

AS ARTIMANHAS DA FLEXIBILIZAÇÃO NO ARRANJO PRODUTIVO DE CALÇADOS DE JAÚ-SP

*Angelo Martins Junior
Attila Magno e Silva Barbosa*

Introdução

A cidade de Jaú vem se consolidando como centro de produção e comércio de calçados femininos no estado de São Paulo, considerada pela Associação Brasileira de Indústrias de Calçados (ABICALÇADOS)¹ a capital nacional do calçado feminino. O arranjo produtivo de calçados de Jaú é organizado majoritariamente na forma de pequenas e médias indústrias, mas também conta com ateliês e oficinas familiares. O APL² de Jaú ainda se encontra em período de formação, e como informa o SEBRAE³ (Serviço Brasileiro de Apoio as Micros e Pequenas Empresas), o município possui cerca de 180 indústrias formais de calçados, 800 prestadores de serviços (classificados em pequenas empresas), geração de 6.000 empregos diretos, 1.600 indiretos e 4.000 terceirizados. Grande parte das etapas de produção é terceirizada. Devido a isso, existem aproximadamente 200 bancas (unidades produtivas terceirizadas), das quais a grande maioria se encontra na informalidade e em condições precárias.

Com isto em mente, nosso objetivo aqui é analisar as estratégias de

¹ <http://www.abicalcados.com.br/polos-produtores.html&est=3>

² Arranjos Produtivos Locais: são aglomerações de empresas localizadas em um mesmo território, que apresentam especialização produtiva e mantêm algum vínculo de articulação, interação, cooperação e aprendizagem entre si e com outros atores locais, tais como: governo, associações empresariais, instituições de crédito, ensino e pesquisa.

³ *Estudo da Atividade Empresarial: Setor Calçadista – Fabricação de Calçados Femininos – JAÚ – SP*. Realizado e cedido pelo SEBRAE no ano de 2003.

flexibilização produtiva utilizadas pelas empresas calçadistas de Jaú, levando em conta o discurso de formalização das relações de trabalho que o APL de Jaú veicula no sentido de atingir novos mercados – principalmente o externo – e de se desvencilhar do rótulo de utilizador de trabalho precário e trabalho infantil. Contudo, para manter o baixo custo e os ganhos de produtividade – principalmente com o uso da terceirização –, as empresas passam a lançar mão daquilo que Lima (2002) chama de “novas” artimanhas produtivas.

Este trabalho é resultado de pesquisa realizada no período de Julho de 2007 a janeiro de 2009. A base dados foi obtida através de estudo de caso sobre o APL de Jaú, no qual fizemos levantamento de documentos junto ao SEBRAE, FIESP e Sindicato das Indústrias do Vestuário de Jaú, assim como visitas a uma fábrica de médio porte, a duas bancas formais e quatro informais. Nós entrevistamos os responsáveis pelas unidades, trabalhadores e agentes do Ministério Público do Trabalho que atuam na região.

Reestruturação produtiva e formação de arranjos produtivos locais.

As reestruturações econômicas deflagradas a partir das crises do petróleo na década de 1970 e da crise *Welfare State* na década de 1980 levaram o mundo empresarial a desenvolver diversas estratégias com o objetivo de aumentar a produtividade e a lucratividade. Entre estas: o “enxugamento do setor produtivo”, a procura por novos mercados e a realocização espacial das atividades produtivas. Esta última significa o deslocamento espacial da produção para a periferia do sistema em busca de menores custos com mão de obra e matérias primas, situação possibilitada pela revolução informacional.

A configuração desta nova divisão internacional do trabalho ocorreu devido à abertura de mercados internacionais propiciada pela saturação dos mercados domésticos de consumo e pela progressiva redução da eficácia das políticas econômicas keynesianas de estímulo à demanda, que estavam atreladas ao regime de acumulação fordista nos países centrais do capitalismo. Aliado a isto, a inovação tecnológica oportunizada pelo uso da telemática, da robótica e da microeletrônica propiciou a passagem das economias de escala fordista para as economias de escopo da especialização flexível. Dessa feita, unidades produtivas de menor porte, por conta das novas tecnologias, passaram a ser entendidas como dotadas de uma maior capacidade de adaptação às evoluções qualitativas e quantitativas de uma demanda cada vez mais imprevisível (Coriat, 1994; Cocco, 2001).

Não por outro motivo, Castells (2002) diz que, em decorrência das condições de imprevisibilidade introduzidas pela rápida transformação econômica e tecnológica, as grandes empresas se viram impelidas a mudar seu modelo

organizacional para adaptarem-se a nova configuração do capitalismo. Em suas palavras, “a principal mudança pode ser caracterizada como a mudança de burocracias verticais para a empresa horizontal” (p. 221), sendo que esta é definida como “uma rede dinâmica e estrategicamente planejada de unidades autoprogramadas e autocomandadas com base na descentralização, participação e coordenação” (p. 223).

Entretanto, não podemos esquecer que as redes de subcontratação inerentes a esse modelo reticular de organização empresarial não têm conduzido, na maioria dos casos, a uma ruptura efetiva com o modelo taylorista-fordista. Exemplo disto é quando um conjunto de pequenas e médias empresas está essencialmente vinculado a uma empresa central ou a algumas empresas centrais, como é o caso da APL de Jaú. Isto tem tido certa recorrência no Brasil porque as adaptações feitas aos modelos de produção flexíveis, quando de suas transposições para as empresas brasileiras, foram realizadas pela via de processos de reestruturação produtiva nos quais a *focalização* no produto principal e a terceirização de funções de atividades periféricas são os elementos norteadores. Adicionado a isto, não é possível identificar esforços realmente significativos no sentido de transferir tecnologia e de capacitar a força de trabalho para as empresas subcontratadas que constituem as redes empresariais.

No caso brasileiro, assim como ocorrido em outros países ocidentais, a aplicação deste modelo ocorreu pela via de processos de reestruturação produtiva em que o objetivo principal foi reduzir custos, o que impôs às empresas subcontratadas a busca por sua modernização tecnológica. Contemporaneamente, esse modelo de empresa reticular tem assumido diversas formas, sendo que suas variações dependem dos níveis de eficácia e de funcionamento em cada setor produtivo ou país. Mas, de um modo geral, as relações interfirmas constituem-se a partir de contratos de prestação de serviços de curto prazo, o que obriga as empresas subcontratadas a intensificarem o trabalho para conseguirem atender os prazos estipulados, levando-as a trabalharem de modo reativo e dependente das empresas centrais (Coriat, 1994; Lima, 2007).

A disseminação de modelos flexíveis e horizontalmente integrados de produção é um dos fatores determinantes para a realocação geográfica de recursos que caracteriza a nova divisão internacional do trabalho, configurada a partir das crises do petróleo nos anos 70. A desintegração produtiva causada por este modelo intensifica os processos de subcontratação e integração de empresas especializadas em seus respectivos “nichos” e aumenta a importância das economias externas de escala (Tarsitano Neto, 1995).

O atual estágio de acumulação capitalista organiza a economia em torno de redes globais, nas quais a interconexão e a interdependência dos fluxos de

capital, tecnologia, interação organizacional, informações, imagens, sons e símbolos se apresenta como a sua principal característica. Tais fluxos segundo Castells: “não representam apenas um elemento da organização social: são a expressão dos processos que dominam nossa *vida* econômica, política e simbólica” (2002, p. 501). Nos dias atuais:

[...] uma nova forma espacial característica das práticas sociais que dominam e moldam a sociedade em rede: o espaço de fluxos. *O espaço de fluxos é a organização material das práticas sociais de tempo compartilhado que funcionam por meio de fluxos.* Por fluxos, entendo as sequências intencionais, repetitivas e programáveis de intercâmbio e interação entre posições fisicamente desarticuladas, mantidas por atores sociais nas estruturas econômicas, política e simbólica da sociedade. Práticas sociais dominantes são aquelas que estão embutidas nas estruturas sociais dominantes. Por estruturas sociais dominantes, entendo aqueles procedimentos organizacionais e instituições cuja lógica interna desempenha papel estratégico na formulação das práticas sociais e da consciência social para a sociedade geral (Castells, 2001, p. 501).

Segundo Harvey, essa configuração foi deflagrada pelo fenômeno da compressão espaço-tempo na transição do regime fordista para o da acumulação flexível. Este fenômeno corresponderia aos “processos que revolucionam as qualidades objetivas do espaço e do tempo a ponto de nos forçarem a alterar, às vezes radicalmente, o modo como representamos o mundo para nós mesmos” (2004, p. 219). Mais claramente, estamos falando da expansão geográfica do capital e do trabalho excedente em escala global, isto é, do rompimento com os constrangimentos objetivos que atavam o capital e o trabalho à circunscrição do Estado-Nação.

Na lógica da realocização espacial das atividades produtivas, os territórios nacionais são pensados como meros espaços produtivos aproveitáveis ou não de acordo com os interesses e as necessidades de gerenciamento das cadeias produtivas das empresas transnacionais. Deste modo, a concepção do produto pode ser feita nos países capitalistas de desenvolvimento avançado, enquanto a produção final pode ser realizada nos países em desenvolvimento.

Nesse sentido, a reestruturação da indústria brasileira, intensificada a partir dos anos 1990, implicou em uma adequação da produção aos ditames da competitividade internacional. Isto significou transformações substanciais em termos tecnológicos, organizacionais, espaciais e nas formas de utilização da força de trabalho. Desde então, aprofundou-se um processo de interiorização industrial – que fora iniciado na década anterior –, em grande medida estimulado pela guerra fiscal entre diversos estados da federação, o que fez com que empresas

migrassem de grandes centros com tradição industrial para locais com uma mão de obra mais barata e sem forte tradição sindical.

Além da realocação espacial dos espaços produtivos, outra característica importante desse cenário diz respeito ao “enxugamento” dos quadros funcionais das empresas. Aqui, faz-se necessário lembrar que a partir do final da década de 1960, com o desenvolvimento da telemática, da robótica e da microeletrônica, foi sendo reduzida a necessidade do uso de trabalho vivo pelo setor industrial e, por conseguinte, o processo de trabalho passou a ser pensado e realizado em equipes de trabalhadores mais diretamente ligados ao processo produtivo. Desde então, o modelo de fábrica enxuta, de inspiração japonesa, foi apresentado como exemplo a ser observado e considerado como fonte de soluções organizacionais para o virtual esgotamento do modelo de produção e organização do trabalho taylorista-fordista, que havia proporcionado anos de prosperidade econômica nos países capitalistas avançados, no período correspondente ao final da segunda guerra mundial até a crise do petróleo de 1973.

A fábrica enxuta pensada por Taiichi Ohno, engenheiro responsável pela sistematização do modelo Toyota de produção, é organizada para operar com um número mínimo de trabalhadores. O objetivo é torná-los multifuncionais e, por conseguinte, conferir uma maior flexibilidade à força de trabalho. No toyotismo, fábrica eficiente é sinônimo de fábrica mínima, isto é, de fábrica que com um número menor de trabalhadores consegue aumentar os níveis de produtividade. Situação bem diferente do modelo taylorista-fordista, em que, como salienta Antunes (1999), a pujança de uma empresa era medida pelo número de operários que nela trabalhavam. Por isso, não é à toa que o modelo de fábrica enxuta tenha na terceirização uma prática que lhe é inerente. Em alguns setores industriais a ocorrência da subcontratação é inclusive anterior ao advento do fordismo, como são os casos das indústrias de confecções e de calçados que se caracterizam pela utilização de trabalho intensivo desde o século XIX.

Atualmente a fábrica mínima ou fábrica enxuta passa a ser entendida como condição básica de sobrevivência empresarial devido à saturação progressiva da norma social de consumo fordista, que deu origem a uma demanda de consumo por bens duráveis e, ao mesmo tempo, flutuantes e diversificadas. Como consequência, mercados mais incertos e heterogêneos surgiram e produziram uma contradição direta com a rigidez e a onerosidade do modelo de produção taylorista-fordista, que só consegue amortizar rapidamente os investimentos em equipamentos com uma produção em massa contínua. O aumento da variabilidade da demanda exigiu uma maior flexibilidade do processo de trabalho via introdução de meios de trabalho aptos para o ajuste da capacidade produtiva ao volume e à composição deste tipo de demanda (Bihl, 1998). Com a configuração

desse cenário, a fábrica enxuta passou a ser apresentada como solução para a crise do modelo taylorista-fordista de produção e de organização do trabalho e, desde então, tudo que é visto pelas empresas como excesso no processo produtivo e na capacidade de absorção do mercado precisa ser eliminado, tendo em vista a adequação às normas de competitividade do mercado global.

A esse respeito, o sociólogo galês Huw Benyon (1998) demonstra como as mudanças ocorridas na organização da produção têm refletido na vida dos trabalhadores, já que não houve apenas flexibilização da produção, mas também do trabalho em si. O que no primeiro caso corresponde ao processo de flexibilidade externa pela via do *outsourcing*, isto é, do uso da terceirização, e, no segundo caso, corresponde à exigência por polivalência dos trabalhadores que permanecem vinculados às empresas como forma de aumentar a produtividade em um contexto de enxugamento (*downsizing*) dos quadros funcionais, ou de ajuste às novas tecnologias produtivas (*rightsizing*).

Claramente falando, esse quadro configura-se com base em diversas formas de cortes de pessoal, combinadas com procedimentos e técnicas que objetivam o aumento da produtividade pela via da diminuição dos custos com mão de obra. Isto se tornou possível a partir do momento em que foram colocadas em prática formas de subcontratação, nas quais as indústrias passaram a terceirizar atividades consideradas menos chaves do seu processo produtivo para outras empresas. Ou seja, o que se visa é uma focalização no produto principal.

No sentido de adequarem-se a esta situação, as relações de trabalho também passam a ser flexibilizadas, surgindo o que Benyon denomina de *trabalhadores hifenizados*, dentre os quais se encontrariam: os trabalhadores em tempo parcial (*party-time-workers*), em emprego casual (*casual-workers*), temporários (*temporary-workers*) ou por conta própria (*self-employed-worker*). A metáfora da hifenização é bastante lúcida, mesmo que na língua portuguesa não possamos fazê-la como na língua inglesa. Ela indica a falta de continuidade entre a trajetória de vida pessoal e profissional no contexto sócio-jurídico das relações de trabalho em tempos de flexibilização produtiva.

Esses trabalhadores hifenizados têm se tornado cada vez mais frequentes nas sociedades capitalistas. Eles possuem como características marcantes formas de contrato temporário e por tempo parcial. Tal situação seria consequência da crescente redução dos empregos formais – entendidos aqui na forma de contrato por tempo indeterminado de trabalho –, onde cada vez mais as pessoas estão perfazendo jornadas de trabalho mais longas e com contratos de trabalho mais flexíveis. Benyon, ao demonstrar esse processo, deixa claro que o trabalho flexível é, na sua grande maioria, sinônimo de precarização, não só contratual, mas também de questões ligadas à saúde e à vida do trabalhador.

Lima e Soares (2002), ao tratarem dessas mudanças no Brasil, lembram que a precarização é um fato que antecede a reestruturação produtiva deflagrada nos países centrais do capitalismo, pois o trabalho informal historicamente corresponde a uma grande parte da economia brasileira. Porém, a informalidade, considerada por muito tempo como atraso, nos dias atuais passou a ser vista como resultado dos processos de flexibilização do trabalho que promovem transformações no regime de acumulação capitalista a partir da incorporação cada vez maior de uma massa de trabalhadores, antes ocupados em empregos regulares, mas agora submetidos a trabalhos precários, isto é, socialmente desprotegidos, onde a ausência de contratos formais com garantias trabalhistas e a presença de baixos salários dão o tom. Essa situação configura aquilo que, nos dias atuais, se tem chamado de “nova informalidade”.

Lima (2008), ao tratar desse processo de mudança em um estudo sobre a indústria de calçados brasileira, defende serem as transformações produtivas e de mobilidade territorial características deste ramo de atividade industrial, já que, mesmo com as inovações tecnológicas, permanece uma demanda contínua por força de trabalho abundante e de baixa qualificação. A subcontratação é uma prática histórica do setor: as grandes empresas subcontratam pequenas e micro-empresas para fazerem o acabamento e costura, além da utilização de “ateliês”, isto é, as pequenas oficinas familiares que utilizam trabalho temporário e informal. Porém, como ressalta o autor, esse processo se intensificou com a abertura do mercado brasileiro às importações nos anos 90, quando os grandes centros desse ramo produtivo (Cluster, do Vale dos Sinos no Rio Grande do Sul, e de Franca, em São Paulo) passaram por uma crise devido à entrada de produtos chineses (mais baratos) e à valorização do real, o que provocou queda nas exportações.

É neste contexto que a região de Jaú/SP, grande produtora de calçados, mas sem uma estrutura de produção formalizada, passa a ser estimulada pela organização de um Arranjo Produtivo Local de calçados, este agora entendido como uma alternativa de produção e trabalho frente às necessidades de redução de custos e ao desemprego. Contudo, por mais que as referências de constituição de APLs sejam experiências que tenham dado relativamente certo em alguns países desenvolvidos, como o caso da chamada “Terceira Itália” - onde pequenas e médias empresas italianas apresentam um modelo competitivo marcado pelas redes de interdependência de cooperação e inovação -, no caso brasileiro, recupere-se a análise de arranjos geralmente na informalidade absoluta, pois o processo de terceirização da produção está intimamente ligado à utilização de uma mão de obra que exerce seu trabalho em condições precárias e quase sempre desprovida de proteção social.

As relações de trabalho encontradas no APL de Jaú não fogem muito

disto. Todavia, da parte do SEBRAE existe um discurso de que uma das ameaças à consolidação do Arranjo Produtivo seria a:

falsa imagem de setor poluidor e de trabalho em condições inadequadas, que em razão de generalizações decorrentes de noticiários enfocando casos isolados, atribui-se ao setor pecha de poluidor, de trabalho em condições de escravidão e de emprego de mão-de-obra infantil (SEBRAE, 2003, p. 91).

Tendo em mente este tipo de discurso empresarial, aliado aos dados obtidos junto ao Ministério Público do Trabalho e com base nos casos observados na pesquisa de campo, foi possível constatar algumas “artimanhas” utilizadas pelas empresas no sentido de utilizar formas de trabalho precário dentro de um arranjo produtivo que é veiculado com o suposto carimbo da “formalidade”.

O discurso empresarial

Com o objetivo de analisar certa dissonância entre o discurso empresarial e as situações observadas nas bancas, nós contatamos o Sindicato das Indústrias de Calçados de Jaú para verificar quais seriam os interesses e os discursos das indústrias sobre o processo de formalização. A partir desse contato tivemos acesso a alguns artigos, que se encontram disponíveis em *links* na página eletrônica do Sindicalçados, nos quais é possível constatar o discurso empresarial sobre o pólo. Já quando questionamos a respeito da existência de um grande número de trabalhadores informais, nos foi fornecido um artigo que demonstra dados quantitativos no sentido de que a cidade de Jaú é a que mais se destaca por gerar empregos formais na Região.

Abaixo seguem alguns trechos das notícias e artigos que representam a “realidade” do APL segundo as empresas. O primeiro artigo exposto faz uma breve descrição histórica do processo de formação do APL de Jaú e quais são os objetivos e valores das empresas que constituem o arranjo. Podemos perceber que o discurso empresarial exposto abaixo é voltado para uma preocupação com um desenvolvimento econômico regional, que teria como sustentação objetiva uma cooperação entre as empresas que proporcionariam melhores condições de concorrência no mercado. Neste discurso, desenvolvimento econômico e tecnológico estariam intimamente ligados com o discurso do desenvolvimento sustentável, priorizando a responsabilidade social empresarial e a preocupação com a qualificação da mão de obra.

Organização do APL de Jaú⁴

O crescimento do APL de Jaú está sendo auxiliado, desde 2003, por um Programa de Desenvolvimento Sustentável, organizado e coordenado pelo Sindicato Patronal (Sindicalçados) com apoio técnico-financeiro do SEBRAE em parceria com diferentes instituições. Esse programa objetiva integrar as áreas da cadeia produtiva do calçado para melhorar a atuação das empresas quanto à gestão, produção, meio ambiente, mercado e informação, tornando-as mais competitivas. O programa foi implantado através de uma estrutura formada por grupos de trabalho com lideranças empresariais e das instituições parceiras, que tem a responsabilidade de atrair investimentos, organizar ações coletivas, treinar e capacitar empresários, além de gerar oportunidades para melhorar as áreas críticas do setor, como aumentar a qualificação da mão de obra e estabelecer estratégias comerciais, com realização de feiras e missões técnicas entre outras.

Em 06 de março de 2007, a missão, visão e valores estabelecidos pelo APL foram apresentados, em um mega evento promovido pelo Sindicalçados, a toda comunidade de Jaú. De acordo com todo esse histórico de desenvolvimento do APL de Jaú, as ações para os próximos anos estão sendo planejadas em função das seguintes diretrizes:

Missão

Contribuir para a prosperidade das empresas, promovendo a interação, cooperação e aprendizado coletivo, fortalecendo as relações com o governo, associações e instituições, gerando maior competência e competitividade para os envolvidos, alavancando de forma sustentável o desenvolvimento econômico, sócio ambiental e tecnológico da região.

Valores

Ousadia: promove a iniciativa e rompe o medo da mudança

Cooperação: fortalece o espírito de equipe, supera a competição e o individualismo e promove o associativismo.

Conhecimento e Compartilhamento: amplia a visão, busca a capacitação empreendedora e empresarial e reforça o relacionamento cooperativo.

⁴ Dados retirados de um artigo apresentado pelo Sindicalçados. O artigo completo se encontra no link: <http://www.sindicaljau.com.br/index.php?module=pagesetter&func=viewpub&tid=4&pid=4>

Comprometimento: gera responsabilidade para a concretização das ações

Ética: estimula reflexões a respeito das práticas moralmente corretas e incentiva condutas que fortalecem as relações.

Humildade: desenvolve a consciência dos limites individuais, garante o respeito às diferenças e supera a soberba.

Visão

Em decorrência de nossas ações de cooperação, integração e interação entre empresas, seus colaboradores e entidades, seremos conhecidos como referência em Arranjo Produtivo Organizado (APO) no mundo. Nossas marcas serão reconhecidas com participação expressiva no mercado em função do nosso compromisso com a eficiência no atendimento e satisfação dos diferentes clientes. O pólo de Jaú será conhecido como referência de moda em calçados e acessórios femininos inovadores e desejados. Nosso centro de formação profissional terá excelência e seremos nacionalmente reconhecidos quanto ao desenvolvimento tecnológico em design, inovação e gestão. A qualidade de vida será priorizada em todas as práticas de gestão, promovendo o desenvolvimento sustentável, norteadas pela responsabilidade social e com o meio ambiente. Nossa expressão política irá influenciar os agentes locais, estaduais e federais para cumprir a missão do APL. Teremos um ambiente próspero, onde todos sentirão orgulho de pertencer a essa comunidade.

Narrativas como esta almejam a redefinição cognitiva do caráter conflituoso da relação capital/trabalho, para uma compreensão de que as partes envolvidas devem constituir uma relação de parceria que seja “benéfica” a todos dentro da APL de Jaú. A incorporação dessa narrativa pelos trabalhadores tende a fortalecer a crença de que cabe aos indivíduos, de modo isolado, ou agregado a outros indivíduos que compartilham de interesses semelhantes, a transformação de suas condições materiais. Alicerçada em uma ideologia da competência, ela objetiva criar um cenário propício para a disseminação da crença de que o indivíduo é o principal responsável pela sua condição de empregabilidade.

Por sua vez, o segundo texto, que veremos a seguir, refere-se a uma notícia sobre o desempenho da cidade de Jaú na geração de empregos formais. Esses dados são apresentados pelo sindicalizados com certo destaque, já que eles estão sempre contradizendo as notícias sobre trabalho informal e ilegal presentes no pólo calçadista.

Municípios da região se destacam na geração de empregos em abril

Seis municípios da região de Bauru figuram na lista das 100 cidades do Brasil que mais geraram empregos formais em abril deste ano. Os dados foram registrados pelo Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (Caged) e divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Os municípios da região de Bauru que integram a lista são: Jaú (25.^a posição), Barra Bonita (29.^a), Bariri (63.^a), Lençóis Paulista (78.^a), Dois Córregos (92.^a) e Paraguaçu Paulista (95.^a). Entre estes seis municípios incluídos no ranking do Caged, Jaú foi a cidade que mais gerou empregos em abril, com 1.914 contratações formais. Em seguida vem Barra Bonita, com a criação de 1.741 novas vagas de emprego no período. De acordo com o assessor da pasta de Desenvolvimento Econômico e Habitação de Barra Bonita, Alceu Boaretto, a área que mais emprega no município é a indústria de calçados, seguida pela de metalmeccânica. Segundo Boaretto, o setor agrícola também se destaca na geração de empregos, principalmente na área canavieira. O assessor ressalta que a administração municipal incentiva a instalação de novos empreendimentos na cidade, o que contribui para a geração de empregos. “Nós fizemos uma lei de incentivo para as empresas se instalarem na cidade, dando isenção de ICMS e doação de área com infra-estrutura”, comenta.

Em Jaú, o setor calçadista se destaca na contratação de mão-de-obra, segundo o secretário de Desenvolvimento Econômico Wilson Fernando Rizatto. No entanto, outros setores também contribuíram de forma positiva para o bom desempenho na geração de postos de trabalho registrada em abril em Jaú.

Fonte: Sindicalçados

Objetivando verificar não apenas até que ponto esse discurso de formalização e responsabilidade com um desenvolvimento não só econômico, mas também social, realmente ocorre em Jaú, entramos em contato com o Ministério Público do Trabalho para saber qual o tipo de atuação por parte deste junto ao pólo calçadista de Jaú.

As ações

Ao entrarmos em contato com um dos procuradores do trabalho que atua na região, o discurso foi diferente. Segundo o Procurador do Trabalho, Dr. Marcus Vinicius Gonçalves, o Ministério Público do Trabalho (MPT) está realizando um trabalho em todo o segmento calçadista de Jaú, focado, especialmente, para o trabalho sem registro, terceirização e cumprimento das

normas de segurança, saúde e conforto no trabalho, sendo comum, também, a existência de menores trabalhando sem registro junto às bancas terceirizadas das indústrias calçadistas. Foram instaurados cerca de 120 procedimentos de investigação, distribuídos entre os quatro Procuradores do Ofício de Bauru (que fiscaliza a região de Jaú). Números semelhantes de Termos de Ajuste de Conduta (TAC) foram lavrados, incluindo também algumas bancas.

Para confirmar essas informações sobre as ações do MPT, nos cederam algumas notícias que comprovam uma pressão por parte dessa instituição contra trabalhos ilegais e em condições precárias. Segue abaixo o título das notícias e as informações mais importantes.

Ações do MPT ajudam na geração de empregos em Jaú (SP)⁵:

A atuação do MPT junto ao setor calçadista de Jaú (SP) levou o Município à quarta colocação na criação de empregos em todo Estado de São Paulo, conforme dados do Centro das Indústrias do Estado de São Paulo (Ciesp). A pesquisa avaliou as contratações de 2 mil empresas localizadas em 35 regiões do Estado. A análise apontou a criação de 984 postos de trabalho na região de Jaú durante o mês de março, número que representa percentual positivo de 4,62% em relação às contratações realizadas em fevereiro. Com as contratações efetivadas no mês de março, as empresas avaliadas na regional de Jaú fecham o primeiro trimestre de 2008 com a criação de 2.017 postos de trabalho. Para o presidente do Sindicato da Indústria de Calçados (Sindicados) de Jaú, Giovanni Carvalho Costa, afirma que a criação das vagas no setor calçadista é reflexo direto de ações do Ministério Público do Trabalho contra a informalidade. "O empresariado está se adequando às exigências feitas pelo MPT", diz Carvalho Costa. Na avaliação do procurador Marcus Vinícius Gonçalves, do Ofício de Bauru (SP), a adequação das empresas representa milhões de reais em arrecadação previdenciária e ao FGTS, ao retirar milhares de trabalhadores da informalidade, garantindo-lhes direitos como férias, 13º e aposentadoria, entre outros. "Com isso, os trabalhadores têm acesso à tão desejada dignidade e cidadania prevista na Constituição Federal; são evitados acidentes de trabalho e doenças ocupacionais e a exploração de crianças que antes eram expostas a trabalho insalubre e exploradas pelas bancas e indústrias calçadistas", afirmou Gonçalves.

Fonte: Assessoria de Comunicação Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP).

⁵http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=7138&tmp.area_anterior=44&tmp.argumento_pesquisa=Ja%FA

TACs com empresas calçadistas de Jaú (SP) eliminam trabalhos informal e infantil (04/02/2008)⁶:

Ao término de uma série de 19 audiências com fábricas do ramo calçadista de Jaú (SP), o procurador do Trabalho Luís Henrique Rafael, do Ofício de Bauru (SP), fechou termos de ajustamento de conduta (TACs) com todas as empresas. Os TACs prevêm o fim das terceirizações ilegais, o registro em carteira dos trabalhadores, o cumprimento de normas de segurança, inclusive envolve trabalho em domicílio, o fim do trabalho infantil e a responsabilidade solidária das fábricas quanto às obrigações trabalhistas e previdenciárias a serem cumpridas pela “banca” terceirizada. Os TACs assinados fazem parte de medidas que vêm sendo tomadas pelo Ministério Público do Trabalho de Bauru após uma série de denúncias feitas pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Calçado de Jaú nos últimos anos. As principais denúncias oferecidas pelo sindicato referiam-se ao trabalho informal, terceirização fraudulenta e precária de etapas da produção do calçado (pesponto, colagem, etc.), falta de equipamentos de proteção individual (como máscara, protetor auricular, óculos, etc.) e exploração de trabalho infantil. Caso as obrigações não sejam cumpridas, as empresas sofrerão multa de R\$ 10 mil, acrescida de multa diária de R\$ 300,00, corrigida monetariamente até a efetiva solução da irregularidade. Existem cerca de 200 fábricas de calçado feminino na cidade de Jaú (SP), maior pólo produtor do Brasil nesse setor. “A regularização das bancas de pesponto aumentará os níveis de emprego, incrementará a arrecadação, além de propiciar - principalmente - a proteção da vida e da saúde de milhares de trabalhadores que viviam na informalidade, sem proteção previdenciária, sem seguro de acidentes de trabalho, sem férias, 13º salário, FGTS, além de afastar do mercado as empresas informais que competiam deslealmente com os empresários que mantinham em dia suas obrigações trabalhistas, fiscais e sociais”, avaliou o procurador Rafael.

Fonte: Assessoria de Comunicação Social da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas/SP).

O procurador relatou também a tentativa de se criar uma cooperativa, possivelmente “fraudulenta”, ou no termo utilizado por Lima, “cooperativa pragmática” (2003) – formadas para terceirizarem setores de grandes empresas, com o objetivo de manter os custos baixos para estas. Tais cooperativas não possuem qualquer ideal de democracia no trabalho ou autonomia do trabalhador. Abaixo segue a notícia que o procurador nos forneceu.

⁶ <http://www.pgt.mpt.gov.br/pgtgc/publicacao/engine.wsp?tmp.area=271&tmp.texto=6783>.

MPT evita criação de cooperativa fraudulenta - Intervenção oportuna em assembléia de formação cooperativista evitou estatuto indevido. 26-05-2008

A oportuna atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) durante a assembléia de constituição da Cooperativa de Produção e Prestação de Serviços do Distrito de Potunduva (Cooperduva) evitou que o estatuto contivesse brechas que favorecessem a ilegalidade de atuação dos cooperados. A intervenção foi acompanhada por policiais, depois da denúncia de formação de cooperativa fraudulenta. Segundo o procurador do Trabalho Marcos Vinicius Gonçalves, do Ofício de Bauru da Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, a assembléia realizada em Potunduva tinha por objetivo justamente dar ares de legalidade às bancas de calçados. "Acabaria se transformando em uma grande banca calçadista informal", avaliou, acrescentando que a preocupação, caso atuasse na prestação de serviços, era que a cooperativa faria concorrência desleal às bancas de calçados regularmente constituídas de Jaú e Bocaina. A cooperativa foi criada, mas com a exclusão do artigo que previa a prestação de serviços.

O procurador expôs seu ponto de vista na assembléia e os membros da cooperativa optaram por excluir o item que previa a prestação de serviços. A cooperativa será voltada apenas à produção de artigos de couro, como bolsas, cintos, sandálias e outros artefatos de couro. "Retirado esse item, ela nasce agora dentro da lei", diz Gonçalves. A advogada da cooperativa disse que pretende rediscutir o assunto com o MPT porque tem parecer jurídico favorável da Organização das Cooperativas do Estado de São Paulo (Ocesp).

Segundo o Procurador Gonçalves, há indícios de que outras cooperativas fraudulentas estejam em gestação. "O MPT de Bauru não irá admitir a atuação de cooperativas e processará todas que assim pretenderem ser fundadas", afirmou, destacando que essa posição é não só em defesa do trabalho formal, dos trabalhadores-cooperados, mas também para obstar a concorrência desleal frente aos calçadistas e bancas que estão se regularizando em Jaú.

Fonte: Ofício de Bauru da Procuradoria Regional do Trabalho 15ª Região

Após a confirmação, por parte do MPT, de que a prática do trabalho informal, exercido em condições precárias, é algo presente no APL de Jaú, nós passamos a realizar visitas a algumas unidades produtivas e entrevistas com trabalhadores. É importante ressaltar que toda essa situação de controle e atuação feita por parte do Ministério Público do Trabalho fez com que tivéssemos dificuldades para conseguir visitar algumas bancas que funcionam informalmente, pois o clima lá é de medo e desconfiança para com qualquer pessoa que possa denunciá-los para o Ministério Público do Trabalho. Todo esse clima foi percebido durante nossas idas a campo.

O verificado

Ao longo de nossas visitas ao Pólo Calçadista de Jaú, foram visitadas uma fábrica de médio porte, duas bancas formais e quatro informais. Para ilustrar como se dá o trabalho nesses locais, e quais as percepções do trabalhador acerca de sua situação, demonstraremos aqui dois relatórios de campo acerca de duas das bancas informais analisadas; um relatório de uma das bancas formais e o discurso de um ex-dono de banca que passou a ser gerente de uma banca formal. É importante ressaltar que o número de bancas contemplado em nossa pesquisa não corresponde a uma amostra estatística, pois a abordagem metodológica utilizada é qualitativa. Isto é, procuramos nos ater às similaridades que apareceram nos casos observados.

As bancas informais

Em todas as bancas informais encontramos mulheres como proprietárias. Elas geralmente aprenderam o serviço em alguma fábrica e disseram ter montado seu negócio com o objetivo de terem mais de tempo para cuidar da casa e dos filhos. O trabalho nesses locais é realizado em um ambiente fechado devido à preocupação com a fiscalização, sendo que, na maioria das vezes, ocorre dentro de casa e em condições precárias. O envolvimento de crianças é algo comum de se verificar.

A primeira banca visitada trabalha com a colagem de palmilha e cepa. Essa banca se encontra em um barracão pequeno com as portas fechadas, e eles não podem abrir por causa dos fiscais da prefeitura, já que essa banca trabalha informalmente e ilegalmente. O local é quente e sem ventilação, o cheiro de cola é muito forte. Há nove pessoas trabalhando no local, quatro adultas e cinco crianças da vizinhança que trabalham para ajudar no orçamento de casa. Além dessas nove pessoas presentes no barracão, a dona da banca nos disse que ela terceiriza parte de seu serviço para mais quinze pessoas, ou seja, acontece um fenômeno de “quarteirização”, já que ela – que funciona como uma terceira - repassa parte de seu trabalho para outros.

A banca presta serviço para várias indústrias, e o contrato é feito verbalmente. As máquinas são da própria banca, e o material utilizado é cedido pelas indústrias que depois descontam de seu pagamento. A cola utilizada não segue as especificações de saúde nem ecológicas, isto é, as colas que utilizam água como solvente. Na prática, a ocorrência disto decorre do fato de as colas exigidas pelos órgãos de saúde não renderem tanto quanto as outras que a trabalhadora, as considerava maléficas à saúde

A banca recebe encomendas regulares, ganha R\$ 0,25 por par produzido e paga R\$ 0,02 aos seus funcionários por cada par colado. A dona está há dez anos com a banca, mas já trabalhou dezesseis anos em fábrica, saiu das fábricas porque tinha que cuidar dos filhos. Ela afirma que na fábrica ela ganhava mais, mas na banca ela não tem que dar satisfação a ninguém; se precisar ir a algum lugar ela sai e vai, enquanto na fábrica ela tinha que cumprir o horário. Porém, ela afirma que trabalha das sete da manhã às oito da noite, uma jornada de mais de doze horas.

A segunda banca visitada realiza o processo conhecido como “refilação”, uma forma de trabalho manual que faz uso de uma tesoura para cortar as rebarbas presentes nas tiras dos calçados. A banca se encontra na casa da proprietária/trabalhadora, em uma área ao lado da cozinha, um local com condições precárias e sem ventilação, no qual existe uma cadeira em que a trabalhadora fica sentada realizando o serviço. Não só o local de realização do trabalho é precário, mas o próprio trabalho o é, visto que a trabalhadora o realiza de modo repetitivo, sentada em uma cadeira e com as mãos cheias de esparadrapos devido às bolhas e machucados que a tesoura lhe causa.

O sapato vem armado e colado da fábrica, todo dia a empresa manda lotes de 60 pares e paga R\$ 0,30 pelo par produzido. Ela realiza o serviço sozinha durante o dia, e à noite o marido a ajuda para poder dar conta do serviço. Ela trabalha de manhã até a noite, só para no almoço e para lavar a louça. Segundo a trabalhadora, para as bancas “vão às buchas que os funcionários não dão conta nas fábricas”.

A referida trabalhadora, então com 46 anos de idade, relatou ter começado a trabalhar aos nove anos em casas de família. Com quinze anos começou a trabalhar em uma fábrica de calçados; sua primeira função foi de coladeira e depois passou para o pesponto. Com alguns anos de trabalho ela se viu obrigada a parar devido ao falecimento de sua mãe e à conseqüente necessidade de cuidar de seu irmão, além do fato de seu pai não admitir que ela ficasse dentro de fábrica. Nesse período ela costurava em casa para as fábricas e cuidava de seu irmão; com o passar dos anos ela voltou a trabalhar na fábrica, ficou cerca de seis anos e saiu para poder com o acerto a receber, construir sua casa com o marido. O marido, que também trabalha com calçados, saiu da fábrica em que trabalhava no mesmo período e montou uma banca própria. Ela trabalhava na banca do marido e ainda pegava serviço de fora pra ajudar na renda. Nessa época ela e o marido brigavam muito porque ele dizia que ela não fazia o serviço direito para ele, perdendo mais tempo no serviço para as outras fábricas do que para ele. O negócio próprio do marido não deu certo, e ele entrou na fábrica que hoje é terceira.

Questionada se ela preferia trabalhar em casa ou na banca, a trabalhadora nos informou que é muito bom trabalhar na fábrica porque se trabalha menos, mas na banca é bom porque ela tem filhos pra cuidar, e estando em casa, ela os controla melhor, “especialmente nos dias de hoje em que os jovens de Jaú estão se envolvendo muito com o tráfico de drogas”. Além disso, em casa não tem o horário fixo da fábrica, e isso, a seu ver, seria algo positivo. A trabalhadora nos disse também que em casa ela ganha mais do que na fábrica, mas ela está consciente que trabalha muito mais. Mesmo com o a ajuda do marido, que a ajuda após o término de seu trabalho fixo, ela trabalha todos os dias, incluindo finais de semana e feriados.

Quanto à perspectiva de futuro, a trabalhadora disse que pretende deixar como está, o marido com uma renda fixa e ela complementando. Eles não pretendem montar um negócio próprio devido à experiência fracassada do passado, pois, segundo ela, “só da dor de cabeça ter o seu negócio”, pois além das dificuldades de lidar com um “empregado”, no ramo do calçados tem uma época em que o preço e a demanda são muito bons, mas fora desse período o preço e as vendas caem muito, e é preciso continuar pagando o salário dos funcionários e demitir alguns. Com isso eles chegaram a ficar sem ter dinheiro para comprar comida para seus filhos, já que o dinheiro era usado nos acertos com os funcionários demitidos. Segundo ela, “se não abrir o olho você perde até o que já tinha conquistado antes”, principalmente nos dias de hoje em que muita gente apareceu no ramo.

A trabalhadora foi por nós questionada se nesses últimos anos houve alguma mudança na sua relação com a fábrica para qual ela presta serviços, ou se havia diminuído a carga de trabalho, já que o Ministério Público do Trabalho estava atuando na região contra o trabalho informal e ilegal. Ela nos informou que o seu trabalho continua o mesmo e que algumas empresas levaram parte da produção de algumas bancas de volta para a fábrica, mas, no seu caso, assim como de outras trabalhadoras, a empresa a registrou como uma trabalhadora da fábrica em um cargo que não apenas ela não sabe qual é exatamente, como com o registro do menor salário legalmente possível. Essa foi uma informação importante na medida em que o discurso por parte do Sindicalçados é de que o trabalho em bancas está quase se extinguindo e o aumento nos números de trabalhadores formais nesses últimos anos seria algo que comprovaria isso. Percebemos, porém, que esse aumento pode ser apenas um reflexo dessa nova artimanha encontrada pelas indústrias para flexibilizar a produção e diminuir seus custos dentro de uma possível “legalidade”.

As bancas formais

O cenário encontrado nas bancas formais difere em alguns pontos do encontrado nas informais. Nesse sentido, a primeira “banca” formal visitada está diretamente vinculada a uma empresa e possui todos os registros necessários para funcionar de modo regularizado. Ela se encontra em um barracão bem arejado, com boas condições estruturais e com maquinaria nova (pertencente à fábrica). A banca fica a dois quarteirões da fábrica a que esta se vincula, facilitando, assim, o transporte da mercadoria a ser produzida. O processo realizado na banca é o de costura, cola e montagem (dobrar), sendo a média de produção 700 pares por dia. O couro chega cortado da fábrica, é conferido e começa a ser produzido com o envolvimento de cerca de 50 trabalhadores. A banca hoje é totalmente controlada pela fábrica, ganhando, assim, a empresa, tempo e qualidade – assim nos informou a encarregada da banca. Além desta banca em Jaú, a fábrica lança mão de mais duas terceirizadas fora da cidade (Mineiros do Tiete e Dois Córregos), e o motivo, segundo a encarregada que nos atendeu, seria a diminuição do custo da mão de obra, que, mesmo com o gasto do transporte, o custo ainda é menor do que se fosse feito tudo em Jaú, onde a mão de obra já está se tornando muito cara. A respeito da faixa salarial, a encarregada nos informou que “Cortadeiras”, “Armadeiras” e “Dobradeiras” recebem R\$ 600,00 por mês; um(a) pespontador(eira) recebe mais de R\$ 1.000,00, e um aprendiz recebe de acordo com a função que ele está aprendendo, porém sempre menos do que o pago pelo cargo de fato.

Questionada a respeito da contratação dos funcionários, a encarregada nos informou que são contratados alguns ex-operários de fábrica, porém a maioria dos funcionários é contratada por indicação e como aprendizes. Assim eles conseguem diminuir os custos contratuais, ensinando o trabalhador a trabalhar da maneira como eles querem. Dificilmente eles contratam uma pessoa que já tenha uma experiência em um determinado cargo, pois, além do custo ser maior, a empresa segue uma política de que todos os trabalhadores devem saber qualquer função que se exerça dentro da empresa (multifuncionalidade). Sobre os trabalhadores que fizeram os cursos oferecidos pelo SENAI, a encarregada nos disse que eles possuem apenas o conhecimento mínimo para operar as máquinas e que o trabalho em si eles não dominam. Todos os trabalhadores são registrados e recebem salário fixo.

Após levantar questões para caracterizar o perfil da banca, foram feitas algumas perguntas para a trabalhadora, na tentativa de analisar a situação desta dentro do processo, a partir de sua percepção, levando em consideração suas condições de trabalho e perspectivas.

A trabalhadora encarregada pela banca possui 54 anos, tem três filhos e estudou até o segundo grau. Já trabalhou em quatro fábricas diferentes – locais que lhe proporcionaram todo o conhecimento que possui, já que nunca fez nenhum curso – e teve uma banca própria, informal, durante um ano – período em que se aposentou e tentou montar seu próprio negócio, pois, segundo ela, a aposentadoria é muito baixa. Questionada sobre a preferência de trabalhar dentro de uma fábrica ou em banca, ela nos informou que prefere trabalhar em fábrica devido a todas as garantias vinculadas à carteira de trabalho e ao horário fixo que é cumprido. Perguntamos também sobre sua percepção quanto às mudanças na produção calçadista, e a trabalhadora nos informou que nos últimos anos a mudança foi muito grande, pois hoje em dia as máquinas facilitam o serviço, já que, além de não ter que fazer algumas costuras manualmente, que às vezes saíam erradas, se ganha mais tempo. Questionada se ela já ficou desempregada, ela nos respondeu que não, exceto na época em que tentou ser dona de sua própria banca, e disse que em Jaú não é difícil arrumar trabalho, pois falta mão de obra. Quanto aos planos para o futuro, a trabalhadora pretende continuar onde está, já que é uma banca formalizada, ela ganha bem, e ter uma banca própria em Jaú hoje é complicado, pois não compensa o tanto de trabalho que se tem para ganhar menos e sem garantia nenhuma. Por fim, foi perguntado se a trabalhadora possui vínculos com o sindicato dos trabalhadores, e ela respondeu que não, e não pode participar porque “o patrão não vê com bons olhos” quem é do sindicato. A única coisa que ela sabe a respeito é o que ela escuta algumas pessoas discutindo, como a respeito de um aumento que o sindicato dos trabalhadores está tentando obter para a categoria e sobre os “problemas” das bancas em casas (informais).

Um discurso parecido com o exposto acima é o do gerente de outra banca formal. Em uma conversa que tivemos com ele (43 anos, pai de uma filha e com o segundo grau completo) na tentativa de verificar suas condições de trabalho e suas perspectivas de entendimento sobre estas, ele nos informou ocupar o cargo de encarregado da banca, porém, uma semana antes de nossa visita, ele era o dono da mesma. Em seu relato, ele nos informou ter trabalhado em três diferentes fábricas, e sobre o motivo de trocar de fábrica nos disse que duas vezes foi pela proposta salarial ser maior e uma vez por desentendimentos com o patrão. Todo o seu conhecimento sobre calçado foi adquirido nas fábricas, já que nunca fez cursos de capacitação nessa área. Questionado se já havia ficado desempregado, ele afirmou que não, e quando montou sua banca própria foi na tentativa de ter seu próprio negócio. Questionado sobre o que era melhor, trabalhar em fábrica ou em banca, ele disse que tudo tem sua parte boa, já que na banca ele era o patrão e fazia seu horário, mas na fábrica você possuía carteira assinada,

ganhava mais e trabalhava um pouco menos. Também perguntamos sobre sua percepção em relação às mudanças na produção calçadista nos últimos anos. Ele nos relatou que o trabalho modificou muito, tanto em um sentido positivo quanto negativo, já que a entrada das máquinas no processo facilitou muito o trabalho, porém piorou devido à concorrência no mercado de calçados ter aumentado. Isto, segundo ele, obriga as empresas sempre a inovarem nos modelos, o que seria um problema, pois o trabalhador precisa aprender a produzir qualquer modelo novo. Ele nos informou também que a taxa do sindicato é descontada do salário dos trabalhadores da banca, porém ele afirma não participar das atividades do sindicato e, até onde é de seu conhecimento, os demais trabalhadores da banca também não o fazem.

Como aponta Castel (2005), o discurso de responsabilização dos agentes em tempos de flexibilização produtiva está associado ao processo de individualização das tarefas e das trajetórias profissionais decorrentes das reestruturações ocorridas no mundo do trabalho. A promoção dos processos de reestruturação produtiva sustenta-se em um discurso disseminado no e pelo mundo empresarial de que se faz necessário maximizar o desempenho das empresas, visando torná-las mais competitivas ante os desafios impostos pelo ambiente de concorrência acirrada que caracteriza os enredamentos de uma economia capitalista globalizada.

Nessa linha discursiva, o problema não vem a ser como o atual estágio de acumulação capitalista se configura, mas sim como disseminar o espírito empreendedor para aqueles sobre os quais a destituição do acesso a um emprego socialmente protegido se impõe. Essa narrativa ajuda a produzir o cenário propício para a disseminação da idéia do indivíduo como responsável pela sua condição de empregabilidade. Como nos lembra Freitas, é inerente a essa lógica a idéia de que: “se cada um é o projeto de si mesmo, quem não consegue emprego é porque não soube escolher as qualificações que as empresas necessitam ou podem vir a necessitar” (2006, p. 77).

Deste modo, o precário tende a se naturalizar no mundo do trabalho à medida que esse discurso é assimilado pelos trabalhadores como a resposta mais adequada à configuração atual do mercado de trabalho. Em decorrência disto, o trabalhador, dentro e fora do ambiente fabril, cada vez mais se percebe como o principal responsável pela sua condição de empregabilidade, mesmo que o desemprego ou o trabalho socialmente desprotegido o ameacem não apenas no sentido de tomar-lhe o meio de sustento, mas também o meio de conferir-lhe um sentimento de validade social. Nas palavras de Telles, a corrosão dos direitos gerada por essa situação,

Além da evidente fragilização das condições de trabalho e de vida da maioria, a destituição dos direitos – ou, no caso brasileiro, a recusa de direitos que nem mesmo chegaram a se efetivar – significa também a erosão das mediações políticas entre o mundo social e as esferas públicas, de tal modo que estas se descaracterizam como esferas de explicitação de conflitos e dissenso, de representação e negociação; é por via dessa destituição e dessa erosão, dos direitos e das esferas de representação, que se ergue esse consenso que parece hoje quase inabalável de que o mercado é o único e exclusivo princípio estruturador da sociedade e da política, que diante de seus imperativos não há nada a fazer, a não ser a administração técnica de suas exigências, que a sociedade deve a ele se ajustar e que os indivíduos, agora desvencilhados das proteções tutelares dos direitos podem finalmente provar suas energias e capacidades empreendedoras (1998, p. 25-26).

O caso da APL de Jaú é ilustrativo deste estado de coisas, pois, se no nível dos discursos, há uma tentativa de construção da imagem de um indivíduo empreendedor capaz de vencer as incertezas e inseguranças da vida social configurada pela lógica da flexibilização produtiva, no nível das vivências práticas, o que ocorre é um alargamento das fileiras das vítimas dos efeitos deletérios causados pela porosidade sócio-jurídica promovida pela lógica da flexibilização produtiva e das relações de trabalho.

As artimanhas da flexibilização

Não podemos negar que haja tentativas de formalização do pólo calçadista de Jaú. Isso pode ser evidenciado não apenas na fala do empresariado local, mas também nas ações do MPT e pelas estatísticas que evidenciam o aumento no número de trabalhadores com carteiras assinadas, como veremos nas tabelas a seguir. No que concerne à flutuação do emprego formal durante os três primeiros meses de 2008, o maior saldo de admissão/desligamento é da Indústria de Transformação, sendo que as cinco ocupações com maiores saldos são do ramo calçadista, conforme os dados a seguir.

Tabela 1 – Flutuação do emprego formal – Jau/SP

Jan/2008 até Mar/2008			
Indicadores	Admissões	Desligamentos	Saldo
Total das Atividades	6.459	5.468	991
Extraíva Mineral	0	23	-23
Indústria de Transformação	4.012	2.688	1.324
Serviços Industriais de Utilidade Pública	1	2	-1
Construção Civil	80	58	22
Comércio	1.202	1.11	92
Serviços	1.035	823	212
Administração Pública	0	0	0
Agropecuária	129	764	-635
Ocupações com Maiores Saldos	Admissões	Desligamentos	Saldo
Acabador de calçados	773	498	275
Sapateiro (calçados sob medida)	601	420	181
Preparador de calçados	435	284	151
Trabalhador polivalente da confecção de calçados	221	148	73
Costurador de calçados, a máquina	152	84	68
Ocupações com Menores Saldos	Admissões	Desligamentos	Saldo
Trabalhador da cultura de cana de açúcar	365	557	-192
Motorista de caminhão (rotas regionais e internacionais)	82	113	-31
Impressor de ofsete (plano e rotativo)	15	45	-30
Cartonageiro, a máquina	9	37	-28
Tratorista agrícola	11	38	-27

Fonte: CAGED/TEM

Durante os anos de 2003 a 2008, todas as ocupações do ramo calçadista tiveram um saldo positivo de admissão/demissão. Isso aconteceu em um momento que toda indústria de calçados brasileira alegava passar por uma crise. Esse fato em Jau pode ser explicado pela própria característica da produção do pólo estar voltada para o mercado interno que, teoricamente, não foi tão afetado quanto o de exportações. Essa situação, de empregar mais do que demitir, é um indicador da formalização que ocorre no pólo, como indicam trabalhadores locais e dados do Ministério do Trabalho e Emprego. Entretanto, um fato não pode deixar de ser levado em consideração: mesmo com saldo positivo, o número de pessoas demitidas é elevado. Isso nos parece ser um importante indicador da rotatividade dos trabalhadores como forma de diminuição de custos – ação comum na indústria calçadista durante suas crises cíclicas.

Tabela 2 – 20 ocupações com maiores saldos de admissões/desligamentos: Jaú/SP

Meses: Jan de 2003 a Jan de 2008				
CBO	Salário Médio Adm.(R\$)	FREQUENCIA		
		Admissões	Desligamentos	Saldo
Sapateiro (calçados sob medida)	550,48	4.137	3.193	944
Acabador de calçados	521,78	7.302	6.632	670
Trabalhador polivalente da confecção de calçados	469,29	2.65	2.153	497
Preparador de calçados	517,27	3.281	2.88	401
Cortador de calçados, a máquina	583,96	2.626	2.316	310
Costurador de calçados, a máquina	687,01	891	722	169
Montador de calçados	565,94	1.903	1.749	154
Auxiliar de escritório, em geral	581,12	505	428	77
Almoxarife	578,20	388	318	70
Alimentador de linha de produção	402,92	168	127	41
Artífice do couro	764,81	108	78	30
Modelista de calçados	1.147,08	144	118	26
Recepcionista, em geral	463,29	106	81	25
Faxineiro	417,88	207	184	23
Moldador de plástico por injeção	580,84	161	140	21
Supervisor (ind. de calçados e artefatos de couro)	1.179,37	158	137	21
Costureiro na confecção em série	494,00	45	28	17
Caseiro (agricultura)	421,52	88	76	12
Assistente administrativo	926,40	58	48	10
Auxiliar de pessoal	700,96	23	13	10

Fonte: RAIS/2006 – MET

A rotatividade da força de trabalho foi verificada tanto na indústria visitada quanto nas duas bancas formais. As empresas utilizam aprendizes que recebem menos em cargos de aprendizes e demitem o pessoal mais qualificado e com mais tempo de serviço. Um trabalhador entra como aprendiz de determinada função, quando ele passa os três meses de aprendiz, ele é “promovido” a uma nova função, sendo mais uma vez aprendiz, e assim ele percorre praticamente todas as etapas da produção, recebendo menos do que a pessoa que exerce a função sem a denominação de aprendiz, e toda essa trajetória sustenta-se no discurso da organização flexível da produção, no qual o trabalhador precisa conhecer todas as etapas do processo produtivo. Temos aqui uma das *artimanhas da flexibilização*⁷.

⁷ Termo utilizado por Lima (2002), ao tratar das cooperativas de produção do Nordeste brasileiro que foram organizadas pelo Estado e utilizadas por empresas como forma de garantir a qualidade e o controle da produção, sem responsabilidades com a força de trabalho.

Outra “artimanha da flexibilização” acontece no momento em que as empresas passam a terceirizar para unidades produtivas de cidades próximas, como a encarregada da banca formal nos relatou, a empresa ao qual está vinculada, terceiriza para os municípios de Mineiros do Tietê e Dois Córregos devido o menor custo com mão-de-obra nesses locais. Há também, como nos informou o promotor do MPT, a questão da criação de cooperativas possivelmente “fraudulentas”, formadas apenas para terceirizarem setores de grandes empresas com o objetivo de manter os custos baixos, sendo que o controle da “cooperativa” está nas mãos das empresas e não dos trabalhadores.

A outra artimanha utilizada pelas empresas e que surgiu como novidade, foi a relatada pela trabalhadora da última banca que visitamos. Ela nos disse que para as empresas continuarem terceirizando sua produção para as bancas e manter os custos baixos dentro de uma possível “legalidade”, a empresa registrou os trabalhadores das bancas como se eles fossem funcionários diretos da mesma, porém a trabalhadora disse que não modificou em nada seu serviço, nem a forma como ela recebe pelo seu trabalho, uma vez que ela continua recebendo por par produzido, não possui férias, décimo terceiro ou quaisquer outros benefícios vinculados à carteira de trabalho, inclusive não sabe nem a função em que ela foi registrada.

Considerações Finais

O acesso ao material cedido pelo Ministério do Trabalho e Emprego e pelo Sindicalizados, somado aos dados obtidos nas nossas idas a campo, nos permitem afirmar que, mesmo com as políticas de formalização por que o APL está passando para poder conseguir atingir novos mercados e perder o rótulo de utilizador de trabalho precário e mão de obra infantil, mantém-se unidades produtivas terceirizadas informais, nas quais a situação do trabalho é precária.

O caráter familiar das “bancas” tende a naturalizar a presença de crianças como ajudantes em serviços complementares. Como consequência, acaba por contribuir, sem que essa seja objetivo das famílias que fazem uso do trabalho infantil, para a configuração de um quadro de precarização das relações de trabalho. Tal situação evidencia a contradição entre o discurso empresarial e a situação dos trabalhadores, já que, enquanto o primeiro versa sobre a quase não existência do trabalho informal e ilegal, geração de desenvolvimento econômico com responsabilidade social e valorização do ser humano, a segunda evidencia a sujeição de alguns trabalhadores a condições de trabalho desprovidas de seguridade social. Tudo para que se tenha acesso a uma ocupação que garanta a reprodução familiar.

O quadro aqui exposto confirma a mobilidade permanente do setor calçadista na qual a redução de custos está vinculada a redução e/ou flexibilização-precarização da utilização da força de trabalho, dado o caráter de trabalho intensivo dessa indústria. Isso acontece mesmo em um contexto no qual o discurso empresarial e os dados quantitativos apontam para um processo de formalização e melhoria nas relações de trabalho, já que, quando contrastamos tais dados com os dados qualitativos, percebemos que empresas da APL de Jaú continuam a utilizar formas de flexibilização de sua produção que mantêm modalidades de trabalho precário. Este, ao que parece, tão funcional à manutenção dos baixos custos deste setor produtivo. Nesse cenário, a atual configuração deste tipo de relações de trabalho ganha um elemento estimulador potencialmente poderoso à medida que sua assimilação se dá no imaginário dos trabalhadores: o discurso da responsabilização do trabalhador pela sua condição de empregabilidade.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- BENYON, Huw. As Práticas de Trabalho em Mutação. In: ANTUNES, Ricardo (org). **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos**: Reestruturação Produtiva na Inglaterra e no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 1998.
- BIHR, Alain. **Da Grande Noite à Alternativa**: O Movimento Operário Europeu em Crise. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 1998.
- CASTEL, Robert. **A Insegurança Social**: O Que é Ser Protegido? Petrópolis: Vozes, 2005.
- CASTELLS, Manuel. **A Sociedade em Rede**. – A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura. Vol I. 6ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.
- COCCO, Giuseppe. **Trabalho e Cidadania**. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2001.
- CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo Averso**: O Modelo Japonês de Trabalho e Organização. Rio de Janeiro: UFRJ / Revan, 1994.
- FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional**: Identidade, Sedução e Carisma? 5ª ed. São Paulo: FGV, 2006.
- HARVEY, David. **Condição Pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 2004.
- LIMA, Jacob Carlos; SOARES, Maria José Bezerra. Trabalho Flexível e o Novo Informal. **Caderno CRH**, 37, jul-dez 2002.
- _____. **As Artimanhas da Flexibilização**: O Trabalho em Cooperativas de Produção. São Paulo: Terceira Margem, 2002.
- _____. **Reestruturação Industrial, Desemprego e Autogestão**: As Cooperativas do Vale do Sinos. Sociologias (UFRGS), v. 19, 2008, pp. 212-249.
- _____. Do Assalariamento e Suas Variações: do Trabalho Típico ao Atípico. In: BORSOI, Isabel Cristina Ferreira e SCOPINHO, Rosemeire Aparecida (orgs.). **Velhos Trabalhos, Novos Dias**: Modos Atuais de Inserção de Antigas Atividades Laborais. Fortaleza/São Carlos: UFC/EdUFSCar, 2007, pp. 33-53.

SEBRAE. **Estudo da Atividade Empresarial:** Setor Calçadista – Fabricação de Calçados Femininos – JAÚ – SP”. Realizado e cedido pelo SEBRAE – Bauru/SP, 2003.

TARSITANO NETO, Frederico. A Divisão Internacional do Trabalho e A Nova Indústria do Alumínio na Amazônia. In: CASTRO, Edna et alli (org). **Industrialização e Grandes Projetos:** Desorganização e Reorganização do Espaço. Belém: UFPA, 1995. 410, pp. 71-87.

TELLES, Vera da Silva. No Fio da Navalha: Entre Carências e Direitos. In: BAVA, Silvio Caccia (Org.) **Estudos, Formação e Assessoria em Políticas Sociais. Programa de Renda Mínima no Brasil:** Impactos e Potencialidades. [S.l.], 1998, pp.9-36. Mimeo.

Resumo

O objetivo deste artigo é analisar as estratégias de flexibilização produtiva utilizadas pelas empresas calçadistas do Arranjo Produtivo Local (APL) de Jaú, levando em conta o discurso de formalização das relações de trabalho que ele veicula no sentido de atingir novos mercados – principalmente o externo - e se desvincular do rótulo de utilizador de trabalho precário e de trabalho infantil. Contudo, para manter o baixo custo e os ganhos de produtividade – principalmente com o uso da terceirização -, as empresas passam a lançar mão de “novas” artimanhas produtivas. Este trabalho é resultado de pesquisa realizada no período de Julho de 2007 a janeiro de 2009. Toda a base dados foi obtida através de um estudo de caso sobre o APL de Jaú, no qual, fizemos levantamento de documentos junto ao SEBRAE, FIESP e sindicato das indústrias do calçado de Jaú, visitas a uma fábrica de médio porte, a duas bancas formais e quatro informais, assim como entrevistas com os responsáveis pelas unidades, com trabalhadores e com agentes do Ministério Público do Trabalho que atuam na região.

Palavras-chave: trabalho; flexibilização produtiva; Arranjo Produtivo Local; Precarização.

Abstract

The aim of this article is to analyze the strategies of the flexible production used by the footwear companies of “the Local Cluster in Jaú/SP, taking into account the speech of regularization of the work relations that it propagates in the direction to reach new markets - mainly the external one - and if to disentangle of the label of user of precarious work and child labour. However, to keep the low cost and the profits of productivity - mainly with the use of the outsourcing -, “the new” companies start to launch hand of productive cunning. This work is resulted of research carried through in the period from July 2007 to January 2009. All the base given was gotten through a study of case on the Cluster of Jaú, in which, we made document survey next to the SEBRAE, FIESP and union of the industries of footwear in Jaú, visits to a plant of a medium-sized factories, two small regular factories and four informal ones, as well as interviews with the responsible ones for the units, workers and agents of the Ministry of the Work that they act in the region.

Keywords: work; flexible production; *local productive arrangements*.