizadas pelas costureiras. Tal procedimento tem causado aos trabalhadores problemas sérios à saúde física e mental. Um dos fatores que levaram a esse episódio foi o aumento da cadência da produção pelas empresas, que visava, sobretudo aumentar a produtividade por meio da exploração do ritmo

da força de trabalho. Esse procedimento pode ser melhor observado no setor de montagem das peças. Os trabalhadores desenvolvem as funções sentados, entretanto, o ritmo e a repetição das operações muitas vezes se arrastam por toda a jornada diária de trabalho. Porém, comprometendo a saúde dos trabalhadores. Esse processo, no entanto, pode ser observado tanto dentro como fora das empresas através do trabalho a domicílio. Segundo Navarro, que analisou a indústria de calçados em Franca e as conseqüências do trabalho à saúde do trabalhador, podemos entender que algumas características do novo padrão de acumulação tem sido o principal responsável por esse quadro. A intensificação das tarefas, através da exploração da força de trabalho, intensificadas a partir, sobretudo, da introdução de novas tecnologias e novos métodos de organização do trabalho ocasionaram mudanças significativas que levaram aos trabalhadores conseqüências sérias a sua saúde.

Para que se possa apreender quais são as implicações para a saúde dos trabalhadores derivadas dessas mudanças, deve-se compreender a lógica que rege a intensificação do trabalho na contemporaneidade, que está associada às mudanças tecnológicas e organizacionais e ao processo de reestruturação produtiva que ocorre em escala global e que se intensifica, no Brasil, a partir da década de 90. (Navarro, 2003) São Paulo Perspectiva. Vol.17 no. 2 São Paulo Apr./Jun 2003.

Contudo, consideramos que diante do processo de mudanças recorrentes no mundo do trabalho verifica-se que toda discussão gerada em torno da desqualificação e qualificação do trabalho no setor de confecções, sobretudo, do desenvolvimento progressivo do capitalismo contemporâneo, comporta a tese de que o saber fazer se destitui a medida em que se introduz a máquina nos processos produtivos o que potencializa novos métodos de produção que, mais tarde irão culminar em novos paradigmas relacionados à organização do trabalho. Por outro lado, a desqualificação crescente dos trabalhadores sofrida ao longo desse processo de mudança, submetida cada vez mais a precarização e a péssimas condições de trabalho, comprometem e preconizam a perda da autonomia do trabalhador sob seu trabalho, ao mesmo tempo em que se exige e se modificam os hábitos e o perfil da classe trabalhadora.

4 O TRABALHO DOMICILIAR E SUA IMPORTÂNCIA NO CIRCUITO DE VALORIZAÇÃO DO CAPITAL NO SETOR DE CONFECÇÕES

Considerando que a marca de toda nova forma de gestão do trabalho sob o capitalismo tem causado sérias conseqüências à classe trabalhadora, com o Toyotismo esse processo não se deu de forma diferente, podendo ser observado com maior evidência a partir do seu advento, com a implementação de equipamentos e de novas bases técnicas aliadas às novas formas de organização do trabalho que desencadearam um profundo processo de mudança no mundo do trabalho.

Tais mudanças ocasionaram uma série de conseqüências à classe trabalhadora nas mais diversas atividades, estendendo-se tanto na indústria, comércio, campo, como também no setor de serviços. Todas essas mudanças potencializaram em grande escala a produção do capital e acirraram, acima de tudo, a concorrência capitalista, não só entre os proprietários de capital como também intensificou a concorrência entre os trabalhadores. Isso se deu devido à tendência do capital em reduzir custos e principalmente, sua capacidade de absorção de força de trabalho, sobretudo a partir da década de 1970. É importante entender que, a evolução das mudanças do modo de produção capitalista e dos “modelos” de organização do trabalho, sempre estiveram atreladas ao desenvolvimento e às exigências de modificações nas formas do trabalho.

Diante dos processos de mudanças e através do aparecimento de “novas” formas de trabalho, especialmente o trabalho “informal”, nota-se a expansão cada vez maior nas cidades brasileira com atividades ligadas a esse tipo de economia, essa por sua vez tornando-se o campo de atuação de grande parte dos trabalhadores desempregados e precarizados. Pode-se, entretanto, verificar que um dos fatores que justificam a busca pela economia informal é o fato dele surgir como alternativa e garantia de renda, devido à ausência de espaço no mercado formal de trabalho. A necessidade de obtenção de algum ganho, mesmo sendo modesto, leva cada vez mais um grande número de trabalhadores a se inserirem no mercado informal de trabalho sem garantias ou benefícios trabalhistas.

A partir disso ao analisarmos o trabalho a domicílio inserido no contexto da indústria confeccionista, podemos observar que o mesmo se amplia intensamente revelando-se como uma das tendências modernas do mundo do trabalho, sobretudo através do aumento da subcontratação de trabalhadores domiciliares. Segundo Abreu e Sorj (1994), “a partir das décadas de 70 e 80 as mudanças na organização do trabalho e o crescente desenvolvimento

das tecnologias microeletrônicas provocaram o aumento da subcontratação industrial, incentivando o reaparecimento de redes de pequenas firmas, artesãos e trabalhadores a domicílio”. Dessa forma, o trabalho domiciliar passou a ser um instrumento de valorização do capital, não só como uma alternativa dos trabalhadores “excluídos” do mercado formal de trabalho, mas também das empresas que tem nesse tipo de subcontratação uma fonte de valor diante da nova ordem econômica e dos processos de reestruturação produtiva sofridos nas últimas décadas.

Sendo assim, interessa-nos analisar o trabalho de costureiras domiciliares que trabalham para o setor confeccionista enquanto uma importante fonte de renda. Por outro lado, para as empresas que subcontratam essa forma de trabalho onde uma das principais estratégias é a redução de custos através da ausência ao cumprimento às leis trabalhistas.

4.1 O TRABALHO DOMICILIAR SUBCONTRATADO POR EMPRESAS DO SETOR DE CONFECÇÕES NO CONTEXTO DO CAPITALISMO MODERNO

O trabalho a domicílio realizado por costureiras caracteriza-se como uma velha forma de trabalhar do mundo do trabalho e aparece nesse contexto com diferentes configurações, trabalho precário, subcontratado¹, “relação entre empresas, subcontratação de trabalhadores autônomos, redes de subcontratação” (1994). Esses elementos estão sem dúvida arraigados à conjuntura do capitalismo moderno sendo produtos das mudanças nas relações trabalho/capital.

A grande massa de trabalhadores que atualmente encontram-se desempregados amplia essa rede diversificada de trabalho que passa a ser o campo de atuação de numerosos trabalhadores. Pode-se dizer hoje que o “trabalhador informal”² caracteriza-se por ser instrumento de valorização do capital, isso é permitido através de formas flexibilizadas na organização do trabalho e da descentralização da produção pelas empresas.

A descentralização da produção na qual nos referimos é aquela tratada por Murray, ou seja, uma crescente gama de pequenas empresas, oficinas artesanais e trabalhadores domiciliares que trabalham para grandes empresas. Isso foi observado por

¹ Lembrando que a subcontratação pode se referir tanto à empresas formais quanto à informais ou trabalhadores individuais inseridos nesse contexto.

² Hoje no Brasil, cerca de 54 % da população se relaciona de alguma forma com o trabalho informal, segundo dados do IBGE/2003.

Murray na Itália e em outros países, que desde a década de 70 vem reduzindo o tamanho de suas plantas industriais, assumindo uma forma de “terceirização” da produção. Segundo o autor, essa foi uma forma encontrada, sobretudo na Itália, para reestruturar a produção na busca de aumentar a lucratividade das empresas.

A análise de Murray parte do pressuposto que, “na Itália a combinação de automação e descentralização tem procurado especificamente destruir o poder e autonomia das mais militantes e coesivas seções do proletariado italiano, e essa estratégia tem sido efetuada com considerável sucesso” (1983). Segundo Murray, o “putting-out” cria uma infinidade de trabalhadores que são dificilmente visíveis de forma imediata” (1983). Sua análise nos permite pensar que o domínio capitalista enfraquecendo a força de trabalho, aumenta a sua capacidade produtiva, sobretudo através de meios como a flexibilização da produção e o barateamento do custo da força de trabalho.

Neste sentido, a subcontratação de trabalhadores domiciliares como uma fonte externa que alimenta o capital tende a ser um recurso cada vez mais utilizado pelas empresas do setor de confecções, principalmente por reduzir custos e em especial com o fator mão-de-obra. A subcontratação de trabalhadores a domicílio, em se tratando do setor confeccionista, pode ser também utilizada como um recurso das empresas para suprir, em certa medida, deficiências na estrutura organizacional ou tecnológica. Por exemplo, se a empresa está determinada a produzir um número de peças num determinado período, mas a sua capacidade produtiva está comprometida, por não ter funcionários suficientes para a fabricação daquele número de peças, ou mesmo por não dispor de maquinários suficientes e adequados para a realização daquela tarefa, faz-se então necessárias adaptações no seu processo produtivo. Novas contratações muitas vezes são feitas, mas nem sempre tendem a ser a principal alternativa das empresas, a terceirização surge como um recurso extraordinário nesse momento, visto que a produção é garantida, seja para fábricas ou trabalhadores domiciliares, uma vez que a produção externa é efetiva o ano inteiro sem riscos para as empresas.

Dessa maneira, a subcontratação de trabalhadores externos, na maioria das vezes serve para flexibilizar a estrutura produtiva das empresas como forma de adaptação, delegando grande parte de suas atividades ou mesmo etapas da produção para terceiros. Dentre esses estão trabalhadores domiciliares informais que atuam na “invisibilidade” em pequenas oficinas de fundo de quintal ou pequenos espaços adaptados no interior de suas próprias casas, bem como as fábricas que trabalham para o setor. Segundo Abreu e Sorj (1994)

“realizado em geral sem formalização de contratos de trabalho, acaba por submergir em total invisibilidade”.

Assim, entende-se que a empresa ao descentralizar etapas da sua produção para terceiros, prescinde cada vez mais de mão-de-obra formal no interior da fábrica. Os processos de trabalho ficam cada vez mais “enxutos” nas empresas, método conhecido como Toyotismo³. Os efeitos da subcontratação de trabalhadores domiciliares pelas indústrias de confecções permitem uma economia expressiva de força de trabalho e de capital.

De acordo com Teixeira, os trabalhadores domiciliares inseridos no atual contexto do capitalismo são peças centrais nesse redimensionamento das forças produtivas em âmbito mundial. Verifica-se que, essa tendência está atualmente presente no setor de confecções, ou seja, o recurso trabalho domiciliar como uma fonte que alimenta o capital, sobretudo através do viés da informalidade.

A subcontratação é essa fonte. As grandes corporações contam hoje com uma rede de pequenas e microempresas, espalhadas ao seu redor, que têm como tarefa fornecer os inputs necessários para serem transformados em outputs, por aquele monstro mecânico. Além disso, essas grandes unidades de produção contam com um enorme contingente de trabalhadores domésticos, artesanais, familiares, que funcionam como peças centrais dentro dessa cadeia de subcontratação (TEIXEIRA, 1996, p. 69).

Segundo Lavinias, o trabalho a domicílio assume importância fundamental na sociedade em âmbito internacional.

O avanço tecnológico mesclado a um crescimento com base em alta produtividade do trabalho e, portanto, com pouca geração de emprego está revigorando outras formas de ocupação, em que a instabilidade nos contratos de trabalho, os empregos em tempo parcial, a terceirização e a contratação de trabalhadores a domicílio deixam de ser modalidades arcaicas ou condenadas ao desaparecimento para ocupar o centro das novas estratégias de gestão da força de trabalho (LAVINAS, 2000).

O trabalho domiciliar realizado por costureiras para o setor de confecções pressupõe intermediação entre empresa e trabalhador, fruto da crescente flexibilização dos processos produtivos, diante de um mercado sazonal e em crises permanentes.

Todavia, existe uma lógica para o uso dessa categoria de trabalho como observado anteriormente. A flexibilização da produção em seus sentidos mais amplos através

³ “Um sistema de organização da produção baseado em uma resposta imediata às variações da demanda e que exige, portanto, uma organização flexível do trabalho (inclusive dos trabalhadores)” Gounet, 2002.

da subcontratação de trabalhadores externos à fábrica possibilitaria a empresa reduzir custos, dinamizar a produção, assim como diminuir riscos com a produção. Essas categorias, no entanto, caracterizam-se como estratégicas do capital para se conservar competitivo no mercado. Na obra “Indústria do Vestuário” de Goulart e Jenoveva (1997) é exposto uma teoria que se adapta a esses fatores. Segundo os autores a indústria de confecções busca através da subcontratação a economia, a especialização e a capacitação dos trabalhadores ou empresas subcontratadas. Contudo, observa-se que para a indústria de confecções a subcontratação de costureiras externas o fator força de trabalho é o mais predominante.

Diz-se que a subcontratação é de economia quando o seu objetivo maior é a redução de custos, [...] A subcontratação é de especialização, quando a empresa contratante busca um “especialista” – empresa ou pessoa - o qual dispõe de conhecimentos e de equipamentos adequados para efetuar a produção ou serviço que ela própria não pode ou não deseja executar, por razões de estratégia, ou ainda porque considera suas instalações insuficientes ou não competitivas para tal atividade [...] A subcontratação é de capacidade, quando a empresa contratante, embora equipada para efetuar determinado trabalho, busca outra empresa, ocasional ou habitualmente, para atender a sobrecarga de pedidos ou algum incidente técnico. Então se utiliza a capacidade de produção de terceiros para conservar sua capacidade produtiva nos picos de demanda. (GOULART; JENOVEVA, 1997, p.73-74).

A redução de custos com mão-de-obra bem como os encargos trabalhistas permitem ao capitalista ampliar a produção, como também investir em modernização tecnológica, uma vez que negligencia contribuições sociais, sindicais, etc.

Um estudo feito por Alice Rangel de Paiva Abreu, “O avesso da moda” em 1986, nos permite ainda hoje observar essa questão, onde, “o crescimento da produção, se faz, na maior parte das vezes, com o recurso do trabalho das costureiras industriais a domicílio e não com a expansão sistemática da equipe interna da fábrica” (ABREU, 1986 p. 132). A autora ainda destaca que as costureiras domiciliares ou externas como colocado por ela, funcionam como peças fundamentais para as empresas.

A utilização em larga escala dos serviços de costureiras externas é à base do funcionamento de confecções desse tipo. Permite, como já observado, reduzir substancialmente o capital imobilizado com salas, máquinas etc., bem como os custos do trabalho, já que as externas não são registradas, não recebendo, portanto, benefícios trabalhistas (INPS, férias, fundo de garantia, décimo terceiro salário). Permite igualmente solucionar os problemas relacionados a sazonalidade da produção, com a contratação de mão de obra suplementar apenas nos meses de pico (ABREU, 1986, p. 146).

Revelando-se como uma forma de trabalho precarizada, vale ressaltar que o trabalho domiciliar inserido nesse contexto se dá por meio de extensas jornadas de trabalho diário, caracterizando, assim, em auto-exploração desses trabalhadores que são induzidos a produzir uma grande quantidade de peças para garantir uma renda satisfatória. Outro aspecto importante é que notadamente esse trabalho é realizado predominantemente por mulheres que se acomodam normalmente em suas próprias residências ou em locais improvisados para a execução das tarefas. O ambiente familiar serve ao mesmo tempo como espaço doméstico e espaço profissional.

De acordo com Sorj.

As mulheres continuam a prevalecer no trabalho a domicílio, uma vez que carecem de mobilidade e de flexibilidade de opções no mercado de trabalho. Tanto em virtude do viés de gênero presente nas definições de postos de trabalho como pelas responsabilidades familiares que recaem sobre elas e seus fortes vínculos comunitários, as mulheres constituem a principal oferta de trabalho a domicílio. (SORJ, 2000, p. 215).

É importante salientar que o trabalho feminino é dominante nesse setor e está presente em funções diversas dentro das empresas, dentre elas a criação, a modelagem, e outras funções existentes, como recepcionistas, departamento financeiro, serviços gerais etc. Entretanto, estão em grande maioria concentradas nos processos produtivos propriamente dito, isto é, setor de risco - corte e principalmente na linha de montagem que compreende a costura e o acabamento. Esse setor é o principal dentre todos, pois abrange cerca de 80% de todo o trabalho desenvolvido na fábrica.

De acordo com Nogueira.

A lógica da flexibilização na atual reestruturação produtiva do capitalismo juntamente com o neoliberalismo, estabelece relações com o crescimento do emprego das mulheres. Por exemplo: o trabalho terceirizado frequentemente possibilita a realização de tarefas no domicílio, concretizando o trabalho produtivo no espaço doméstico. Beneficiando, dessa forma, os empresários que não tem a necessidade de pagar benefícios sociais e os direitos vinculados ao trabalho de homens e mulheres. Direitos esses que mesmo os trabalhadores formais (com carteira assinada) têm ameaçado, como bem demonstra a discussão política a respeito da flexibilização da CLT (Consolidação das leis do trabalho) nos últimos anos no Brasil (NOGUEIRA, 2004, p. 251).

O trabalho domiciliar configura-se como uma forma de extração da mais-valia absoluta, que é apoiada na extensão da jornada de trabalho pelas empresas contratantes fora dos domínios fabris. É uma prática antiga e um recurso há muito tempo utilizado,

sobretudo na indústria de confecções. A extração da mais-valia, nesse contexto, acontece em meio ao aumento das horas trabalhadas por essa fração de trabalhadores. O trabalho domiciliar permite ao capitalista extrair, através da auto-exploração daqueles que executam suas funções a domicílio à medida que esses necessitam de longas jornadas de trabalho para garantir uma renda compensatória.

Neste sentido, o setor confeccionista oferece uma variedade de situações que proporcionam aos trabalhadores do setor oportunidades de trabalho a domicílio, seja como costureira particular, àquela que possui clientela própria e confecciona as peças do começo ao fim, isto é, ajudando a idealizar a roupa até o acabamento, essas por sua vez são consideradas trabalhadoras qualificadas e a boa qualidade dos produtos fabricados depende a continuidade do seu trabalho e o seu rendimento. Outra situação típica e oportuna para quem trabalha com costura são as oficinas de pequenos concertos, normalmente esse trabalho é realizado nas próprias residências, ali são feitos pequenos ajustes, barras, trocas de zíperes entre outros, no qual permite ao trabalhador ganhos bem modestos. Uma outra situação seria os trabalhadores que atuam para outras empresas trabalhando em ritmo de facção, porém trabalhando em suas casas muitas vezes alojados em fundos de quintal ou em algum cômodo da casa, são subcontratados e presta serviços para uma determinada empresa. Essa, entretanto, é a situação na qual analisamos neste capítulo.

Para a mulher na grande maioria e para os homens que trabalham como costureiros domiciliares ou alfaiates, exercendo suas funções na própria casa, ainda existem outras condições específicas que devem ser analisadas cuidadosamente. Segundo o estudo de Abreu e Sorj, a relação de subcontratação estabelecidas entre o contratante e o subcontratado gera uma relação de dependência, influenciando uma falsa noção de flexibilidade.

È justamente essa relação de dependência que transforma o trabalho subcontratado num tipo fortemente ambíguo de ocupação, reunindo ao mesmo tempo certas marcas características da relação assalariada, como a imposição do que e quanto produzir, e outras típicas do trabalho autônomo como negociação de preços. Realização do trabalho fora do controle direto do subcontratante, escolha do lugar onde a produção será executada e a livre distribuição do tempo na confecção dos produtos. (ABREU; SORJ, p. 64-65, 1994)

A fim de caracterizarmos, em certa medida, o perfil dessa categoria de trabalhadores foi realizado uma pesquisa com trabalhadoras domiciliares que atuam para empresas do setor de confecções, tal pesquisa têm o intuito de colaborar com a análise teórica apresentada nesse capítulo.

Para a pesquisa foram elaborados questionários e distribuídos a dez trabalhadoras domiciliares que trabalhavam em suas próprias casas. Diante das questões levantadas pôde ser constatado que para a maioria das entrevistadas o trabalho subcontratado como costureira faccionista é um recurso importante, sobretudo, na organização familiar e profissional, isso se dá devido à forma flexibilizada na qual as tarefas são dispostas diariamente, ou seja, trabalhadores externos que atuam para o setor confeccionista encarregam-se do próprio horário e organização do seu trabalho. Essa questão nos remete a análise de Abreu e Sorj citada acima. A falsa noção de distribuição de tempo e rendimento que esses trabalhadores tem a respeito do seu trabalho leva a pensar que o trabalho a domicílio é a melhor alternativa de ocupação, vêem no trabalho domiciliar a possibilidade concreta de conciliar atividade profissional com a vida doméstica.

Dessa forma, constatou-se que a “*preferência*” pelo trabalho domiciliar se faz, além da atual situação financeira e a falta de emprego, também pela maleabilidade que ele oferece com relação às tarefas realizadas por essa categoria de trabalhadoras na própria residência. O trabalho domiciliar permite, principalmente a mulher trabalhar e conciliar afeito doméstico. Trabalhar em domicílio, muitas vezes admite pensar em recriar dentro do espaço doméstico a conquista do próprio negócio, oferecendo a essas trabalhadoras, não só a possibilidade de cuidar da casa, filhos, marido como também contribuir com as despesas da casa complementando a renda familiar.

Perante esses aspectos, a figura do capital, inserida dentro do contexto doméstico dessa categoria de trabalhadores, apropriando-se tanto de sua capacidade produtiva, quanto de seus meios de produção, garante a sua reprodução à custa da exploração de trabalhadores que estão desempregados e trabalhando em péssimas condições.

Os ganhos modestos constituem-se em subsídios por vezes imprescindível numa sociedade que tende cada vez mais oferecer instabilidade no mercado de trabalho. De acordo com Teixeira, se por um lado existe a falsa impressão de liberdade desses trabalhadores, simplesmente pelo fato de trabalhar em suas próprias casas e ter a “sensação” de que não há ninguém que comande as suas atividades, sendo de fato o próprio trabalhador organizador de seu processo de trabalho e horários, por outro lado, como observa o autor, esses trabalhadores vivem numa relação de auto-exploração, ou seja, dependem estritamente do seu esforço pessoal para a garantia de renda.

Com efeito, esses “novos” trabalhadores, metamorfoseados em vendedores de “trabalho objetivado”, porque não mais fazem parte da estrutura interna da empresa, são obrigados a fazer do seu trabalho pessoal a razão do seu sucesso como produtores de mercadorias. Como sua capacidade empresarial depende diretamente de seu esforço pessoal, do seu trabalho próprio, sua atividade, mais do que nunca, é para eles um meio que lhes permite existir. Têm que trabalhar para viver. Por isso suas vidas são invadidas pelo trabalho, o que faz deles meros suportes de uma atividade que tem nela mesma a sua finalidade a sua razão de ser. (TEIXEIRA, 1996, p. 70)

Diante dessa adversidade colocada pelo capital ao trabalhador precarizado e pelas atuais relações de trabalho, sobretudo ao trabalho externo ou domiciliar inserido no setor de confecções aqui analisado, seria importante destacar alguns aspectos que constituem o trabalho realizado por essas trabalhadoras.

4.2 CAPITAL E ESFERA DOMICILIAR NO SETOR DE CONFECÇÕES

O setor de confecções é marcado por crises permanentes, possui produção sazonal e convive com as flutuações do mercado. Por outro lado é dinâmico em determinados meses do ano devido a grande demanda produtiva, tem crescido fortemente, sobretudo, no Estado do Paraná, onde se destaca como um importante pólo industrial. Porém, para se garantir no mercado competitivo, tanto pequenos produtores, médios e grandes empresas tem buscado na terceirização da produção uma maneira de reduzir custos fixos e com mão-de-obra, transferindo etapas da produção para fábricas ou trabalhadores a domicílio.

Para melhor entendermos é preciso também caracterizar como é realizado o trabalho domiciliar desses trabalhadores, como se organizam e administram o tempo.

O trabalhador domiciliar que atua para o setor de confecções, trabalha por encomenda previamente estabelecida e com prazos de entrega determinados, geralmente produzem em suas próprias casas ou em pequenas oficinas em fundo de quintal ou no interior das residências. O trabalho a domicílio pode tanto produzir um artigo final, como a composição de uma peça por inteiro, como também parte da peça, isto é, o trabalhador pode ficar encarregado apenas de fazer determinada quantidade de costuras por peça, quanto oferecer a empresa “subcontratante” componentes para a sua produção, como por exemplo, os bordados.

Primeiramente, é estabelecido com determinada empresa um “contrato informal” de prestação de serviços onde o trabalhador venderá simultaneamente sua força de trabalho e meios de produção, que são máquinas e equipamentos utilizados na confecção das peças de roupa. Abreu destaca algumas características do trabalho domiciliar inserido no contexto capitalista, alegando que o setor de confecções possui uma diversidade de situações que englobam trabalho e capital. Este fragmento do texto de Abreu exemplifica de forma precisa a cadeia diversificada do trabalho das costureiras para o setor de confecções vigentes ainda hoje em nossa sociedade.

O mundo da costura é composto de uma multiplicidade de situações potenciais que abrem vasto leque de possibilidades nas relações de trabalho das costureiras. A costura enquanto saber parece ser um saber tipicamente feminino que se adapta às necessidades das mulheres em diferentes circunstâncias e nas diferentes etapas de seu ciclo de vida. A prática desse saber pode assumir várias formas: desde uma forma exclusivamente doméstica, quando se torna apenas uma faceta adicional do trabalho doméstico de responsabilidade da dona de casa; uma forma artesanal, no caso das costureiras que tem freguesia particular; até formas mais diretamente ligadas ao capital, quer numa relação de assalariamento típica, numa grande fábrica ou em pequenas confecções, quer sob a forma do trabalho industrial a domicílio. (ABREU, 1986, p. 213).

Quanto aos equipamentos, como máquinas de costura, geralmente estão alojadas em algum cômodo da casa ou em pequenas oficinas no fundo do quintal, como salas, cozinhas, quartos ou mesmo um cômodo no quintal da residência. As condições de trabalho como luz, locais arejados são fatores que não são relevantes diante de determinadas situações. Em grande parte possuem os próprios meios de produção, máquinas e equipamentos arcando elas mesmas com a manutenção.

É na preparação e na montagem das peças que o recurso domiciliar é na maioria das vezes solicitadas. Já as outras etapas, exceto o acabamento que pode variar de empresa para empresa, ficam sob responsabilidade da empresa subcontratante, uma vez que exigem maior destreza, supervisão e, sobretudo, qualificação profissional. Ocorre que essa é uma determinação das empresas em concentrar o acabamento final das peças no interior de suas fábricas.

Para uma melhor compreensão, as tarefas associadas ao processo de preparação, como por exemplo, os bordados, muitas vezes constitui-se um recurso utilizado pelas empresas. A execução do bordado pela empresa, desde grandes às pequenas empresas implicaria em mudanças no seu layout, sobretudo, no seu processo de trabalho. Nessa etapa a transferência para o trabalho externo transforma-se em uma solução muitas vezes

imprescindível, uma vez que possibilita a empresa manter o mesmo ritmo de trabalho no interior da fábrica, sem alterar a organização e composição do processo de trabalho.

De acordo com Ramalho (1999).

O processo de “terceirização” tem relação direta com a questão da subcontratação. Reconhece-se em um mesmo espaço produtivo: processos de subcontratação que envolvem uma “terceirização” da produção, em que as inovações tecnológicas e de gestão, obtidas ao nível da empresa contratante, são transferidas para as empresas subcontratadas; e uma outra modalidade, que Abreu & Sorj (1994) chama de “terceirização” por “contingência”, quando os custos de energia, equipamento e espaço são transferidos para o trabalhador, e a força de trabalho é usada sem o ônus da legislação trabalhista (RAMALHO, 1999, p. 88-89).

No entanto, é na fase da montagem que o recurso domiciliar é mais utilizado. Nesse caso o trabalho das empresas consiste em repassar para a esfera domiciliar, determinada quantidade de peças ou lotes de roupas devidamente cortadas para serem montadas. Com isso, cabe ao trabalhador domiciliar compor as peças que chegam até elas cortadas ou em pequenos lotes separadas por tamanhos para facilitar o serviço. Portanto, a costureira domiciliar fica encarregada de montar as peças e entregá-las de acordo com os preceitos de qualidade estabelecidos pela empresa.

Quanto ao pagamento, esse na maioria das vezes é feito por lote ou por peças, o que determina para a costureira domiciliar muito trabalho e esforço pessoal para garantir uma renda satisfatória. De acordo com as pesquisas realizadas, verificou-se que a forma de pagamento estabelecida pelas empresas para as entrevistadas é bastante diversificada. Constatou-se que para algumas costureiras o pagamento é feito mensalmente, entretanto, para outras o pagamento é realizado no ato da entrega dos lotes. Diante disso, o trabalho domiciliar no contexto do capitalismo moderno, além das características postas anteriormente, uma outra peculiaridade lhe compõe, caracteriza-se como um trabalho mal remunerado no qual permite maior exploração do capital sobre o trabalho das costureiras. Isso implica pensar que o esforço dessas trabalhadoras em produzir uma vasta quantidade de peças diárias é bastante grande, leva a refletir também em extensas horas trabalhadas para garantir produção. Conforme as entrevistas, pode ser observado que todas as costureiras trabalhavam entre seis a dez horas diárias. Todo esse esforço pode estar relacionado à necessidade de contribuir com as despesas da casa, bem como realização pessoal.

Vale aqui resgatar o que Marx havia exposto em “O Capital”, sobre salário por peça enfatizando o interesse do capital em manter o trabalho pago por peça, no intuito de retirar o máximo de produção e horas trabalhadas do trabalhador.

Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal. Ocorre, assim, a reação já descrita ao tratarmos do salário por tempo, abstraindo o fato de que o prolongamento da jornada de trabalho, mesmo permanecendo constante o salário por peça, implica em si e para si uma baixa de preço do trabalho (MARX, 1984, 141-142).

Diante disso e de acordo com Abreu (1986), existem alguns fatores que determinam a renda das costureiras domiciliares, como a quantidade de trabalho recebida, a qualidade da sua produção e o preço pago pela empresa por peças produzidas. Segundo a autora, esses são elementos que determinam o montante e o ganho dessas trabalhadoras, isso, no entanto, acarretaria algumas implicações à classe. “Se o trabalho distribuído pela confecção for substancial, isto significará um prolongamento muitas vezes excessivo das horas de trabalho necessárias à confecção das peças” (ABREU, 1986 p. 207) Outro fator importante é a qualidade do trabalho das costureiras, isso implica diretamente sobre a qualificação profissional dessas trabalhadoras. Uma produção com boa qualidade faz com que a empresa passe a ter uma relação de confiança com a costureira, e dessa forma repassar mais peças para serem confeccionadas. Contudo, o terceiro elemento citado por Abreu é o valor pago por peça produzida, motivo principal para avaliar seus rendimentos. Um dos fatores que levam um trabalhador domiciliar ser contratado pela empresa é o de confiança, que é feito através de possíveis indicações, tanto de outros trabalhadores domiciliares quanto de funcionários das empresas, um recurso muito utilizado, visto que nesse caso a indicação poderá pressupor uma relação de confiança entre “contratante” e “subcontratado”.

Ainda com relação ao trabalho pago por peça, observou Abreu que, através do estudo realizado com trabalhadoras externas para o setor de confecções, o pagamento e o seu valor são estabelecidos ou determinados pela própria empresa. Não há uma tabela específica que determine um valor para cada tipo de operação realizada, o valor da peça varia de acordo com a dificuldade do trabalho a ser executado, bem como o tipo de tecido etc. A empresa se encarrega de repassar aos trabalhadores o valor estabelecido e a quantidade de lotes ou peças que ela irá confeccionar, cabe a trabalhadora aceitar ou não o valor

previamente determinado pelo subcontratante. Em muitos casos, as costureiras não sabem como é calculado o valor agregado à sua produção, na verdade, não há nenhuma especulação quanto a esse assunto. Existem, entretanto, algumas exigências por parte do subcontratante, sobretudo aos prazos de entrega, bem como a qualidade dos serviços prestados. Neste sentido, o pagamento desses trabalhadores depende da quantidade de peças que são repassadas e principalmente a boa qualidade do serviço prestado. Feito isso, as peças são posteriormente devolvidas para as unidades finais de produção para em seguida sofrer o processo de finalização.

Importante salientar que a sazonalidade do setor gira em torno de alguns meses do ano, o que causa oscilações nos pedidos e na demanda produtiva, ou seja, em períodos de baixa produtividade do setor de confecções, na maioria das vezes se mantém com o próprio contingente de trabalhadores, já em épocas de grande demanda onde ocorre o aumento de pedidos e conseqüentemente a produtividade aumenta o que acarretaria modificações no layout, isto é, nova organização no setor de produção da empresa e o aumento do efetivo dos funcionários. Considerando novamente a sazonalidade do setor isso implicaria, de acordo com cada empresa, na utilização do trabalhador domiciliar como um recurso barato e farto presente no mercado de trabalho.

De acordo com Lavinias.

Fruto da crescente flexibilização do processo produtivo diante de um mercado diversificado, sazonal e em crise permanente, a utilização do trabalho a domicílio pelas empresas flutua de acordo com as necessidades de restringir custos, manter os exíguos prazos de entrega, ou ao contrário, reduzir a produção em momentos de forte queda da demanda. Essa é uma mão-de-obra essencialmente feminina e invisível diante da precariedade das estatísticas oficiais⁴ (LAVINAS, p. 13, 2000).

Neste sentido, a ausência do cumprimento às leis trabalhistas é uma grande fonte de valor das empresas que se excluem das responsabilidades, garantindo com isso maiores lucros. Diante disso é importante observar que a “contratação” dos trabalhadores externos ou domiciliares depende da necessidade de cada empresa. A falta de regularização entre capital e trabalho para essa categoria de trabalhadores é um fato antigo da sociedade capitalista como já havia observado Marx. A possibilidade de o capital explorar o trabalho a domicílio, como se nota é uma tendência já verificada em seu período de transição. Só para

⁴ Quando Lavinias se refere à “precariedade das estatísticas oficiais”, ela quer, sobretudo chamar a atenção de que não há “um estatuto específico da CLT que o contemple, a trabalhadora a domicílio deveria, em princípio, ter sua carteira assinada como qualquer outro trabalhador da empresa e as obrigações sociais garantidas pelo empregador” (p.13, 2000).

salientar, Marx⁵ observou famílias inteiras, inclusive crianças trabalhando em suas próprias casas em condições de exploração e precárias situações de trabalho.

Nas fábricas e nas manufaturas que não estão ainda subordinadas à lei fabril reina periodicamente o mais terrível excesso de trabalho durante estações ou temporadas, em fluxos imprevisíveis, em virtude de encomendas repentinas. A seção externa da fábrica, da manufatura e do estabelecimento comercial, isto é, o trabalho a domicílio, onde a irregularidade é a regra, depende, quanto às matérias-primas e às encomendas, inteiramente dos caprichos do capitalista, que, no caso, não precisa levar em conta depreciação de construções, de máquinas etc. e nada arrisca além da pele dos próprios trabalhadores. Nesse ramo de atividades, cria-se em grande escala e sistematicamente um exército industrial de reserva sempre disponível, numa parte do ano dizimado pelo trabalho excessivo mais desumano, noutra, lançado à miséria por falta de trabalho. (MARX, 1980, p. 548).

Entende-se que esses trabalhadores são àqueles que, privados de maiores meios e melhores condições de trabalho, se submetem a vender sua força de trabalho direto ao próprio capitalista com todos os direitos reduzidos.

A acentuação na sociedade de trabalhadores informais e domiciliares causada, sobretudo, pelas mudanças no mundo do trabalho, especialmente àquelas referentes às novas formas de organização do trabalho contribui ainda mais com a precarização dessa classe de trabalhadores. O trabalho domiciliar inserido nesse meio encaixa-se nessa relação por conter em seu bojo uma diversidade de situações impostas pelo próprio capital, como por exemplo, o alargamento do desemprego e a necessidade dos trabalhadores de reinventarem antigas formas de sobrevivência, no qual já poderiam ser observadas em sociedades pré-capitalistas, como o trabalho dos artesãos, por exemplo. Oliveira (1998) comenta que: “A própria reestruturação do padrão tecnológico de produção ressuscitou formas de exploração do trabalho que há muito haviam deixado de existir, pelo menos nos países avançados: sistemas antigos de trabalho doméstico, artesanal, familiar e paternalista”.

Diante do perfil do grupo de costureiras entrevistadas, pode-se perceber que a realidade se aproxima da literatura na qual foi utilizada para fundamentar teoricamente esse estudo, verifica-se que há a predominância feminina no trabalho industrial domiciliar, gerada pela falta de oportunidades no mercado de trabalho, estes por sua vez são elementos importantes para a compreensão dessa classe que, no entanto, não se constitui como algo novo, mas que vive em franca mutação. A principal conclusão retirada dessa pesquisa com as trabalhadoras domiciliares, tanto através da abordagem empírica quanto da teórica é que a

⁵ “O Capital”, no capítulo XIII.

categoria “trabalhador domiciliar” continua correspondendo a uma forma de trabalho das mais precárias e desprotegidas do mercado mesmo sendo “amparada” com certa ambigüidade pela CTL e alguns respaldos legais ditados pela OIT. De acordo com Lavinias ao fazer uma reflexão sobre as tendências dos juristas a respeito do “moderno direito do trabalho” nos traz uma importante contribuição, segundo a autora.

Devemos assinalar ainda que, ao considerar o trabalho a domicílio como um assalariamento explícito ou disfarçado, a legislação brasileira não dá conta de situações fronteiriças impostas pela nova organização do trabalho, Cabe, então, à Justiça do Trabalho interpretar e aplicar a lei a cada caso concreto. Embora o poder Judiciário não possa alegar lacunas ou obscuridade da lei, constata-se efetivamente uma espécie de vazio jurídico que talvez possa ser explicado. (LAVINAS, 2000, p.18,).

Contudo, na esteira dessas transformações do mundo do trabalho e da organização das empresas prevalece à redução de custos, sobretudo com o fator mão-de-obra. De modo que, trabalhadores envolvidos no contexto da precarização das relações de trabalho tendem a desenvolver atividades classificadas como “informais” sujeitas ao capital.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O processo de investigação realizado durante o estudo permite algumas constatações nas quais não se esgotam nessa análise. O pressuposto teórico vem embasar considerações importantes à cerca do setor de confecções, contribuindo de forma considerável com a análise empírica. O estudo tem como foco principal à região de Londrina que, como visto na última década tornou-se um importante pólo industrial do setor confeccionista a nível nacional.

Como uma tendência, as empresas do setor em maioria são compostas por micro e pequenos estabelecimentos, todavia, esse fato não pode ser constatado uma vez que a pesquisa concentrou-se em Londrina e região, diante disso, o destaque principal foi para o processo de trabalho, o qual a indústria de confecções, sobretudo na região pesquisada, não só através das observações realizadas nas empresas, mas também através de outros elementos, como os sites, levou a compreensão de que o setor nessa região apresenta-se ainda de forma bastante rudimentar em relação aos países mais desenvolvidos. Equipamentos de base microeletrônica foram pouco difundidos nas empresas. Sendo assim, o baixo índice tecnológico do setor pressupõe a necessidade de empregar mais mão-de-obra.

Considerando que os elementos centrais da indústria de confecções são trabalhadores e máquinas de costura, foi constatado que na região pesquisada o setor investe mais em força de trabalho do que em máquinas e equipamentos. Isso, entretanto, poderá estar relacionado ao baixo custo da mão-de-obra empregada. Segundo dados obtidos junto ao Sindicato da categoria, o piso salarial que ficou estabelecido na última convenção coletiva 2006/2008 para costureiras é de R\$ 400,00 e para auxiliares em costura é de R\$ 375,00. A baixa remuneração respeitando o piso salarial permite às empresas flexibilizar as contratações, isto é, sendo o setor de confecções sazonal sofrendo ao longo de todo o ano oscilações em suas demandas produtivas, as contratações formais também sofrem alterações, a flexibilização estaria relacionada ao uso do trabalho terceirizado, sem contratações formalizadas de trabalho e através da utilização de facções e trabalhadores domiciliares.

Através das observações, bem como entrevistas realizadas com os proprietários das empresas de confecção da região, procurou-se considerar de forma mais aprofundada as informações que fossem pertinentes para este estudo, todavia, os subsídios levantados não foram suficientes, onde a obtenção de dados junto a outros trabalhos foi preciso para uma maior compreensão do processo de trabalho e os elementos que o compõe.

Com base na pesquisa pode-se constatar que o setor diante da conjuntura econômica das últimas décadas buscou reestruturar-se no sentido de reorientar novos padrões organizacionais, tanto para o setor produtivo, quanto à gestão da classe trabalhadora e não esteve voltado para a introdução de equipamentos microeletrônicos.

Em concordância com a teoria subsidiada, o setor de confecções pós década de 1980/90 tem caminhado no sentido de buscar sistemas mais flexíveis para os processos de produção, sobretudo, no que diz respeito aos custos, buscando formas mais lucrativas de aumentar a produtividade, se restringindo, no entanto, em introduzir modernas práticas produtivas. Mantendo em suas unidades produtivas padrões tecnológicos ainda tradicionais, onde são combinados equipamentos mecânicos e manuais num mesmo processo de fabricação. Existe no setor a junção de antigas práticas, porém não menos usuais, de métodos administrativos, gerenciamento de produção e gestão de pessoas, como por exemplo, práticas tayloristas, fordistas como novas práticas como o método toyota num mesmo processo. Isso se dá em virtude da necessidade de adequações no próprio sistema produtivo.

Constatou-se que o setor apresenta um processo de trabalho fragmentado, simplificado e, sobretudo, rotinizado ao mesmo tempo em que se pôde verificar um forte sistema de racionalização presente no processo de trabalho, através do papel das encarregadas de setor. Entretanto, são indícios de que o setor mantém um rígido esquema de controle e organização, atuando em concordância com os elementos que visam maior participação do trabalhador no processo de produção, observados, principalmente pela multifuncionalidade dos trabalhadores com a necessidade de se adaptar a todos os tipos de maquinários da empresa, bem como através do uso habitual de serviços terceirizados e subcontratados de trabalhadores externos à fábrica.

Para a classe de trabalhadores desse setor, as implicações decorrentes das novas formas de organização produtiva e do trabalho incidiram de maneira contundente, contribuindo com a desqualificação dos trabalhadores. Vale notar que, se por um lado o setor de confecções é um referencial no número de trabalhadores empregados, por outro, desqualifica a força de trabalho através de mudanças regidas atualmente por padrões técnicos e organizacionais, em certa medida inovadores, não com relação à automação industrial, mas sim pelas formas flexibilizadas da organização do trabalho no interior das unidades de produção. Pode-se afirmar, entretanto, que o setor de confecções é um dos campos em que a fragmentação do trabalho mais se ampliou. Contudo, deve-se, considerar que a parcelização das tarefas no setor de confecções expressa a desqualificação que ocorre em diversos setores produtivos industriais, a retirada da autonomia do trabalhador em relação as suas tarefas, às

funções desespecializadas e a divisão do trabalho incorporada aos processos de trabalho que contribuíram para a perda da artesanaria do trabalho anteriormente particularizado.

Constata-se que, uma vez o trabalhador sob o domínio do capital não mais determina sua forma de trabalhar, antes, porém deve-se ajustar ao sistema. Em microempresas, de forma particular, como a que foi analisada neste estudo, a tendência é a tradicional maneira de produzir, isso, entretanto, não é uma regra para todas as microempresas, pois a empresa na qual foi pesquisada caminha no sentido de organizar o seu processo de trabalho, fazendo com que uma peça de roupa ainda seja realizada por inteiro por um trabalhador, todavia, isso acontece em virtude da quantidade de trabalhadores na empresa, que no caso são duas pessoas. Neste sentido, as funções no interior da empresa são ajustadas a um número maior de operações para cada trabalhador. Dessa forma, não são todas as práticas pioneiras. De acordo com a tendência geral, microempresas também flexibilizam as relações de trabalho estendendo algumas partes de sua produção para fora da fábrica, um dos motivos principais seria a falta de capacidade, isto é, a empresa muitas vezes pode não comportar as demandas e assim transferir parte de sua produção para fábricas ou costureiras domiciliares, outro motivo seria a necessidade de ampliar a sua produção para que possam se manter competitivas no mercado.

Em contrapartida, a indústria de confecções no sentido de acompanhar o ritmo do capitalismo moderno busca no mercado trabalhadores qualificados, esse é um dos principais requisitos e premissa básica para contratação. O estudo revela que a qualificação do trabalho é importante sim, porém existem alguns condicionantes que são levados em consideração, por exemplo, a qualificação do trabalho oferecida por instituições de ensino profissionalizante, nem sempre corresponde ao perfil exigido atualmente pelas empresas do setor. A forma básica com que são aplicadas na capacitação de trabalhadores não agrada aos proprietários das empresas. Os donos das empresas alegam que os cursos de capacitação profissional não preparam de forma adequada os profissionais para atuar no setor, oferecem apenas noções básicas. Constatou-se em duas empresas que devido à falta de habilidades, na qual muitos dos trabalhadores têm apresentado ao procurar emprego, uma das saídas encontradas foi o treinamento na própria empresa, qualificando-os e capacitando-os para atuar de forma satisfatória na produção.

O uso imprescindível da força de trabalho no setor confeccionista revela a necessidade de trabalhadores habilidosos, bem preparados para atuar no setor, mas muitas vezes exige-se a experiência comprovada em carteira, requisito importante, porém não essencial à contratação. Diante das pesquisas realizadas nas empresas, duas revelaram que a

qualificação do trabalho está muito mais próxima às habilidades adquiridas ao longo dos anos de trabalho, do que a recém formação em cursos profissionalizantes, no qual somente preparam basicamente o trabalhador.

Diante do exposto, onde o movimento de desqualificação e requalificação do trabalho estão presente no setor confeccionista, vale ainda destacar a importância de uma categoria de trabalhador que é fundamental, o trabalhador feminino. Importante considerar a categoria feminina, uma vez que ela está presente em grande maioria no setor confeccionista. Com relação à indústria de confecções, a contribuição feminina tem sido de extrema importância em todos as esferas, destacando-se em todos os campos. Importante destacar também que o trabalho feminino não está presente somente nas fábricas, mas estende-se também fora dela, através da terceirização e subcontratações.

Com base nas pesquisas realizadas com trabalhadores domiciliares, na qual todas eram mulheres, obtiveram-se resultados já esperados que vão de acordo com a teoria apresentada nesse estudo. Entretanto é preciso salientar que a acentuação da feminização no mundo do trabalho, dentro e fora das empresas, revela tendências de um capitalismo que tem cada vez mais precarizado as relações de trabalho através do trabalho mal remunerado, em condições informais, expondo novas formas de trabalho onde há a predominância do trabalho parcial, temporário, sobretudo para as mulheres.

Outro fator preponderante enfatizado foi à prática das empresas em terceirizar etapas do processo de trabalho para fora fábrica. De acordo com a pesquisa realizada, constatou-se que o trabalho subcontratado, terceirizado, tanto na forma domiciliar como através do trabalho das facções, revela ser uma necessidade atual das empresas do setor, no intuito de aumentar a sua produtividade. Uma prática que se generalizou por diversos setores da economia, como parte estratégica das empresas para assegurar competitividade e conseqüentemente lucratividade. Não se pode considerar a subcontratação de trabalhadores externos como algo novo, vale destacar que a coexistência de novas e velhas formas de trabalho externo à indústria expande-se nas relações trabalho/capital como uma tendência geral no mundo do trabalho contemporâneo. Tal fato marca as empresas do setor confeccionista atualmente como uma fonte que alimenta o capital externamente. Esse recurso marca a indústria de confecções, desde seus primórdios. Isso devido ao fato de que o setor pouco desenvolvimento tecnicamente limitado muitas vezes à máquina e ao trabalhador tem utilizado o trabalho externo como uma “saída” a fim de reduzir custos tanto com a produção, tanto com os encargos trabalhistas, já que o trabalho externo e domiciliar não é formalizado e os trabalhadores não recebem benefícios sociais e trabalhistas. Com relação ao trabalho

transferido às facções, a empresa fica somente responsável pelo envio das peças cortadas e em alguns casos os aviamentos, ficando sobre responsabilidade da facção outros fatores, como a qualidade dos serviços e prazos de entrega da roupa pronta. Esse benefício, muitas vezes proporciona a empresa grande contenção de despesas, uma vez que as economias adquiridas, transferindo fases da produção para outras empresas, bem como a necessidade de não fazer novas contratações, reduz em grande medida o “gasto” da empresa.

Diante disso, o trabalho das costureiras domiciliares tornou-se fundamental para o setor de confecções, tanto no processo de produção, como um recurso estratégico de acumulação. Constatou-se, no entanto, que o trabalho domiciliar fruto da flexibilização na organização do trabalho das empresas, atua também como uma forma de flexibilizar a vida das trabalhadoras, no sentido de permitir em grande medida a conciliação de tarefas domésticas com o trabalho profissional. Pode ser verificada nas pesquisas que o trabalho domiciliar é na maioria das vezes a melhor alternativa, não com relação à remuneração ou condições de trabalho, que, no entanto são precárias, mas sim em virtude da necessidade de se trabalhar e ser mãe, dona de casa e esposa ao mesmo tempo.

De acordo com as constatações deste estudo, que, todavia não se esgota nessa análise, a crescente precarização que se estende ao longo da existência da indústria confeccionista, marcada, sobretudo pela fragmentação das tarefas e a destituição dos saberes tácitos dos trabalhadores, bem como a desqualificação do trabalho e a flexibilização, induz a uma reflexão mais severa. Os novos paradigmas produtivos que em grande medida alteraram de forma significativa à composição do trabalho no setor de confecções, contribuíram expressivamente com todo o processo de desqualificação da força de trabalho. Assim as mudanças em curso revelam a necessidade de se compreender mais, sobretudo, com relação às cadeias de subcontratação que se tornaram refugos estratégicos, sendo importantes elementos de acumulação de capital.

REFERÊNCIAS

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

ABREU, A.R .P; SORJ, B. Subcontratação e trabalho a domicílio: a influência do gênero. In: MARTINS, H.S; RAMALHO, J.R (Org) **Terceirização: Diversidade e negociação no mundo do trabalho.** São Paulo HUCITEC. 1994, p. 62-75.

Agência Estadual de notícias do Governo do Paraná. **Indústrias de confecções já geram 95 mil empregos diretos no Paraná.** Disponível em: www.aenoticias.pr.gov.br. Acesso: 11/09/2006.

ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, G. **Dimensões da globalização: o capital e suas contradições.** Londrina: G. A. P, 2001.

ANTUNES, R. SILVA, M.A.M, (org). **O Avesso do trabalho.** São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2000.

Associação Brasileira da Indústria Têxtil. **Economia.** Disponível em: www.abit.org.br. Acesso em: 18/09/2006.

BIANCHETTI, L. **Da chave de fenda ao Lap-Top: tecnologia digital e novas qualificações: desafios à educação.** Petrópolis. Vozes, 2001.

BIHR, A. **Da grande noite à alternativa - o movimento operário europeu em crise.** São Paulo: Boitempo, 1998.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX.** Rio de Janeiro: Zahar, 1980.

BRUSCHINI, C. Novas conquistas ou persistência da discriminação? In: Rocha I. **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. 34. Campinas. SP, 2000.

COLLI, J. **Na trama da terceirização: um estudo do trabalho no ramo da tecelagem**. Campinas: Ed. Unicamp, 2000.

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

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: www.dieese.org.br. Acesso em: 08/06/2006.

FRIEDMANN, G. **O Trabalho em migalhas: especialização e lazeres**. São Paulo: Perspectiva, 1972.

GIANNOTI, J.A. Notas sobre a categoria “modo de produção” para uso e abuso dos sociólogos. **Estudos CEBRAP**. São Paulo: v. 17, p. 163-168, jul/ago – 1976.

GORZ, A. **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo. Martins Fontes, 1980.

_____. **Adeus ao proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Florense Universitária, 1982.

GOULART Fº, A. **A indústria do vestuário: economia, estética e tecnologia**. Florianópolis: Letras contemporâneas, 1997.

GOUNET, T. **Fordismo e Toyotismo: na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999. Coleção Mundo do trabalho.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo: Loyola. 1992.

HIRATA, H. 1997. **Globalização, trabalho e tecnologias: uma perspectiva de gênero**. relatório do 8º Encontro Internacional Mulher e Saúde. Rio de Janeiro Gráfica/UNICAMP.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: www.ibge.gov.br.

Instituto Paranaense de desenvolvimento Econômico e Social. **Perfil dos Municípios**. Disponível em: www.ipardes.gov.br. Acesso em: 11/09/2006.

LAVINAS, L. Evolução do desemprego feminino das áreas metropolitanas. In: ROCHA, M.I.B (Org) **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo 34. 2000. p. 139-159.

LAVINAS, L (Coord). **Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade**. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2000/td0717.pdf > Acesso em: 22 set. 2006.

LIMA, J.C. **As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção**. São Paulo: Terceira Margem, 2002.

LIMA, J.C. **Novas formas, velhos conteúdos: diversidade produtiva e emprego precário na indústria do vestuário**. Paraíba. Política e Trabalho nº 15. Setembro, p. 121-139. 1999.

LOJKINE, J. **Revolução Informacional/** tradução de José Paulo Netto. São Paulo: Cortez, 1995.

MARGLIN, S. Origem e parcelamento das tarefas: para que servem os patrões? In: GORZ, A. **Crítica da divisão do trabalho**. 3. ed. Martins Fontes, 2001.p. 37-77.

MARUANI, M; HIRATA, H, (Org). **As novas fronteiras da desigualdade: homens e mulheres no mercado de trabalho; Clevi Rapkiewicz (tradutora)** São Paulo: Senac. São Paulo, 2003.

MARX, K; ENGELS, F. **Manifesto do partido Comunista**. São Paulo: Global, 1988.

MARX, K. **Manuscritos econômicos e filosóficos: e outros textos escolhidos**. São Paulo: Abril, 1974.

_____. **Miséria da Filosofia**. São Paulo. Grijalbol, 1976.

_____. **O Capital: Crítica da Economia Política**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1980. Livro I, vol 1.

Ministério do Trabalho e Emprego-MTE. Disponível em: www.mte.gov.br.

MURRAY, F. **Descentralização da produção: o declínio do trabalhador coletivo de massa?** Tradução: MORAES, B.R. 1983. (mimeo)

NAVARRO, V.L. O trabalho e a saúde do trabalhador na indústria de calçados. **São Paulo Perspectiva**. São Paulo. v. 17, n. 2, p. 32-41, jun. 2003.

NAVARRO, V.L. **A produção de calçados de couro em França (SP): a reestruturação produtiva e os impactos sobre o trabalho** (Tese Doutorado) – Faculdade de Ciências e Letras da Unesp, Araraquara, 1998.

NAVARRO, V.L. A reestruturação produtiva na Indústria de calçados de couro em Franca (SP) In: ANTUNES, R; SILVA, M.S.M (Org) **O Averso do trabalho**. Expressão popular, 2004. p. 79-152.

NOGUEIRA, C.M. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. In: ANTUNES, R; SILVA, M.A.S (Org) **O Averso do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular. 2004. p. 243-284.

Organização Internacional do Trabalho – OIT. Disponível em: www.oitbrasil.org.br.

OLIVEIRA, M.A. A nova problemática do trabalho e a ética. In: TEIXEIRA, F.J.S; OLIVEIRA, M.A (Org) **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. 2. ed. Cortez . 1998. p. 163-194.

RAMALHO, J.R. **Além da fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. Boitempo. São Paulo: 2003.

ROCHA, M.I. B. **Trabalho e gênero; mudanças, permanências e desafios**. 34. Campinas, SP: 2000.

Serviço Nacional de aprendizagem Industrial – SENAI. Disponível em: www.pr.senai.br.

Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial-SENAC. Disponível em: www.pr.senac.br

Serviço de apoio à pequena empresa no Paraná – SEBRAE. Disponível em: www.sebraepr.com.br

SILVA, S.S. **Reestruturação produtiva, crise econômica e os rumos do sindicalismo no Brasil**. Brasília: Fundação Milton Campos. Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras, 2001.

Sindicato dos trabalhadores das Indústrias do Vestuário de Londrina e região – SINTVEST

Sistema Nacional de Emprego – SINE. Disponível em: www.sine.com.br.

Sindicato da Indústria do Vestuário do Paraná - SIVEPAR

SORJ, B. O trabalho a domicilio em questão: perspectivas brasileiras. In: ROCHA, M.I.B (Org) **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. 34. 2000. p. 211-236.

TAUILE, J.R. **Para (re) construir o Brasil contemporâneo; trabalho, tecnologia e acumulação**. Rio de Janeiro: Contra Ponto, 2001.

TEIXEIRA, F.J.S. **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. São Paulo. Cortez, 1998.

TEIXEIRA, F.J.S. Modernidade e crise: reestruturação capitalista ou fim do capitalismo? In: TEIXEIRA, F.J.S; OLIVEIRA, M.A (Org) **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. 2. ed. Cortez. 1998. p. 15-74.

Textilia.net. **No chão da fábrica**: lista de operações. Disponível em: www.textilia.net.

TUMOLO, P.S. **Reestruturação produtiva no Brasil: um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica**. Educação e Sociedade. Campinas, v.22,n.77,p. 71-99, dez.2001.

Associação Paranaense da Indústria Têxtil e Vestuário – VESTPAR

ANEXOS

ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO NAS EMPRESAS

Nome da empresa:

Cidade:

Quando a empresa foi fundada:

O que a empresa produz:

Qual a classificação da empresa segundo o SEBRAE?

Número de funcionários? Quantos homens e quantas mulheres?

Qual a faixa etária dos funcionários?

Que tipo de maquinário a empresa possui?

Em que a empresa tem investido atualmente? No setor produtivo em máquinas e equipamentos ou em capital humano, costureiras e auxiliares?

Quais as inovações tecnológicas mais recentes da empresa?

A empresa investe em programas de qualificação e treinamento para os funcionários?

A qualificação para o trabalho é importante para a empresa?

Como é o sistema de contratação de um funcionário? Deve ter experiência comprovada em carteira ou apenas habilidade e prática em costura?

A empresa realiza testes práticos (como um teste seletivo) antes de realização uma contratação?

Quanto tempo de experiência o trabalhador deve ter para ser contratado?

Quanto à rotatividade e falta dos funcionários?

A empresa faz uso de costureiras externas, como facções e trabalhadores domiciliares? Para qual finalidade?

Como é o processo de produção da empresa?

Obs: As observações e as entrevistas foram feitas com o recurso de um gravador.

ANEXO B – QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS COSTUREIRAS DOMICILIARES

Obs. Suas respostas são confidenciais. Portanto, você não precisará se identificar ao responder as questões.

1-Sexo:

- Feminino
 Masculino

2-Idade:

- entre 16 e 17 anos
 entre 18 e 25 anos
 entre 26 e 35 anos
 entre 36 e 45 anos
 entre 46 e 50 anos
 mais de 50 anos

3-Escolaridade:

- até a 5ª série
 entre 5ª série e 8ª série
 2º grau incompleto
 2º grau completo
 nível superior
 não alfabetizada

4-Estado civil?

- solteira
 casada
 divorciada
 mora com alguém

5-Possui filhos:

- não possuiu filhos
 1 filho (a)
 2 filhos (a)
 3 filhos (a)
 4 ou mais filhos (a)

6-Possui curso de qualificação profissional:

- sim
 não

7-Você contribui com as despesas da casa:

- sim
 não
 as vezes
 nunca

8-Qual é o total da renda familiar:

- entre R\$ 300,00 e R\$ 600,00
 entre R\$ 600,00 e R\$ 800,00
 entre R\$ 600,00 e R\$ 1000,00
 mais de R\$ 1000,00

9-Se casada ou morando ou em relação conjugal, o cônjuge está atualmente:

- empregado registrado
 recebendo seguro desemprego

- desempregado totalmente
 trabalhando em emprego temporário sem registro em carteira

10-Quantas pessoas moram em sua casa:

- 2 pessoas
 3 pessoas
 mais de 4 pessoas

11-Você está atualmente?

- empregada
 trabalho temporário sem registro
 trabalho temporário com registro
 possuo carteira de autônoma

12-Há quanto tempo trabalha como costureira:

- menos de 1 ano
 entre 1 e 5 anos
 entre 6 e 10 anos
 10 anos ou mais

13-A máquina de costura é própria:

- sim
 não

14-Quantas máquinas de costura você possui:

- 1 máquina
 2 máquinas
 3 máquinas

- mais de 3 máquinas

15-Quanto tempo trabalha como costureira domiciliar ou faccionista:

- menos de 1 ano
 entre 2 e 5 anos
 entre 6 e 10 anos
 mais de 10 anos

16-Trabalha para quantas empresas:

- 1 empresa
 2 empresas
 3 empresas
 mais de 3 empresas

17-Qual é o seu local de trabalho:

- sala
 cozinha
 quarto
 cômodo separado da casa no mesmo quintal
 trabalho fora de casa

18-Você possui ajudantes:

- sim, meu marido
 sim, filhos
 sim, parentes ou amigos
 não

19-Quantas horas você trabalha por dia:

- entre 3hrs e 5hrs/dia
 entre 6hrs e 10hrs/dia

mais de 10hrs/dia

afazeres com a vida profissional (costura).

20-Qual é o tempo de entrega das peças confeccionadas:

semanalmente

quinzenalmente

mensalmente

2 ou mais vezes por semana

21-Como é a forma de pagamento:

mensal

semanal

no ato da entrega (pode variar entre 10, 15 ou 20 dias)

22-Você está satisfeita com seu trabalho:

sim

não

23-Você está satisfeita com a sua renda mensal:

sim

não

24-Você gostaria de estar trabalhando registrada numa empresa com garantias (ex. Salário fixo, FGTS, PIS, 13º salário):

sim

não, o trabalho a domicílio permite conciliar tarefas domésticas, outros

ANEXO C –

DESCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM A EMPRESA A.

“Sempre trabalhamos com camisa. A primeira coisa que a gente tem que tentar é fazer um produto, trabalhar, se especializar em cima dele, criar uma marca em cima dele pra você fazer bem feito. Lógico que depois com o tempo você pode ir agregando outros produtos, mas, o importante é ter um carro chefe. A (empresa) é especializada em camisas, agora estamos fazendo malhas e alguma coisa em calça, mas, a (empresa) sempre vai ser conhecida como camisaria, esse é o nosso carro chefe. Estamos agregando outros produtos na coleção, como camisas pólos e calças, mas o nosso foco principal é a camisa”.

“A empresa é pequena em relação às outras empresas de confecção que existem no mercado. Hoje temos 90 funcionários, cerca de 10 homens. A faixa etária é difícil falar, mas temos funcionários de 18 a 62 anos, mas a maior parte deve ter entre 35 e 45 anos”

A escolaridade: “É analisado de acordo com a função. Se for costureira, primeiro item é a prática que ela vai ter na costura. Já tivemos costureira aqui que não sabia escrever o nome, mal assinava o nome, isso não interfere em nada. Porque? Porque a máquina, se ela for computadorizada ou eletrônica ela pode causar algum tipo de dificuldade para uma pessoa que não tem conhecimento, mas hoje, mesmo a pessoa não sabendo ler os números ela sabe. Número é uma coisa que automaticamente todo mundo sabe. Então isso não é dificuldade na linha de produção. Se a gente verificar, levantar 90 pessoas, 60 ou 70% ligados direto à linha de produção, o restante se exige uma formação, no caso do setor financeiro, PCP, desenvolvimento de produto, até recepcionistas, exige-se um nível para poder trabalhar no dia a dia, trabalhar com o computador. Na linha de produção 70% desse pessoal não há a necessidade, essa exigência digamos assim. Na linha de produção propriamente dita, o que é importante para a empresa? Tanto que é feito um teste prático, auxiliares normalmente não, mas costureiras é feito um teste prático pra ver o conhecimento que ela tem com a máquina, motor, tem máquina comum, eletrônica, mas tem motor parte hidráulica. Então, ela tem que ter o conhecimento da máquina. Esse é o único teste que é feito”.

Tudo isso relacionado à experiência comprovada em carteira? “Não, veja, se você ver as pesquisas, você vai ver que a economia informal no Brasil é quase igual ou maior que a formal. Então existem pessoas que trabalharam anos e anos em casa, prestando serviço e não tiveram registro, então você não pode levar pra esse lado (...) Se você for levar em consideração o que ta em carteira (...) Por isso do teste, esquecendo idade e o que ta comprovado em carteira. Porque às vezes você pode pegar uma pessoa de 50 ou 15 anos que sabe costurar, cada um tem um jeito”.

“Em nossa confecção não é grande. Na confecção, em geral, é um pouco grande, até pelo trabalho informal, por exemplo, às vezes são essas questões, trabalho informal e o seguro desemprego. O seguro desemprego foi criado com uma finalidade, mas há muito tempo que ele é usado para outras finalidades. Por exemplo, existem muitas empresas que eu sei que contratam funcionários por um ou dois meses recebendo seguro desemprego, não registra, espera receber, e isso aí é errado. Outra coisa, o funcionário sabe que tem direito, as vezes a gente pega as carteiras de trabalho que a pessoa vem, precisa trabalhar um ano ou um ano e pouco pra completar aquele período pra receber o seguro desemprego. Quando chega aquele período a pessoa começa a “vacalhar” a faltar a criar dificuldade, pra que? Pra ser mandado embora. Nós já tivemos casos de pessoas que vieram aqui fazem a fixa e falam que estão ainda recebendo seguro desemprego, faltam três meses; “não tem como vocês deixarem eu ficar recebendo?” Principalmente, outro dado importante, é mulher, se o marido é transferido a mulher dança, se o filho fica doente, precisa de cuidados é a mulher que cuida. Quem fica grávida? A mulher. Acontece que tem pessoas que engravidam e acham que estão doente. Daí ela acaba atrapalhando (...) Mas tem pessoas que abusam. Então, tudo isso aí contribui pra essa rotatividade. Eu acho que o governo deveria mudar o seguro desemprego, eu acho um incentivo a demissão. (...) É uma segurança que eu acho errado”.

“Nós sempre tivemos um piso salarial um pouco maior, cerca de 10 a 15%. O sindicato brigou e foi se ajustando o piso. Antes do reajuste nós pagávamos R\$ 30,00 acima do piso, hoje nós pagamos só R\$ 10,00 (...). E complementando com uma cesta básica, um ticket na realidade, de R\$ 28,00, não tem vínculo nenhum de falta, nem nada, é dado. Então nós estamos pagando R\$ 38,00 acima do piso. O único incentivo que nós temos é o vale transporte, a pessoal faltou perde o direito, paga os 6% do vale transporte. A pessoa não faltou a empresa não cobra o vale transporte de 6%, a pessoa não faltou a empresa não cobra. A gente faz de um

outra forma, não através do vale transporte, através da anuidade e assiduidade, pagamos 5% se ela não tiver nenhuma falta, assim não cria vínculo de nenhuma natureza (...)

Você tem muitos problemas com faltas dos funcionários? “Não é um problema, é isso que eu falei, se você tiver 80 mulheres trabalhando é claro que elas ficam grávidas, se o filho ta doente, quem você acha q vai levar? A mãe. As faltas são em função disso, existem outras faltas, mas a maioria é em função disso. As mulheres adoecem mais, exames periódicos, a mulher falta mais”.

Qual a jornada de trabalho da empresa? “É das 07:30 manhã AS 17:18 tarde. Com 1 hora de almoço e quinze minutos de intervalo na parte da manhã, para café que a empresa fornece”.

Com relação à automação industrial? “Nas empresas de confecções existem máquinas computadorizadas pra confecção, só que elas só tem efeito ou elas só se justificam quando a produção é muito grande, são máquinas caras e para uma produtividade muito grande, ao mesmo tempo que ela é automática ela é bitolada, só faz aquilo (a mesma operação o dia todo). Por exemplo, você prepara a máquina pra fazer um determinado tipo de bolso, ela vai fazer aquele bolso o dia inteiro, computadorizada. Agora se você tiver uma produção que a cada 100 bolsos você parar e mudar, ela já não serve. Porque o tempo de trocar o programa, o tempo de mudar o processo dela é muito grande, então não compensa. Vou dar um exemplo diferente; um tear, onde faz tecido, você leva pra preparar um tear 6 horas pra ele bater 1000 metros, ele bate 1000 metros em 10 horas. É uma máquina automatizada, só que ela leva 6 horas pra ser preparada pra trabalhar 10 horas. Agora imagina você ter que fazer 100 metros, preparar seis horas e trabalhar 1 hora, se torna inviável. Na confecção, maioria das máquinas são eletrônicas e mecânicas, não existe dentro da nossa produção máquinas automatizadas que você tem que regular ponto, regular tamanho de costura, só isso. Nós temos máquinas mecânicas e máquina reta eletrônica, qual a diferença de uma pra outra? O custo, uma custa 5 vezes mais que a outra. O que muda lá dentro? Simplesmente ela para quando você manda-a parar (...) A adaptação é simples, o funcionamento delas são iguais, mudam alguns comandos. Devemos ter umas 15 máquinas eletrônicas e umas 35 mecânicas”.

E no setor de Corte? “Existe a estação gráfica pra desenvolvimento de modelagem e risco que também justifica pelo volume (...). Fora isso é normal, é a mesma qualidade de encaixe que feito no manual (...) O sistema de gestrônica compensa pra empresa com produção grande.

Porque? Que não é o nosso caso. Nós trabalhamos com muitos modelos (...) cada modelo você tem que riscar um risco diferente, uma largura diferente, uma largura diferente de tecido, um encaixe diferente pra fazer a lista, então não compensa. É o mesmo caso do tear, muito tempo de programação e pouco tempo de uso. O nosso sistema é um sistema manual. Tudo manual (...) Nosso público é limitado (...) a gente é limitado, então a gente não investe, não tem um investimento tão grande nessa área, porque? Pra eu investir hoje eu tenho que investir em máquinas automáticas, que eu não tenho necessidade, não vai me dar retorno (...) Não é significativo pelo custo (...)."

Qual o volume de produção? "5.000 OU 20.000 peças por mês com 50 ou 70 modelos diferentes".

"Cada setor tem seu encarregado. O modelista é o único encarregado dele mesmo. No risco tem encarregado. No corte tem um encarregado. Na produção tem uma gerente de produção porque é um setor maior. No acabamento, que no caso é a passadoria tem seu encarregado. Então, dentro do setor existem seus encarregados. Encarregado ou gerente, no caso da linha de produção tem 50 pessoas, ela tem abaixo dela duas distribuidoras, duas encarregadas, digamos assim".

Qualificação profissional? "Tanto Londrina, Maringá e Cianorte são pólos de confecção, existe uma mão de obra muito grande, eu vim pra Londrina há 18 anos atrás e Londrina já tinha confecções antes dessa época, então, as costureiras, existe muita mão de obra de costureira, talvez elas não estejam disponíveis pra trabalhar em indústria, estejam trabalhando em outras funções. Então, não existe a necessidade de um treinamento específico, ela já vem prontas. Até pela própria economia do Brasil, você tem um monte de empresas de confecções fechando, então existe essa mão de obra disponível preparada. Existem algumas funções, tipo, risco, corte, que você prepara aqui dentro mesmo, você traz a pessoa e ensina ela aqui dentro. Na confecção propriamente dita a gente não utiliza não (...) Todos esses cursos, desde costureira, até na faculdade de moda, são teóricos, as pessoas que fizeram curso no SENAC, SEBRAE de costureira vêm cru, eles dão a máquina reta pra pessoa trabalhar, porque? Porque eles não tem todo o maquinário, pra começar. A pessoa que vai ministrar esse curso tem que ser profissional tem que ter capacidade pra saber como é que é, por exemplo; a máquina de fechar é super complicado, eles não têm lá. Nós nunca encontramos alguém que viesse desses cursos com algum tipo de conhecimento, a pessoa vem; "ah eu sei ligar, desligar

a máquina e fazer a linha reta”. Só que não tem só linha reta na linha de produção, existe um monte de operações. É linha reta pra fazer uma gola, mas é complicado (...) é linha reta pra fazer um bolso, mas se você fizer um bolso torto, complicou. Então, a pessoa sabe trabalhar numa máquina de linha reta. As operações que exige na linha de produção são grandes, isso eles não ensinam e não tem como ensinar. Porque? Porque eles vão ensinar você a manusear a máquina (...) Esses cursos só servem pra quebrar o gelo, pra pessoa perder o medo de trabalhar com a máquina, mas não serve pra você trazer de lá e colocar aqui. De repente seis meses lá ela vai pegar pouco, seis meses dentro da linha de produção, se você tiver necessidade de investir, seis meses ela vai ta muito mais apta a trabalhar“.

“Existe uma evolução na linha de produção, tem que trabalhar em todas as funções (...) Infelizmente o piso salarial não deixa fazer essa compensação de salários (...). Não tem como você colocar costureiro nível 1, 2, 3 não existe. É costureira. Os salários são equivalentes, todas ganham o mesmo salário (...). Costureira não ta especificada a função, qualquer função que tiver lá dentro ela pode fazer (...)”.

Quais mudanças e adaptações na linha de produção? “No dia a dia existe. Criamos um setor à parte, se chama preparação, tudo o que há de diferente na camisa primeiro passa pelo setor de preparação antes de entrar na produção, pra quando entrar na produção só vão as operações normais (...). Essa possibilidade tem que ter. Sempre tem que ter alguém substituindo alguém (...)”.

Você utiliza costureira externa? “Facção. Empresa de facção. Depende da venda. Eu tenho uma produção pra determinada quantidade e me proponho a vender o dobro dela, quando aumenta é preciso contratar a facção. Tem uma pessoa que acompanha as peças que vão cortadas, peças pilotos, aviamentos, ficha técnica. São pessoas responsáveis. Só facção, só empresa. Pra bordar, uma facção também. Lavanderia também é terceirizada”.

Com relação ao processo de trabalho:

Almoxarifado – “Na distribuição de aviamentos e tecidos. Um homem. A gente tem um controle manual, todo mês ele faz a prestação de contas através de relatórios”.

“Não tem design, isso seria para quem faz moda (...). Não fazemos moda, não vendemos moda, trabalhamos com o básico com a diversificação de alguns modelos e tecidos (...)”.

Modelagem – Um homem modelista. É o cara que faz a modelagem. Manual tipo alfaiataria (...). A base da modelagem é feita manual sempre. Depois joga no computador. O Modelista especializado, só faz a modelagem. A base é manual, o computador só amplia. A base você tem que fazer. O computador não enxerga as coisas”.

Risco – Dois funcionários.

Corte – “Manual. Existem máquinas com tecnologia (...), mas é para uma grande estrutura. Eu sei que existem empresas fora do Brasil que cortam a laser, mas daí é uma estrutura num lugar onde você vende uma camisa por 250 dólares. No Brasil tem que diminuir custos a qualquer maneira, então tem que ser no manual mesmo sai mais barato. Seis funcionários que também podem ser remanejados”.

Costura – “Vai determinada, com etiquetas, peças cortadas, distribuídas de acordo com a operação. Então, faz a frente, o traseiro, depois costura o ombro, aí vai tendo as funções, existe um layout de operações (...) cada produto é uma operação (...) Produção é um negócio bem complexo. 50 pessoas 1 costureiro homem”.

Acabamentos – “Existem etapas de acabamento; ele pode ir para lavanderia, estamparia, bordado, depende do produto, depende da etapa do produto. Limpeza. 20 pessoas”.

Expedição – Um homem.

ANEXO D –**DESCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM A EMPRESA B.**

“No registro mesmo, desde Maio de 2003”

“Produzimos jeans, calças e bermudas masculinas”.

Ela é uma empresa de facção?

“Sim, facção. Uma outra empresa manda pra gente tudo cortadinho, remessa por remessa. Uma base de 1500 peças por semana. Mandam todas as peças, aviamentos, ficha técnica, moldes, gabarito (pra modelos novos)”.

Quantos funcionários?

“28 ao todo. De 18 até 45 anos. Três rapazes. Um rapaz é costureiro, outro passador e outro auxiliar. O Auxiliar faz de tudo. Tem uma encarregada de setor, minha irmã, finanças não, ela só controla a produção, contratar funcionários, às vezes precisa contratar ela avisa meu marido”.

“Mais a experiência, não exige, tanto assim o grau de escolaridade, mas é o primeiro grau”

Nesse caso, a gente sempre procura a experiência em carteira. Às vezes chegam pessoas ali pedindo emprego, a gente dá um voto de confiança e faz um teste. Pelo teste a gente vê se é boa ou não, se senta em todas as máquinas. Tem costureira que vai a várias máquinas, ela senta na reta quando tem serviço na reta, quando tem na pregadeira de bolso ela vai. Todas fazem de tudo um pouco”.

“Não, tem funcionários ali com a gente desde quando a gente começou, que a gente começou mesmo em setembro de 2002, como facção. E tem funcionário que esta com a gente desde outubro e está até hoje. São pessoas, mulheres, não temos problemas com filhos. A gente sempre pergunta a idade dos filhos se são grandes se já tem quem cuida. Então, a gente pergunta tem com quem deixar os filhos, responsável pra levar e buscar? Tem casos que precisa sair, a gente até libera, a gente ta vendo que não é sempre. A gente pergunta tudo.

Porque é difícil, e a produção não pode parar”. “Não tínhamos problema com faltas, mas, a gente tava com uma funcionária grávida, a pessoa já aproveita que ta grávida vai lá e pega atestado pra 15 dias, entendeu? Ai deu problema, agora ela ta em casa, é melhor ficar em casa mesmo pra não criar problema com as outras costureiras, agora ela vai ganhar do INSS, já são mais de 15 dias de atestado então agora é com o INSS. Já estava dando conflito com os outros funcionários (...)”.

Jornada?

“07:30 horas para as 12:00 horas, volta a 13:00 horas e para às 17:20 horas”.

“Tem as horas, elas faz horas, tem umas que entram as 7:00 horas da manhã e vai fazendo hora. São todas registradas, tudo certinho. Tem mulheres que tem horas em haver, tem uma ali que tem 6 horas em haver, elas podem pegar em descanso, senão tem umas que vão fazendo mais, ai a gente tem que acertar até em Agosto. Tem que ir fazendo hora”.

Quanto ao maquinário que a empresa possui?

“Ai eu não posso te responder certinho. São 28 funcionários, mas tem mais máquinas, tem uma ou duas paradas que não tem função para aquela máquina. A única coisa que a gente tem ali, fora às máquinas de costura, é uma máquina de corte de disquinho, pequena. Às vezes a fábrica lá em baixo manda as peças pra gente e na hora de montar ta faltando bolso, às vezes ta faltando lapela, ai a minha irmã vai lá e repõe. Ai o corte é a automático, é jeans e ai a tesoura não dá, compramos a maquininha pra repor e facilitar o serviço”.

“Produzimos por semana 1500 peças, tem final de ano que é até mais. Depende do mês. Cada costureira produz umas 200 peças completas. As nossas calças jeans não são simples, tradicionais, todas as calças são cheias de detalhes com bolsos cargos, todas elas tem, às vezes tem calças ali que tem um monte de bolsos. Tem calça também que volta duas vezes pra máquina (...)”

“Na medida do possível a gente compra máquinas novas. Temos uma máquina eletrônica. As mecânicas fazem costura reta, pespontadeira, espelhadeira, fechadora, interloque, overloque, passa cós etc. A eletrônica faz o travete, essa costurinha pra prender o passante. A diferença é que o travete eletrônico é mais rápido, faz menos barulho e corta a linha. Já o travete mecânico deixa mais ponta de linha”.

“Quando nós compramos alguma máquina nova vem um técnico e instrui as funcionárias, como mexer, explica como mexer nos botões. Foi o caso da máquina eletrônica. Regulagem. A costureira mesmo sabe o problema da máquina, só de ver o ponto ela já sabe”.

“Não temos costureiras externas e nem auxiliares. Só o que a empresa traz pra gente mesmo”.

“As remessas chegam, tem um menino auxiliar, a minha irmã vê as referências pra por na frente pra trabalhar. As referências é o que dá mais trabalho, porque tem peças que dão bastante trabalho. Ela separa a quantidade de peças, e vai distribuindo para as máquinas, as lapelas pro rapaz que passa, pra overloque, pra reta, depois pro fechador. Não tem uma ordem, porque demora muito (...)”. “A encarregada vai lá e fala; eu quero a referencia tal primeiro (...)”.

“O acabamento fica pra empresa lá de baixo, da lavanderia a roupa já vem passada. Aqui a gente faz até a casinha do botão, lá eles pregam também o botão”.

ANEXO E –

DESCRIÇÃO DA ENTREVISTA COM A EMPRESA C

“Duas pessoas trabalham na empresa que está sem registro desde quando abrimos, uma possui o ensino médio e eu superior. A família colabora de vez em quando”.

“Não temos capital suficiente pra produzir mais e vender para lojistas, como não precisamos de funcionários, não vimos à necessidade de abrir firma que é mais difícil pra fechar. Enquanto pudermos trabalhar sem abrir firma vamos continuar, e também tem a “Patrícia” que empresta o CNPJ pra comprar tecidos, isso é fundamental”.

“Nós estabelecemos um horário comercial, 8:00 horas às 18:00 horas, o período noturno nós fazemos consertos e ajustes de roupas de clientes particulares, e este dinheiro fica pra quem faz o conserto e não para a fábrica”.

“Nós temos um processo diferente, apenas duas pessoas que sabem realizar o processo completo de produção que é: comprar a matéria-prima, o tecido, jeans, malhas. Por enquanto emprestamos o CNPJ da Patrícia, pois ela é facionista e não compra, aí a gente compra no nome dela”.

”Pesquisar o que é tendência da moda em cada estação, por enquanto, coleção feminina e infantil, falta a masculina. Na feminina é desde mocinha, pré-adolescente até para senhoras. Vários modelos e pouca quantidade produzida torna-se mais exclusivo”.

“Desenhar e fazer os moldes. A gente faz a peça piloto no número 38 ou 40 ou M, se vestir bem a gente amplia, ou se não vestir a gente corrige”.

”Produção: nós cortamos. As malhas são feitas em poucas quantidades, com várias cores, o moletom também. O jeans, a gente fez em mais quantidades. Nesta coleção, que a gente começou em janeiro deste ano, a gente produziu mais ou menos: 50 blusinhas de verão, 20 de inverno, 30 vestidos, 20 boleros, 80 moletons femininos de vários tamanhos, 20 sobretudos jeans, 24 blazers jeans, 12 jaquetas jeans, 26 jaquetas jeans infantil”.

”Disto, o que não foi confeccionada dentro de casa foram os 20 sobretudos que a Patrícia costurou, o resto foi a gente que fez”.

”Serviços terceirizados? Nós nunca fazemos a casinha do botão no jeans, o cós da jaqueta ou calça e o travete (que é aquele reforço, parece um zigue-zague nos cantos do bolso, rebatido do zíper), a gente paga por peça para a Patrícia fazer que tem todas as máquinas pra jeans”.

”No momento estamos fazendo a modelagem de calças e as peças piloto”.

”Nós vendemos para os amigos e conhecidos, locais de trabalho como escolas e postinhos, não vendemos para lojistas por não poder dar nota fiscal. Fazemos em 30/60, tem uma porcentagem dos que não pagam e uns 40% atrasam o pagamento, mas pagam, aí acontece que de 30/60 fica 60/90, entende?”

”Só compramos a vista, uma porque ninguém nos conhece e não temos cheque. Melhor daqui uns 20 dias chega meu cheque de conta universitária, que vai ser de uso da fabrica”

“Nosso objetivo é produzir mais, por não termos CNPJ é difícil a venda, por demorar pra vender o lucro demora muito”.

”Começamos com um capital de 3 mil reais, isso em janeiro, de lá pra cá as despesas da fábrica foram pagas com o dinheiro que vinha dela mesma. Mas, tem um detalhe importante, o que foi ganho na fábrica volta tudo pra ela, nós não temos salário nem um real que venha da fábrica, desde janeiro e penso que neste ano inteiro. O que leva muita gente quebrar que eu conheci foi tirar seu salário já de cara”.

”Despesas: água e luz meu pai paga. Telefone a gente paga e os custos de produção, tecidos, aviamentos, mão-de-obra. Os gastos com transportes a gente não contabiliza nem das tentativas de venda”.

“Nossa renda vem dos consertos que são bem imprevisíveis. Todo o lucro da fábrica volta pra ela mesma, pra comprar tecidos, aviamentos, o custo com lavanderia e para o jeans”.

”Tirando a máquina de colocar botão jeans que é mecânica, o resto são elétricas e nenhuma

computadorizada. A gente tem, uma máquina overloque, interloque, galoneira (mãe), duas máquinas retas, uma pespontadeira, duas máquinas de corte pequenas e uma mesa de corte. Minha mãe tem uma reta, uma overloque, uma interloque, a gente usa a dela só pra fazer malhas. Nota-se: os maquinários são regulados para cada tipo de tecido, por isso você vê as faccionistas trabalhando só no jeans ou só nas malhas, se for trabalhar nos dois tipos de tecidos tem que ter mais máquinas. No nosso caso a gente tem para os dois tipos de tecidos”.

”Não temos dívidas, a gente só compra se tem dinheiro, isso é algo bom. Por enquanto a gente tem roupas em estoque, o que faz andar em marcha lenta é a demora, por ser uma produção pequena demora no tempo de comprar o tecido e vender, que é o final. As fábricas fazem isso em 30 dias, a gente em 6 meses”.

“Não. Aprendemos tudo na prática em casa e também na fábrica onde trabalhamos 1 ano e meio com registro”.

Quanto aos cursos de qualificação? Não. Apenas traz uma pequena noção do funcionamento das máquinas e suas funções, para aprender de forma que atende as necessidades de produção que a fábrica exige, somente com o tempo e prática. Acredito que se o dono da empresa tiver boa vontade pra ensinar, qualquer pessoa com um mínimo de habilidades aprende, porque hoje, com a divisão do processo de produção, não há a necessidade de conhecimentos prévios, porque é bem simplificado, por exemplo, uma costureira fecha, a outra põe o bolso, a outra o zíper etc”.

“Tudo é feito por nós, a gente copia os modelos que gostamos, por exemplo, tem um casado que eu copiei de uma amiga, fiz a peça piloto, ficou bom, vamos fazer no inverno de 2007, a gente faz uma cópia perfeita e corrigimos possíveis defeitos, como por exemplo, cós muito baixo em numerações altas, golas que pegam no pescoço”.

“As duas sabem fazer as mesmas coisas, a gente trabalha de acordo com o que estamos produzindo, se precisa cortar, a gente decide; “o que você quer fazer?” Eu corto e você monta, quem acabar primeiro vai fazer o almoço. Por trabalhar em casa, a gente põe a roupa pra lavar, senta e costura, volta a lavar roupa, é assim”.

“Antes a gente procura vários modelos pra cortar de uma vez e depois costurar tudo junto. A gente compra o pano e risca. Cortamos nesse verão de uma em uma, mas o ano que vem a gente vai cortar seis de uma vez, colocando um pano em cima do outro. Só cortamos de uma em uma porque tínhamos pouco tecido, depois costuramos e passamos. O jeans já vem passado da lavanderia que busca as roupas e devolve em casa, não gastamos com transportes”.