

## NOVAS FORMAS, VELHOS CONTEÚDOS: DIVERSIDADE PRODUTIVA E EMPREGO PRECÁRIO NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

Jacob Carlos Lima<sup>1</sup>

Este texto tem como objetivo analisar a diversidade de formas de organização do trabalho e relações de emprego na indústria do vestuário na Paraíba, num contexto de rápidas transformações no paradigma produtivo que se convencionou chamar de especialização flexível e suas implicações para os trabalhadores<sup>2</sup>.

O setor do vestuário - confecções e calçados - agrupa um conjunto de unidades produtivas que abrange desde o trabalho domiciliar de caráter artesanal até grandes e modernas indústrias com milhares de operários. Serve a um mercado consumidor extremamente segmentado, que vai da produção em massa à produtos individualizados e únicos.

Em termos tecnológicos, apesar dos contínuos avanços da automação de base microeletrônica presente nas plantas industriais mais modernas, o setor mantém seu caráter descontínuo, com gargalos de produção no acabamento das peças, que continuam sendo realizados por máquinas de costuras simples que não dispensam seu operador. Com isso, a utilização de mão-de-obra intensiva ainda é dominante. No país como um todo é um setor que emprega mais de um milhão de trabalhadores nas diversas formas que assume, formais e informais, da grande empresa ao trabalho domiciliar.

Possuindo baixo valor agregado em suas mercadorias, o setor é um dos mais globalizados, com peças fabricadas e montadas em diferentes países por grande grupos multinacionais. A fase da produção com a utilização de trabalho intensivo distribui-se por países que oferecem uma significativa gama de incentivos para a instalação das fábricas, com mão-de-obra barata e desorganizada, como é o caso de países asiáticos, latino-americanos e do leste europeu.

A flexibilidade da produção - em termos de dimensão, heterogeneidade de peças e baixo custo - possibilita a abertura, com pouco capital, de pequenas unidades produtivas, às vezes compostas de um único trabalhador ou com membros da família, reunidos na própria casa, a partir da compra de máquinas de segunda mão que possibilitam o início do negócio.

A indústria da moda que move o setor, estabelece padrões, modelos e variações sazonais que essa produção - extremamente flexível - acompanha sem grandes problemas. As pequenas, médias e grandes indústrias mantêm, tradicionalmente, além da mão-de-obra própria, a utilização de faccionistas - trabalhadores domiciliares que realizam acabamento das peças, ou mesmo pequenas unidades ou oficinas que trabalham como faccionistas para empresas

<sup>1</sup> Professor do Departamento de Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal da Paraíba (Campus I - João Pessoa).

<sup>2</sup> Integra o projeto *Impactos da reestruturação produtiva no mundo do trabalho* desenvolvido pelo GT "Tecnologia e Trabalho" da Universidade Federal da Paraíba, com apoio do CNPq e FINEP.

maiores. Na história da industrialização e do trabalho essa forma de produção ficou conhecida como *putting-out*, tendo marcado os momentos iniciais da constituição da fábrica, como a organização da produção característica do capitalismo nos séculos XVI e XVII na Europa, entrando em declínio no século XIX, embora nunca tenha desaparecido. Sua característica, a partir de então, é sua feminização, trabalho a domicílio como sinônimo de trabalho de mulheres (Abreu & Sorj, 1993).

O trabalho a domicílio pressupõe formas distintas de intermediação e subcontratação. A subcontratação envolve desde trabalhadores a domicílio até redes de clientes e fornecedores que envolvem grandes e pequenas empresas. Esse processo, dentro das novas formas de organização da produção, denomina-se terceirização sendo comum nos setores industriais que utilizam trabalho intensivo. Embora as redes de empresa possam ocasionar uma troca contínua em termos tecnológicos de gestão e qualidade, beneficiando as pequenas e micro-empresas, a utilização da subcontratação ou terceirização na indústria brasileira tem como objetivo a redução de custos com pessoal ocupado, transferindo para as empresas terceiras apenas os encargos com mão-de-obra, ou utilizando essa mesma mão-de-obra sem encargo algum, como no caso do trabalho a domicílio.

Os trabalhadores do setor, dada a heterogeneidade referida, sempre estiveram numa situação de precarização. Isso porque, nas pequenas unidades, o trabalho mantém-se, majoritariamente, na informalidade, onde os direitos trabalhistas não são observados. Alia-se a isso o fato que o trabalho na costura é considerado desqualificado, de aprendizado simples, e mal remunerado.

As grandes indústrias do setor, no Brasil, que chegam a empregar até 8.000 empregados, são numericamente reduzidas. O setor calçadista, por exemplo, concentra-se em determinadas regiões como o Vale dos Sinos, no Rio Grande do Sul, ou em Franca, no Estado de São Paulo, com unidades produtivas dos mais diversos tamanhos e especialidades. O setor de confecções reúne grandes indústrias nacionais concentradas principalmente no Sudeste do país assim como unidades no Nordeste e outras regiões, atraídas por incentivos fiscais e mão-de-obra barata.

Com o fim do protecionismo estatal à indústria nacional e abertura do mercado na década de 90, as grandes indústrias tiveram que reestruturar-se, mantendo-se competitivas frente aos produtos importados, mais baratos e de melhor qualidade. Essa reestruturação implicou em modernização tecnológica e adoção de modernas técnicas de gestão, tendo como pressuposto o enxugamento de custo e a qualidade total. Implicou em fechamento de unidades de produção, deslocamento espacial para estados e regiões que ofereciam maiores incentivos à instalação de fábricas e terceirização de parte da produção. Como resultado, houve uma redução drástica do número de trabalhadores utilizados nas grandes unidades. Embora a tercerização seja uma tendência tem sido desfeita, com frequência, por problemas entre as empresas envolvidas. Contudo, novas formas estão sendo tentadas, como postos de serviços em cidades do interior e cooperativas de produção, cujo objetivo é a redução de custos e aumento de competitividade dentro do que convencionou-se chamar de "custo Brasil".

O "custo Brasil" é atribuído à quantidade de encargos sociais na folha de pagamento que encareceria o preço da mão-de-obra fazendo com que o país

perdesse competitividade internacional, em que pese que o custo da hora de trabalho no Brasil seja um dos mais baixos do mundo - em torno de US\$2,68 - acima apenas do México, na América Latina (com US\$2,41), dos ex-países comunistas do Leste Europeu, da China e de alguns países asiáticos (Malásia, Filipinas, Tailândia e Indonésia). Em termos de encargos sociais, duas metodologias oferecem resultados diferentes acerca do total da proporção dos salários mensais dos trabalhadores. A primeira, que ao incluir os rendimentos monetários dos empregados (13º salário, adicional de férias, FGTS, rescisão contratual) representaria um acréscimo de 123,04% do salário recebido pelo empregado; e outro, que considera os encargos sociais como proporção dos rendimentos monetários (seguro-acidente, salário educação, Incra e o Sistema S) que oneraria a folha de pagamento em 25,10% (Santos,1997).

Nesse debate, o rebaixamento do *custo Brasil* tem sido o objetivo das empresas ao reestruturarem a produção, eliminando gastos através de mobilidade espacial em busca de incentivos fiscais e distintas formas de terceirização, que vão da constituição de redes de empresas a sistemas auto-terceirizados, com unidades no interior do país, trabalho domiciliar e falsas cooperativas de produção.

As sucessivas crises econômicas enfrentadas pelo país na década de 80 e o crescimento do desemprego industrial, com os programas de reestruturação produtiva levaram, igualmente, à abertura de numerosas confecções e ateliês de costura, além do crescimento do trabalho domiciliar, que passou a funcionar como faccionista para empresas maiores, dentro do processo de otimização de custos de produção imposto pelo novo paradigma produtivo. Assim, velhas e novas formas de produção se encontram no setor do vestuário dentro, agora, de um *putting-out* globalizado.

A Paraíba e o Nordeste - mesmo sem ter representatividade quantitativa nesse setor industrial - desde os anos 70 têm recebido empresas do Sul e Sudeste do país em busca das vantagens oferecidas pelos Estados, em termos de incentivos fiscais, e da mão-de-obra abundante e barata. Para nos limitarmos à Paraíba, a modernização das unidades existentes, assim como o desenvolvimento de experiências de organização do trabalho e terceirização da produção tem acompanhado as tendências delineadas nestas últimas décadas. O local e o regional perdem sentido enquanto problema espacial, frente à proximidade dos maiores mercados consumidores do país, e se constituem agora em fator de barateamento da produção pelas vantagens oferecidas na instalação de unidades produtivas, mão-de-obra barata e desorganizada e vantagens espaciais frente aos mercados internacionais. Com isso, o estudo do setor, no Estado, termina por representar a situação não apenas do país, mas das tendências globais da produção.

Neste trabalho analisamos algumas situações típico-ideais da organização da produção e do trabalho no setor: costureiras faccionistas, pequenas oficinas de produção, pequenas e médias empresas que trabalham ou não como faccionistas, grandes fábricas que terceirizam a produção em empresas menores e cooperativas de produção. A terceirização da produção é analisada em sua pretensa modernidade, procurando detectar as nuances, os matizes dessa modernidade e suas conseqüências no trabalho: as mudanças e suas implicações

para os trabalhadores(as) envolvidos.

Essa questão nos remete à discussão da crescente precarização do trabalho e flexibilização das relações de trabalho, com a tentativa de redução ou eliminação dos direitos sociais, justificada pela necessidade de rebaixamento dos custos de produção. O trabalho vivo parece ser cada vez mais desnecessário, substituído por inovações tecnológicas e formas de gestão nas quais o trabalhador é, de modo crescente, mais dispensável.

A pesquisa foi realizada no período 1995/1997 e constou de visitas a uma das mais modernas fábricas de confecções do país instalada na Paraíba, que detém várias grifes de roupas masculinas; dois postos de serviço de uma fábrica de calçados de grupo multinacional, com várias unidades no país; duas unidades industriais no Estado, com seis postos de serviço em cidades do interior dedicados à fabricação de tênis; quatro pequenas confecções com uma média de 20 funcionários (três em João Pessoa e uma em Campina Grande), especializadas em roupas femininas, de praia e ginástica; uma fábrica que trabalha como facionista para fábricas maiores na cidade de Guarabira, no brejo paraibano; e três cooperativas de produção: duas de calçados - uma em Santa Rita, na grande João Pessoa, e outra em Massaranduba, próximo à cidade de Campina Grande - e uma de confecções, no município de Puxinanã.

Embora não constasse do projeto inicial, o estudo das cooperativas de produção tornou-se necessário, com sua disseminação na região a partir de 1996. Representam uma nova forma de terceirização e flexibilização das relações de trabalho, constituindo-se fator de atração de indústrias para o Estado através da eliminação dos encargos sociais do custo da mão-de-obra. Essas visitas constaram de observação do trabalho, entrevistas com responsáveis, além de doze entrevistas com operários(as) de fábricas terceirizadas e costureiras domiciliares. As entrevistas com as costureiras facionistas foram obtidas através de indicações de lojas e contratantes ou mesmo de colegas de trabalho e implicou em várias tentativas de contato e alguns retornos para complemento de dados.

A relação de fábricas e oficinas de confecção foi obtida junto ao SINE-PB e SEBRAE-PB. As fábricas maiores foram contatadas e as visitas feitas com hora marcada. Apenas uma grande indústria foi visitada, a outra prevista não autorizou a pesquisa, alegando reestruturação interna. No interior e nas cooperativas as visitas foram realizadas sem aviso prévio, sendo autorizadas já no portão dos estabelecimentos.

#### **A PEQUENA CONFECÇÃO: GESTÃO FAMILIAR E MODERNIDADE DISCURSIVA**

As quatro pequenas confecções pesquisadas tinham em comum a origem de seus proprietários: classe média, nível universitário, anteriormente com negócios próximos ao setor ou trabalho junto a este (sócios de academias de ginástica, estilista, funcionários que aderiram a programas de demissão voluntária de estatais e possuíam familiares no negócio). Três unidades funcionavam em casas adaptadas com para finalidade. Uma apenas, a de Campina Grande, alugava um grande armazém com características industriais.

Em comum, tinham o período de início de funcionamento: a segunda

metade dos anos 80, com a crise econômica e as mudanças do Governo Collor, que provocou em todo o país um crescimento de pequenos negócios e da economia informal. Atendiam ao mercado regional de roupas femininas, de praia e ginástica e encomendas de camisetas e fardamentos para eventos ou mesmo concorrências públicas. Uma delas mantinha contratos regulares de exportação, em pequena escala, de moda ginástica para Portugal e Itália.

A matéria prima era comprada em São Paulo, Pernambuco, Minas Gerais e Santa Catarina e os tecidos acompanhavam as tendências nacionais e internacionais em sua composição e padronagem. A confecção de Campina Grande possuía estilista próprio, as demais acompanhavam desenhos das principais revistas de moda fazendo adaptações consideradas necessárias aos mercados atendidos. Todas possuíam grife própria; com lojas franqueadas compradoras fixas em cidades do interior da Paraíba ou capitais/centros regionais como Natal, Recife, Maceió, Teresina e Petrolina.

As máquinas foram compradas aos poucos, conforme a expansão dos negócios e seu número variava de 8 a 16, voltadas às diversas fases da costura. Algumas novas, outras de segunda mão, dentro dos padrões tecnológicos médios do setor, nenhuma com inovações micro-eletrônicas.

O número de funcionários empregados estava entre 8 e 36, incluindo o pessoal ocupado com vendas. A parte de costura era feita por mulheres, sendo que homens trabalhavam no corte, estamparia, almoxarifado e setor administrativo. O salário era o mínimo do setor (R\$140,00) chegando, em alguns casos, a dois salários. Algumas das unidades utilizavam prêmios de produção nos períodos de maior demanda - geralmente o verão - nos demais mantinham o mínimo.

O caráter familiar das empresas manifesta-se nas formas de recrutamento das costureiras e dos funcionários em geral, através de indicação de conhecidos e de trabalhadores das próprias confecções<sup>3</sup>, sendo exigido apenas conhecimentos básicos de costura. A organização do trabalho seguia, em linhas gerais, um taylorismo adaptado, com controle de tempo médio na produção de peças, sob a supervisão de uma costureira mais experiente e/ou dos próprios sócios-proprietários. A hierarquia limitava-se a um supervisor(a), geralmente a(o) proprietária(o).

Noções de qualidade total e gestão participativa eram utilizadas a partir de cursos realizados, pelos responsáveis pelas unidades produtivas, no SEBRAE e no SENAI-PB, mas sua aplicação efetiva limitava-se a conversas informais com os(as) trabalhadores(as) tentando "*incutir noções de responsabilidade*" aos funcionários para evitar o retorno das peças e para se conscientizarem que "*quanto melhor forem os negócios, melhor para o dono e para o trabalhador que assim mantêm o emprego*". Uma das confecções possuía organização mais burocratizada, com mudanças no layout da fábrica e a adoção do programa 5 S. Nesta, o discurso da qualidade e das inovações tecnológicas e de gestão resultava também da formação técnica e gerencial da proprietária, uma engenheira de produção com cursos de estilismo, com uma visão empresarial dentro dos parâmetros da mo-

<sup>3</sup> A seleção através de redes sociais se constitui em forma preponderante de recrutamento de pessoal na maioria dos ramos industriais. Veja-se LIMA (1996; 1997).

dernidade capitalista: competitividade, novos mercados, qualidade e redução de custos.

Nas demais, o discurso se mantinha num nível de generalidade, com pouca aplicabilidade prática das inovações gerenciais: utilização de fardamento, prêmios por frases em camisetas e medidas afins eram entendidas como formas de gestão participativa.

A utilização de faccionistas, nestas empresas, era limitada. Uma delas utilizava apenas uma trabalhadora domiciliar para fazer o caseado, uma antiga funcionária cujo trabalho era considerado "de confiança". Duas confecções só utilizavam pessoal da casa e a outra comprava de outras fábricas acessórios que compunham sua linha de produção. Com isso, não podemos falar em terceirização e sim na subcontratação eventual de faccionistas, nos moldes tradicionais do setor.

Embora afirmassem contratar funcionários legalmente é praxe, nessas pequenas confecções, estratégias de postergamento do registro em carteira através de períodos de experiência que extrapolam os três meses e contratações por tempo determinado, sem formalização alguma, nos momentos de pico de produção.

### **TRABALHO A DOMICÍLIO, SUBCONTRATAÇÃO E INTERMEDIACÃO: AS COSTUREIRAS FACCIÓNISTAS**

A permanência do trabalho a domicílio para as indústrias está vinculada à diversidade da produção destinada a mercados segmentados e estratificados exigindo profissionais com habilidades distintas, e ao barateamento da produção.

O trabalho a domicílio na indústria do vestuário define-se pela precarização: a utilização do espaço doméstico para a produção, a ausência de limites para a jornada de trabalho e a utilização do grupo familiar (crianças jovens e velhos) no trabalho em casa. Neste, o que interessa para a empresa é o cumprimento dos prazos acordados. O modo como isso é feito é responsabilidade exclusiva do(a) trabalhador(a).

Ruas(1993) faz uma distinção entre as diversas formas de trabalho a domicílio dentro das "novas" formas de subcontração, na chamada "acumulação flexível" que caracteriza a atual fase da produção capitalista. Haveria o "trabalho a domicílio distribuído - TDD", onde o trabalho seria distribuído através de intermediários em residências próximas às fábricas. Este trabalho é basicamente manual e utiliza os vários membros de uma mesma família. Outra forma seria o trabalho a domicílio em pequenos empreendimentos familiares. Nesta a distinção estaria na relação direta entre as empresas contratantes e as subcontratadas, havendo operações mecanizadas e, inclusive, subcontratação de trabalhadores eventuais, estranhos à família. Essa última caracterização é particularmente presente nas faccionistas de confecções que possuem ateliê em casa, mantendo relações mais ou menos estáveis com seus fornecedores, que podem ser pequenas confecções ou grandes indústrias.

As costureiras domiciliares estudadas trabalham por encomenda, geralmente em sua própria casa, sem horários estabelecidos. As possibilidades de descanso dependem do montante de encomendas e prazos de entrega. A ausência de encomendas significa nenhum ganho. Reproduzem situações obser-

vadas em outras cidades do país, no que diz respeito ao perfil e às condições de trabalho enfrentadas cotidianamente. Numa faixa etária superior a 30 anos, com alguma experiência em costura através do aprendizado com a mãe e as mulheres da família, casadas ou com companheiro, moram com filhos e, às vezes, tendo alguém mais da família como agregado. Reproduzem um momento determinado da reprodução do ciclo familiar, quando a mulher retira-se do mercado de trabalho para cuidar dos filhos. As dificuldades da vida urbana, contudo, impedem que continuem apenas nas lides domésticas. Entre voltar para a fábrica ou trabalhar em casa, optam pelo que consideram mais viável para conciliar vida profissional e vida doméstica, sem considerar os custos desta opção.

A escolaridade é variável entre as entrevistadas, indo do ensino fundamental incompleto (1ª fase) ao superior completo. Com exceção de uma costureira com curso superior, todas as outras tinham trabalhado como operárias em fábricas ou pequenas confecções. Deixaram o emprego pelo casamento e nascimento de filhos, e o trabalho domiciliar constituiu-se no arranjo mais adequado para o esquema familiar em que viviam.

Oriundas de famílias de baixa renda, com maridos como funcionários públicos ou com pequenos negócios no mercado informal, a família ajuda nas atividades dentro de casa. A entrevistada com curso superior completo colocou o trabalho domiciliar como uma necessidade, após trabalhar 17 anos num banco estadual e ser demitida com o fechamento deste. Sem saber o que fazer, participou de um curso de modelagem do SEBRAE e passou a trabalhar com costura e facção. Ela poderia ser considerada prototípica dos novos tempos: alta escolarização, funcionária pública estável por mais de uma década e desempregada com o fim da instituição em que trabalhava.

Além do grupo familiar, que participa nas atividades dos ateliês e na organização da casa, duas entrevistadas declararam contar com trabalhadoras remuneradas eventuais conforme as encomendas obtidas.

A organização do trabalho no espaço doméstico ocupa geralmente a sala-de-estar e a varanda, que são transformadas em ateliê, com uma ou mais máquinas. Apenas uma entrevistada mantinha um quarto separado para as atividades de costura.

Os ganhos salariais são semelhantes ao das trabalhadoras de fábrica, variando em torno de dois salários mínimos e subordinado, como já foi dito, à existência de encomendas, havendo períodos sem ganho algum. Mas como já estão estabelecidas há algum tempo, conhecidas no mercado e trabalhando com várias confecções, esses períodos são reduzidos. Consideram sua renda complementar à do marido, e nunca como a principal, se constituindo numa ajuda, mesmo quando os maridos não possuíam emprego ou atividade fixa. O trabalho de costura se imbricava com o cotidiano familiar, confundindo espaço doméstico com espaço de produção.

A jornada de trabalho se adequava às necessidades impostas pelos prazos de entrega das peças e da organização interna da casa. Como não existia horário fixo, era comum o trabalho durante a noite e mesmo a madrugada. O pó levantado por máquinas de overloque e o cheiro de determinados tecidos dentro da casa foram apontados como elementos perturbadores da vida familiar, cau-

sando alergias e doenças correlatas nas crianças e adultos.

As relações com as confecções eram distintas. A distribuição e entrega das peças variava conforme a empresa sendo que, na maioria das vezes, a costureira ia buscar e entregar o serviço. As reclamações concentravam-se contra o preço baixo pago por peça, o que exigia grandes encomendas para se obter um retorno monetário satisfatório.

Além do trabalho para as confecções, algumas costureiras domiciliares prestavam serviços eventuais para vizinhos e parentes e participavam das "Feiras da Sulanca" existentes na capital. O termo *Feira da Sulanca* se originou na Feira de Caruaru, onde intermediários contratavam serviços de costureiras domiciliares em várias cidades do interior de Pernambuco e vendiam o produto no atacado e no varejo, a preços considerados competitivos. Com a abertura do mercado brasileiro e a entrada de produtos chineses a preços mínimos, a feira começou a ter problemas, assumindo um caráter itinerante por outras cidades da região, ameaçando o comércio ambulante aí estabelecido.

Utilizando o método dos feirantes de Caruaru, produtores, intermediários e vendedores ambulantes de produtos de vestuário em João Pessoa, organizados em seis grupos de 40 a 50 expositores, criaram uma feira itinerante que permanece dois dias em cada bairro da cidade. Cada expositor paga R\$5,00 por feira o que garante despesas com energia, transporte, segurança e divulgação através de carro de som. A feira tem um caráter privado, estando em processo de regulamentação junto à prefeitura.

A participação das costureiras domiciliares nessas feiras era concomitante, ou não, com o trabalho como facionistas que realizavam, uma vez que tanto uma opção como a outra é instável e ocupava os membros da família, na produção e na venda de confecções.

Como afirmado inicialmente, o trabalho a domicílio é sinônimo de precarização. Não existe alteração substancial dentro do novo paradigma produtivo. Continua respondendo às necessidades de rebaixamento de custo, mantendo a precariedade do trabalho como característica básica. A novidade – até certo ponto – está na insistência do discurso da qualidade, as costureiras sendo avaliadas pelo nível de retrabalho das peças entregues e, talvez, no perfil das costureiras com maior escolarização. Todavia, o novo aparentemente está somente no discurso. A prática é a mesma, desde as primeiras fábricas: acabamento de produtos em casa, pagamento por peças, máquinas próprias ou das fábricas.

## **AS GRANDES FÁBRICAS: MUDANÇAS DE GESTÃO E REDUÇÃO DE CUSTOS**

No setor do vestuário, a Paraíba possui duas grandes empresas instaladas no Estado. Uma de confecções e uma de calçados com três unidades situadas nos dois distritos industriais da grande João Pessoa (um na capital e outro em Santa Rita) e uma fábrica em Campina Grande. Além destas, existe uma fábrica têxtil que trabalha com toalhas e roupões, recém-adquirida por um grupo mineiro, que está instalando mais duas unidades fabris em Campina Grande.

A fábrica de confecções mantém, no Estado, sua maior unidade no país (a

origem do capital é holandês), tendo sido implantada ainda no final dos anos 60. Passou por todo um processo de reestruturação que refletiu a modernização tecnológica e gerencial do setor, assim como experiências de terceirização ainda em andamento.

Em 1989 possuía 1.832 funcionários, operando em dois turnos com o fabrico de paletós, *blasers*, calças, coletes e bermudas. Mantinha uma unidade em Aracaju, que fabricava jeans, e a matriz em São Paulo, que produzia malharia e *blasers* para exportação, o que representava 15% do total produzido. Utilizava equipamentos de micro-eletrônica e estação gráfica, sendo considerada, à época, avançada tecnologicamente em termos nacionais. Em 1991, o número de funcionários tinha se reduzido para 1.443, com uma produção diária de 1.400 calças e 400 paletós (Buonfiglio *et alli*, 1994; Lima, 1996).

Em 1995 o número de trabalhadores tinha sido reduzido para 794, com a eliminação de um turno de trabalho, ao mesmo tempo em que se aumentava a produtividade. Isso se deu através da implantação de um programa de Qualidade Total, com a eliminação de cargos hierárquicos, treinamento operário para polivalência, adoção de células de produção na fabricação de calças, *House Keeping* e *Kan ban* na produção. A produção ficou restrita a paletós e calças. Experimentava, nessa época, a subcontratação, em uma empresa terceirizada, de parte do pessoal das células de produção, justificada como eliminação de despesas com o pessoal em período de experiência.

Em 1997 o quadro tinha mudado substancialmente. O aumento da competitividade, provocada pela entrada maciça de produtos têxteis e do vestuário importados da Ásia, provocou nova reestruturação, com fechamento de unidades e modernização da maquinaria. Foram adquiridas 19 máquinas com tecnologia micro-eletrônica, acionadas por disquetes que pregam manga, bolso (substituindo 3 pessoas); cós e braguilha (substituindo 5 pessoas), costuram cadarço e pregam vivos (bolsos do paletó). O número de funcionários passou para 650, com uma produção diária de 1.842 calças e 1.415 paletós. Entre 1991 e 1997 houve uma redução de 200% no pessoal ocupado, com um incremento na produtividade/operário em torno de 500%.

A empresa abandonou as células de produção, voltou à linha de montagem nas calças - antes estavam sendo experimentadas nos paletós - e passou a trabalhar com empresas terceirizadas. Fechou a unidade de Aracaju, a matriz em São Paulo eliminou o setor de produção, ficando apenas com os escritórios centrais, *design* e modelagem, trabalhando com seis empresas terceirizadas: duas em João Pessoa, uma em Natal, uma em Aracaju e duas em São Paulo. A remuneração paga aos operários era de um salário e meio mais prêmio por produção - em torno de R\$215,00 a R\$250,00.

As empresas terceiras de João Pessoa pertenciam a gerentes ou ex-gerentes da fábrica e os operários, em sua maioria, foram seus operários na fábrica. Uma delas conta atualmente com 80 operários (começou há dois anos com 35) e trabalhava exclusivamente como terceirizada. Realizava o acabamento de peças, fechando calças sociais e coletes que vinham cortados da fábrica. A produção estava em torno de 1.000 calças por dia que, depois de lavadas, retornavam à fábrica. O salário é o mínimo profissional (R\$145,00), com um prêmio de produção (variando entre R\$40,00 e R\$70,00), além de eventuais horas extras.

As máquinas foram todas repassadas pela fábrica: 35 de costura e uma tesoura industrial. A organização do trabalho era taylorista tradicional, com um supervisor controlando a produção.

Embora o salário seja semelhante ao da fábrica, os trabalhadores não possuem nenhum tipo de reciclagem, restaurante ou refeições subsidiadas, transportes e outros benefícios mantidos pela empresa primeira. As instalações são insuficientes para o crescimento das encomendas. Nota-se a perda de qualidade nas condições de trabalho, uma precarização frente à situação anterior, mesmo que o salário nominal tenha permanecido próximo. Para a fábrica, a redução de custos é com os encargos sociais e serviços antes prestados aos trabalhadores, assim como o desengargo com o controle da mão-de-obra.

Desde o início dos anos 90 grandes indústrias instaladas na região vêm tercerizando sua produção através de empresas formadas por ex-funcionários ou mesmos funcionários graduados, em empresas situadas no interior do Estado, e com a abertura de postos avançados também em cidades do interior para onde a finalização da produção é transferida.

Vale destacar a experiência desenvolvida pela indústria de calçados que, em certa medida, antecipou o modelo desenvolvido posteriormente de cooperativas de produção induzidas, através da formação de parcerias com os governos estadual e municipal para a redução de custos. A indústria foi instalada em 1986 no distrito industrial de Santa Rita. Em 1990 começou a funcionar outra unidade no distrito de João Pessoa. Juntas, em 1992, empregavam 1.799 operários. A unidade de Campina Grande possui em média 1.200 operários.

Em 1991, começou a "auto-terceirizar"<sup>4</sup> de forma peculiar a produção criando "postos de serviços" próprios em cidades do interior do Estado. Em conjunto com as prefeituras e o Governo estadual, abriu oito postos de serviços que empregam em torno de 150 pessoas cada. As prefeituras ou o Estado cedem um galpão, que foi adequado pela fábrica às suas necessidades. O regime de trabalho era distinto do existente nas unidades fabris: o salário era o mínimo do setor: R\$140,00 por 44 horas de trabalho sem nenhum outro benefício<sup>5</sup>. As máquinas eram, basicamente, de costura e térmicas para colagem de solado, e as exigências com relação à escolaridade e qualificação da mão-de-obra eram mínimas. Os trabalhadores eram selecionados e treinados no próprio município, para onde se deslocavam os técnicos da área de recursos humanos sediados na capital.

O objetivo declarado dos postos é o rebaixamento de custos com a mão-de-obra. O operário selecionado sabe que não irá ter os mesmos direitos dos operários das fábricas. Os postos funcionam em dois turnos, de segunda à sábado, limitando-se às fases de costura e montagem. A maquinaria é simples, de costura ou térmica para colagem de solados, transferida das fábricas que modernizaram seus equipamentos. A organização do trabalho é taylorista: linhas

<sup>4</sup> Não se trata efetivamente de terceirização, uma vez que a fábrica mantém o controle da produção. Todavia, antecipa um modelo que, como veremos adiante com as cooperativas, significa diminuição de custos com a mão de obra, reduzindo o número de trabalhadores na planta principal e distribuindo-os em várias unidades, cuja característica é a precarização das relações de trabalho.

<sup>5</sup> O salário médio nas unidades da capital estava em R\$250,00.

de montagem, com equipes voltadas à produção de tipos de tênis específicos.

A qualidade das instalações são variáveis. Dois postos foram visitados Massaranduba e Guarabira. O primeiro, mais amplo, onde eram montados três modelos com 204 operários, encontrava-se bem localizado na cidade e suas condições gerais de higiene, limpeza e ventilação eram satisfatórias. O posto de Guarabira situava-se na periferia da cidade, num galpão cedido pela prefeitura. Ventiladores de pé, assim como grandes portas que se mantinham abertas, procuravam atenuar o calor dominante. O trabalho era de segunda a sábado e o número de trabalhadores empregados estava em torno de 180. Em nenhum dos postos existia identificação externa da fábrica.

Embora mantivesse os operários como seus funcionários, a fábrica pagava o mínimo exigido legalmente e beneficiava-se de incentivos do Governo do Estado e das prefeituras. Para os trabalhadores, a ausência de opções garantia certa docilidade frente às condições de trabalho existentes. Para a empresa, a descentralização da produção garante ganhos relativos aos incentivos referidos e redução do salários diretos e indiretos.

Por outro lado, o montante de salários pagos reflete-se positivamente na economia de municípios situados em áreas próximas ao semi-árido e sem atividades econômicas significativas, o que faz com que os postos sejam disputados pelas prefeituras.

No município de Guarabira, além do posto de serviço da indústria de calçados, existem duas fábricas de um mesmo grupo, que trabalham como faccionistas para a indústria de toalhas e roupões sediada em João Pessoa, além de fabricarem fardamentos para a Marinha e Aeronáutica. O número de funcionários varia em função dos pedidos. O número de operários nas duas fábricas estava em torno de 400, aumentando nas épocas de maiores encomendas. As fábricas trabalhavam em dois turnos, que podem ser reduzidos para apenas um, conforme a época, dispensando os trabalhadores "excedentes".

A unidade que trabalhava como facção pagava aos trabalhadores por produção. Eram produzidos 13.000 roupões por mês e 14.000 toalhas/dia. Por cada toalha costurada, o(a) operário(a) ganhava R\$0,02. Algumas costureiras chegavam a produzir 900 toalhas por jornada de trabalho, o que significa um ganho aproximado de R\$18,00/dia. Mantendo essa produção poderiam ganhar em torno de R\$200,00 mensais ou mais. Como são exceções, pouco contavam no cômputo geral de salários. No caso dos roupões, o ganho era fixo: um salário mínimo. Cerca de 90% dos operários são "operárias", mulheres trabalhadoras.

Essa unidade possuía, ainda, uma parte de tecelagem, onde era feita a malha para o fardamento militar. A rotatividade dos trabalhadores era muito grande acompanhando a sazonalidade das encomendas. O prédio estava situado na saída da cidade, em pleno agreste nordestino, num galpão coberto por telhas de amianto que tornava o ambiente extremamente quente (a outra unidade situava-se no centro da cidade). Os trabalhadores trabalhavam suados, o tempo inteiro. A fábrica não dispunha de equipamentos de exaustão para mudança do ar e os ventiladores existentes eram poucos e insuficientes. Junto com o calor, os trabalhadores conviviam com a poeira dos tecidos. O horário de funcionamento da fábrica era das 07:00 às 17:00 hs para o roupão e das 06:00 às 16:00 hs para as toalhas. A diferença de turno deve-se ao único ônibus da empre-

sa, que busca os trabalhadores na cidade.

O município de Guarabira situa-se no nordeste do Estado da Paraíba, na micro-região conhecida como Piemonte da Borborema, com temperaturas médias de 30 graus. Constitui-se em pólo comercial e de emigração da região, dada a miserabilidade da população circundante. É, também, área de conflito de terras.

### AS COOPERATIVAS DE PRODUÇÃO...

As cooperativas de produção do vestuário no Nordeste<sup>6</sup> surgiram em 1994, a partir de uma brecha na CLT: o artigo 442, que estabeleceu, a partir da Constituição de 1988, a inexistência de vínculos empregatícios entre os cooperados e as cooperativas e entre os contratadores de serviços e os cooperados.

A primeira experiência foi no Ceará, na região chamada de Maciço do Baturité a aproximadamente 45 km de Fortaleza. Em parceria com o Governo estadual, prefeituras municipais, órgãos como SENAI, SINE e SEBRAE, um grupo de Taiwan instalou uma fábrica de máquinas de costura, uma de confecções, uma de motores para as máquinas e uma de gelatina comestível. A fábrica de motores e a confecção foram organizadas para trabalhar quase que integralmente terceirizada, apenas com pessoal técnico e de supervisão.

O Governo do Estado montou um Centro de Formação de Confeccionistas na cidade de Acarape, que passou a treinar os trabalhadores e a formar cooperativas em 15 municípios da região. As cooperativas recebiam as máquinas financiadas pelo Banco do Nordeste, com aval da fábrica de máquinas e a garantia da compra da produção pela fábrica de confecções. Os trabalhadores recebiam noções mínimas de cooperativismo e elegiam uma diretoria pró-forma das cooperativas que passavam a funcionar - informalmente - como um setor da empresa. Um supervisor da empresa controlava a produção, cabendo à diretoria da cooperativa as relações com a mão-de-obra. No início, as cooperativas chegaram a ocupar 1.800 trabalhadores, com uma média de 35 a 60 trabalhadores por cooperativa ou unidade de cooperativa (uma mesma cooperativa tinha em média 3 unidades).

Essa experiência inicial multiplicou-se em outros Estados da região, como Pernambuco e Rio Grande do Norte, com cooperativas vinculadas a grandes empresas nacionais de confecções.

A partir de 1996, começam a se instalar, também no Ceará, cooperativas vinculadas a indústrias calçadistas do Sul e Sudeste do país, atraídas pelos incentivos oferecidos pelo Estado, além do rebaixamento de custos presente na proposta, onde praticamente os gastos com mão-de-obra são reduzidos, uma vez que não são pagos direitos trabalhistas como férias, 13º salário, descanso remunerado, FGTS e benefícios sociais, mas como recolhimento para a previdência social, seguro saúde e outros que incidem sobre a folha de pagamento.

A migração de indústrias do vestuário para o Ceará e outros Estados da região<sup>7</sup>, enquadra-se na reestruturação desse setor industrial, provocada pela

<sup>6</sup> Sobre cooperativas de produção do vestuário no Nordeste veja-se também Lima (1997) e Moreira (1996, 1997).

<sup>7</sup> Essa migração deve se: relativizada. As empresas do Sul e Sudeste estão abrindo unidades no

abertura de mercados e a necessidade de manter competitividade internacional com a redução de custos. A fábrica "enxuta" é entendida não apenas como maior racionalização nos processos de gestão e modernização tecnológica mas, principalmente, redução de custos com mão-de-obra.

As cooperativas de calçados seguiram modelo diferenciado daquele seguido pelas confecções. Ao invés de várias unidades distribuídas em diversos municípios, passaram a induzir a formação de cooperativas com 500 ou mais trabalhadores num único local. O esquema pressupunha, igualmente, a parceria com órgãos estatais e governos locais, que garantiam terrenos galpões, e bolsas-treinamento - o pagamento de meio salário mínimo por até dois meses aos trabalhadores. As fábricas cediam as máquinas em comodato para as cooperativas e mantinham o controle da produção através de supervisão de funcionários próprios.

Característica comum a essas cooperativas, tanto de confecções como de calçados, é o fato de situarem-se em cidades do interior, onde a renda da população raramente atinge um salário mínimo e a maioria da população vive em condições de indigência. Com isso, o impacto econômico e social dessas cooperativas tem sido bastante significativo, introduzindo uma parcela da população no mercado e dinamizando a economia local.

A Paraíba, tendo o modelo cearense como parâmetro, definiu como política industrial a atração de fábricas com a utilização de trabalho terceirizado em cooperativas nos mesmos setores disputados pelos Estados vizinhos: os que utilizam trabalho intensivo nos quais a mão-de-obra barata é um fator de produção atraente, somado a incentivos fiscais que tornam o investimento altamente rentável e sem risco: têxtil, confecções e calçados.

Para tanto, o Governo estadual contratou a Federação das Cooperativas Agropecuárias do Estado da Paraíba - FECOAGRO, para organizar as novas cooperativas. A direção da FECOAGRO é a mesma da OCEPB - Organização das Cooperativas do Estado da Paraíba. No momento da pesquisa quinze cooperativas estavam sendo organizadas. Algumas começaram a funcionar no segundo semestre de 1997 ainda em escala menor das existentes nos outros Estados. Diferem-se também pelo fato de serem organizadas pelo Estado, através da OCEPB<sup>8</sup>. Nesse sentido, algumas variações do modelo vão no sentido de adaptá-lo às condições existentes no Estado.

Três cooperativas foram analisadas. Todas em implantação, o que não permitiu grandes considerações sobre sua efetiva viabilidade e continuidade. Das três, apenas uma estava vinculada a uma grande empresa do Sudeste do país. As demais trabalham como faccionistas de empresas do próprio Estado que, por sua vez, atendem ao mercado nacional e mesmo de exportação.

A primeira delas está vinculada a uma empresa de Franca em São Paulo. Foi atraída pelo Governo do Estado com promessas de galpão, bolsa-treinamento e compra de máquinas, que seriam cedidas em comodato com a cooperativa.

---

Nordeste e experimentando a terceirização por cooperativas sem, por enquanto, fechar unidades na região de origem. A tendência é manterem suas sedes, com redução significativa de pessoal na produção.

<sup>8</sup> Nos demais estados estudados - Pernambuco, Rio Grande do Norte e Ceará - as OCE's atuam apenas como parceiras nos projetos e, às vezes, nem participam. Veja-se Lima (1997).

Formou-se na grande João Pessoa, no município de Santa Rita, aproveitando trabalhadores com experiência de trabalho na indústria de calçados. Esse fato, desde o início, provocou grande rotatividade entre operários que permanecem na cooperativa enquanto não conseguem um emprego formal. Acostumados com o trabalho assalariado, tem dificuldade de entender o significado de trabalharem em uma cooperativa quando no cotidiano da fábrica obedecem aos prepostos da empresa (efetivamente não formalmente) e não possuem os direitos sociais de funcionários.

A empresa abriu na cidade um centro de distribuição e começou a mandar para a cooperativa modelos de sapatos para consumo regional como forma de experimentar o sistema. Possuía uma linha de montagem com 110 trabalhadores, que trabalhavam 44 horas semanais em um turno das 00:07 às 11:30 hs e das 12:30 às 16:00 hs, com oito horas na produção/teste de um modelo. Tem como previsão ocupar 500 trabalhadores com uns quatro ou cinco modelos de calçados. Todos os trabalhadores cooperativados recebem por produção o que, naquele momento, mantinha certa igualdade de ganhos (um salário). Os diretores declararam que deverão receber um pró-labore a ser decidido em assembléia da cooperativa.

O Governo estadual atrasou a preparação dos galpões e a empresa iniciou, por conta própria, a produção, alugando e adaptando um galpão. O *layout* é de uma fábrica normal. A direção da empresa mantém uma sala com visor para o setor de produção e para o escritório. Uma outra sala, vazia, funciona como sala da direção da cooperativa. Dois funcionários graduados da empresa "dirigem" a cooperativa.

Próximo à cooperativa funciona um Centro de Treinamento para trabalhadores das cooperativas de calçados. Nesse centro, os trabalhadores aprendem a utilizar as máquinas, assim como recebem noções rápidas de cooperativismo. É mantido pelo Governo do Estado, através do SINE, pelo SENAI, pela OCEPB e pela Prefeitura Municipal de Santa Rita. Funciona em galpões da CINEP (Companhia Industrial do Estado da Paraíba), com máquinas compradas pelo Governo do Estado. Apesar da dificuldade de entender o funcionamento da "cooperativa" é grande a procura pelo centro de treinamento, dado o grande número de desempregados na capital com as reestruturações em curso nas fábricas locais, além do desemprego "estrutural" existente no Estado e na região.

A outra cooperativa de calçados funciona na cidade de Massaranduba, próximo a Campina Grande (segunda cidade do Estado e centro comercial). Massaranduba possui também um posto de serviço da Alpargatas, que fornece trabalhadores "treinados" para a cooperativa.

Esta funciona no andar de baixo de um sobrado fornecido pela prefeitura e trabalha com 22 trabalhadores cooperativados, subordinados a um "assessor técnico" da cooperativa, um ex-funcionário graduado de uma empresa de calçados que trabalha para a FECOAGRO. Também em início de atividades, monta sandálias de uma fábrica de calçados de Campina Grande, que por sua vez exporta parte da produção. Nesta, o assessor respondeu pelas informações. A própria formalidade da direção da cooperativa não aparece. Ele é o responsável pela organização da produção e por seu funcionamento.

A terceira cooperativa funciona em Puxinanã, município também próximo

a Campina Grande. A peculiaridade dessa cooperativa está na forma como foi instalada: vinculada a uma empresária de Campina Grande. Esta iniciou as atividades da cooperativa no início de 1996, bancando, com recursos próprios, a maquinaria para uma confecção que passou a produzir camisas planas e roupas básicas para crianças, além de enxoval nos quais as cooperativadas foram organizadas segundo suas habilidades como costureiras ou bordadeiras. Esse enxoval constituía-se de passadeiras, toalhas e panos diversos que eram cortados, bordados e costurados. As peças que exigiam trabalho em máquinas passaram a ser realizados num prédio alugado na cidade, os demais que exigiam apenas trabalho manual as trabalhadoras levavam para casa. Tanto as trabalhadoras da confecção como as bordadeiras a domicílio ganham por produção.

A adesão à cooperativa pressupõe o pagamento de uma cota de R\$20,00 que é parcelada pela empresária e presidente da cooperativa. Como a maioria das mulheres não dispõe desse recurso, a presidente termina por "doar" as cotas. A Cooperativa possui 80 trabalhadoras a domicílio e 15 na sede.

A produção passou a ser vendida por vendedores no mercado de Campina Grande, João Pessoa e outras cidades da região. Trabalha por encomendas, mantendo sempre um pequeno estoque para períodos de maior procura. Havendo encomendas a produção mensal atinge em torno de 10.000 a 15.000 peças.

A Cooperativa de Puxinanã conta, em seu prédio central, com 18 máquinas de costura e overloque num mesmo espaço, e duas salas de corte. Parte das máquinas(50%) foram compradas com financiamento do Banco do Nordeste, as demais com recursos próprios. Mantém ainda uma pequena loja onde expõe sua produção.

A partir do segundo semestre de 1996, começou a vender serviços como faccionista para fábricas. Montou duas unidades, vinculadas a uma empresa de Campina Grande, produtora de material têxtil cirúrgico como compressas e ataduras. Alugou duas casas na cidade, adaptando-as às necessidades da produção. Em uma mantém a produção de compressas esterilizadas ocupando 50 cooperadas em dois turnos: das 06:00 às 14:00 hs e das 14:00 às 22:00 hs, com 12 máquinas cedidas em comodato pela fábrica. Esta unidade é composta de três seções: o "campo operatório", lugar onde é dado acabamento de costura às compressas; uma seção de corte, onde quatro rapazes cortam as faixas de compressas e outro setor de esterilização, "revisão do campo operatório" com doze trabalhadoras que embalam o produto. As meninas trabalham com protetores para cabelo e boca e avental branco. Na sala de esterilização usam também protetores para os pés. Existem duas supervisoras, sendo que uma é funcionária da fábrica, responsável pela qualidade dos produtos e supervisão dos procedimentos utilizados.

Três vezes por semana a empresa entrega e recolhe material. Segundo a presidente, a produção não é maior por falta de espaço. Na segunda unidade são preparadas as ataduras. Elas são cortadas e embaladas. As trabalhadoras, em torno de 46, se revezam no corte e na embalagem que são feitas manualmente. Uma máquina fecha os sacos plásticos com as ataduras. Dois adolescentes ajudam no deslocamento dos fardos. Tal como a unidade das compressas, esta

situa-se também numa residência adaptada. O espaço é restrito e parte do serviço - as embalagens - são realizadas pelas trabalhadoras sentadas no chão. Uma seção de serigrafia está sendo montada.

A maioria das trabalhadoras são meninas com idade entre 15 e 18 anos, com escolaridade variada, chegando até o ensino médio completo. Segundo a presidente, este ano é condição que todas permaneçam estudando, o que não vem acontecendo.

A seleção das trabalhadoras privilegia as moradoras do município e seus arredores. No momento, a presidente utiliza um Centro Social na área rural do município como centro de treinamento para costureiras, com duas máquinas.

Segundo a presidente, a maioria dos investimentos na cooperativa tem sido próprio, uma vez que o retorno ainda é baixo. Com isso se justifica a inexistência de distribuição de rendimentos entre as cooperadas, ou mesmo a inexistência de fundos para garantir recesso ou mesmo férias das trabalhadoras. As cooperadas não recolhem o INSS.

Faltas e doenças das trabalhadoras são compensadas ou mesmo substituídas. Os ganhos são por produção, podendo chegar a um salário mínimo. Todavia a média ganho das trabalhadoras domiciliares fica bem abaixo disso, dada a instabilidade dos pedidos. Na facção, durante os períodos de baixa produção, as cooperadas vão pra casa e não ganham nada. Já em períodos de alta produção não existe descanso semanal: as encomendas tem que ser atendidas.

O discurso da presidente-proprietária é o alcance social do projeto. Segundo ela, oferece emprego em uma região em que, de outra forma, isso seria impossível. As dificuldades de acesso a benefícios implícitos na política de industrialização do Estado são sugeridas como decorrência de interesses políticos contrariados. Empregando cerca de 200 pessoas, é a maior empregadora da cidade. Ainda segundo suas palavras, seu objetivo é organizar uma fundação, para dar atendimento social às cooperativadas.

Sua maior dificuldade no empreendimento é a compreensão, por parte das cooperativadas, do caráter "associado" do trabalho. Contudo, nenhuma noção de cooperativismo foi passado às "meninas". Avalia, no entanto, que a cooperativa de mão-de-obra tem tudo para dar certo, uma vez que considera que os encargos sociais como um peso grande para as empresas, sendo as cooperativas uma saída para o problema. Seus acordos com a fábrica prevêem a transferência da parte de tecelagem para a cooperativa de Puxinanã. Entretanto, ainda faltam os galpões, ou seja acordos políticos que os viabilizem.

Como possui a maioria das cotas da cooperativa e é a maior investidora de capital a empresária se mantém como presidente da cooperativa. Situação em que pretende continuar até que *"apareça alguém que dê continuidade ao seu trabalho"*. Seu marido e os quatro filhos a auxiliam na gestão das unidades da cooperativa.

## HETEROGENEIDADE E PRECARIZAÇÃO

Os quatro modelos estudados nos deixam visualizar não apenas a heterogeneidade do setor mas também a histórica precarização das relações de emprego e trabalho neste setor industrial. Precarização que hoje assume ares

de modernidade, com o discurso da qualidade e da flexibilização das relações de trabalho. A qualidade como sinônimo de intensificação e maior controle sobre o trabalho e trabalhador e flexibilização como sinônimo de redução de direitos sociais.

A terceirização da produção em costureiras(os) domiciliares sempre fez parte da rotina de fábricas de confecções e calçados, existindo pequenas cidades do interior do país dedicadas quase que exclusivamente a essas atividades.

A grande indústria do setor - principalmente de confecções - pode ser considerada relativamente recente no país, com a massificação da produção antes realizada por uma infinidade de oficinas e ateliês artesanais. Contudo, a grande indústria não eliminou outras formas de produção, dadas as características de um mercado altamente segmentado e de uma indústria da moda que exige mudanças constantes na produção. Essas exigências mantêm na grande fábrica produtos básicos e nas menores os produtos vinculados a sazonalidades variadas.

Para os trabalhadores do setor, essa heterogeneidade tem significado baixa formalidade de empregos, e esses são de má qualidade, onde os direitos sociais raramente são observados. Outra característica é sua feminização, vista como trabalho desqualificado e de conhecimento "adstrito", trabalho complementar para compor a renda familiar (Abreu, 1995).

Os trabalhadores de grandes fábricas ou indústrias terminam sendo minoria no conjunto da categoria e, neste quadro, possuem situação diferenciada. São nessas fábricas que ocorrem, eventualmente, movimentos de resistência, embora extremamente dispersos. Apenas um movimento pode ser tido como relevante no setor. A tentativa de formação de uma câmara setorial do vestuário em São Paulo, que resultou de um movimento de certa envergadura entre os trabalhadores de grandes fábricas na cidade (Nogueira, 1995).

Com isso, os sindicatos - ao contrário dos existentes no início do século, onde sapateiros e alfaiates constituíam-se em categorias combativas enquanto artesãos que se destacavam no conjunto do operariado - tornaram-se pouco representativos, em sua maioria apenas órgãos assistenciais, com diretorias que se perpetuam no poder. Com a reestruturação produtiva, o desemprego em massa de trabalhadores fabris e a perda da representatividade sindical, esse quadro se agrava.

A terceirização em empresas menores no interior ou a abertura de postos de serviços funcionam como rebaixamento de custos e precarização. O custo de vida nessas pequenas cidades é mais baixo, as possibilidades de emprego são mínimas, não existindo opções para o trabalhador. O caráter globalizado do setor permite deslocar a produção para onde os custos são menores.

Portanto, pode-se afirmar que terceirização da produção e precarização do trabalho tem sido característica dominante no setor desde seu início. Com as mudanças atuais, a modernização cria uma nova precarização, representada pela flexibilização de relações de trabalho que no Brasil sempre foram flexíveis. Basta considerar que desde 1966, com o regime militar, foram eliminados da CLT quaisquer entraves à demissão de funcionários com mais de dez anos de serviço, assim como a desobrigação de pagamento de indenizações. Permaneceram apenas obrigações sociais, vistas atualmente como grandes vilãs

no encarecimento da mão-de-obra que, como vimos, dependendo da metodologia utilizada varia de 25% (utilizada pelo DIEESE) até 123% (utilizada pela FIESP).

Enquanto permanece a discussão, a terceirização em cooperativas de produção ou de trabalho resolve a questão das obrigações sociais previstas na legislação para o trabalho assalariado. Nestas não existe assalariamento, mas sim trabalho "associado", fora do alcance da CLT e, portanto, não existem direitos trabalhistas ou obrigações sociais, flexibilizando mais ainda o já flexibilizado mercado de trabalho.

O modelo de Cooperativas induzidas pelo Estado em parceria com empresas elimina, também, o caráter de autonomia dos trabalhadores cooperados, essência do sistema. A autonomia passa significar exclusivamente a gestão da mão-de-obra e, mesmo assim, sob supervisão da empresa. Dada a inexistência de uma cultura operária onde o trabalho autônomo resulta de conquistas dos próprios trabalhadores, a falsa autonomia passa a representar mais uma forma de subordinação. Subordinação de trabalhadores que são introduzidos no mercado de trabalho através de um sistema que não lhes oferece nada além de um ganho imediato, possível se houver a produção esperada.

O caráter perverso desse modelo ou sistema está em sua localização geográfica, em regiões ou cidades onde as possibilidades de emprego são mínimas e as ocupações mal garantem a subsistência. A possibilidade de atingir um salário mínimo, segundo a declaração de um secretário de Estado da região, significa uma melhora de 100%, afinal para quem não ganhava nada é um grande avanço.

O modelo pressupõe, também, a permanência de velhas formas de dominação paternalistas, agora travestidas de modernidade. Enquanto que em algumas cooperativas a relação com a empresa é burocrática, na maioria através de funcionários, em algumas delas se junta o caráter de assistência social que estaria por trás de projetos de cooperativas. Isso ficou evidente na declaração de uma presidente ao se referir às suas "meninas" que trabalham de domingo a domingo: "eu adoro essas meninas, são como minhas filhas... no começo deram um certo trabalho, mas agora estão ótimas". Ou seja: aprenderam o significado "moderno" do trabalho autônomo nessas cooperativas e ficaram quietas.

## BIBLIOGRAFIA

- ABREU, Alice Rangel de Paiva & SORJ, Bila. (1995). *Subcontratação e relações de gênero na indústria de confecção*. In: ABREU, A. R.P. & PESSANHA, E.G.F.(org). *O trabalhador carioca: estudos sobre trabalhadores urbanos no Estado do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: JC Editora.
- CAMARGO, José Márcio (org). (1996). *Flexibilidade no mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Fund. Getúlio Vargas.
- CARRILO V., Jorge. (1994). *The apparel maquiladora industry at the mexican border*. In: BONACICH, E.; CHENG, L. et alli. *Global production: the apparel industry in the pacific rim*. Philadelphia: Temple University Pres.
- CHINCHILA, Norma & HAMILTON, Nora. (1994). *The garment industry and economic restructuring in Mexico and Central America*. In: BONACICH, E., CHENG, L. et alli. *Global production: the apparel industry in the pacific rim*. Philadelphia: Temple University Press.
- FARIA, Aparecido de. (1994). *Terceirização: um desafio para o movimento sindical*. In: MARTINS, Heloisa T.S. & RAMALHO, José Ricardo. *Terceirização: diversidade e negociação no mundo*

- do trabalho*. São Paulo: Hucitec/ CEDI-NETS.
- LIMA, Jacob Carlos. (1996). *Qualidade e precarização: organização da produção e gestão do trabalho no setor do vestuário*. *Política & Trabalho* (12): 61-103.
- \_\_\_\_\_. (1997). *Negócios da China: a nova industrialização do Nordeste*. *Novos Estudos Cebrap* (49): 141-158.
- MOREIRA, Maria Vilma Coelho. (1996). *Globalization and the incorporation of women's labor: the case of garment cooperatives in Northeast Brazil*. Knoxville: University of Tennessee (Tese de Doutorado).
- \_\_\_\_\_. (1997). *Cooperativismo e desenvolvimento: o caso das cooperativas de confecções do Maciço de Baturité*. *Política & Trabalho* (13): 55-76.
- OS SÓCIOS do suor. (1997) *LIDA - Revista do Ministério do Trabalho*, maio/junho.
- NOGUEIRA, Arnaldo José França Mazzei. (1995). *Mudanças nas relações de trabalho na indústria do vestuário: o caso da Câmara de Entendimento Privado*. São Paulo (versão preliminar).
- RAYMOND, Louis. (1986). *Cooperativas de mano de obra, en regresion o expansion?* Madrid: Ministerio del trabajo y Seguridad Social (Col. "Informes OIT").
- SAFA, Helen. (1994). *Exportin manufacturing, state policy, and women workers in the Dominican Republic*. In: BONACICH, E., CHENG, L. et alli. *Global production: the apparel industry in the pacific rim*. Philadelphia: Temple University Press.
- SANTOS, Anselmo Luís dos. (1997). *Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil*. In: SANTOS, A. L. et alli. *Crise e trabalho no Brasil*. São Paulo: Scritta.

## RESUMO

NOVAS FORMAS, VELHOS  
CONTEÚDOS: DIVERSIDADE  
PRODUTIVA E EMPREGO PRECÁRIO  
NA INDÚSTRIA DO VESTUÁRIO

Este artigo analisa a diversidade das formas de organização do trabalho e relações de emprego na indústria do vestuário, num contexto de rápidas transformações no paradigma produtivo que se convencionou chamar de especialização flexível e suas implicações para os trabalhadores. Analisa situações de trabalho domiciliar, a organização do trabalho em uma grande indústria e pequenas fábricas que trabalham como confeccionistas terceirizadas, "postos de serviços", e cooperativas de produção industrial, tendo a Paraíba como referência empírica. Procura demonstrar que as transformações na produção e organização do trabalho mantêm a precariedade que caracteriza historicamente o setor, mudando apenas suas formas. Resulta de pesquisa realizada junto ao Grupo Interdisciplinar de Pesquisa "Tecnologia e Trabalho" da Universidade Federal da Paraíba, com apoio do CNPq.

**PALAVRAS-CHAVE:** relações de trabalho; terceirização; subcontratação.

## ABSTRACT

NEW FORMS, OLD CONTENTS:  
PRODUCTIVE DIVERSITY AND  
PRECARY EMPLOYMENT  
IN GARMENT INDUSTRY

This article analyses the diversity in the ways of organising the labour and employment in the garment industry in a context of fast transformations in the productive paradigm, which do normally added "flexible specialisation" and its implications for the workers. Attempts to analyse situations of work done at home, the organisation of labour in a large industry and small factories working as subcontractors, and co-operatives of industrial production, taking Paraíba as an empiric reference. It tries to demonstrate that the transformations in a production and industrial organisation maintain the precariousness that characterise the garment industry. These are the results of a research done by the "Technology and Work" Interdisciplinary Research Group of the Federal University of Paraíba with the support of CNPq.

**KEYWORDS:** garment industry; labour relationships; subcontractors forms.