

Precarização do trabalho na indústria têxtil: sobre vidas esfarrapadas...

Precarious work in the textile industry: on tattered lives...

Hiago Trindade*

Resumo – O presente trabalho se propõe a refletir acerca das configurações compósitas das condições e das relações de trabalho processadas no âmbito da indústria têxtil norte-rio-grandense, nos marcos das particularidades brasileiras de transição entre o fordismo e o toyotismo. Para tanto, norteados pelo materialismo histórico-dialético, além de proceder revisão de literatura, apoiamos-nos nos dados produzidos mediante realização de entrevistas semiestruturadas com o operariado fabril. A partir das nossas incursões, podemos constatar que, entre o lapso temporal que se estende da década de 1990 aos anos atuais, a indústria têxtil potiguar vem passando por um processo de sucessivas e intensas transformações em seu *modus operandi*, voltado mais especificamente para a organização e para a gestão do trabalho, provocando, concomitantemente, diversos rebatimentos para todo o operariado.

Palavras-chave: precarização do trabalho; indústria têxtil; configurações compósitas.

Abstract – This paper aims to reflect on the composite configurations of work conditions and relations in the textile industry of Rio Grande do Norte, Brazil, within the framework of the Brazilian particularities of the transition between Fordism and Toyotism. Therefore, guided by historical and dialectical materialism, and conducting a review of the literature, we relied on data produced by carrying out semi-structured interviews with the industrial working class. From our field work, we noted that in the time span between the 1990s up to 2017, the textile industry of Rio Grande do Norte is going through a process of successive and intense changes in their *modus operandi*, geared specifically towards the organization and management of work causing, at the same time, repercussions for the entire working class.

Keywords: precarious work, textile industry, composite configurations.

* Doutorando pelo Programa de Pós Graduação em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). *Correspondência:* Rua Jiquibá, 94 - Casa 101. Maracanã - Rio de Janeiro/RJ. CEP: 20271-250. *Email:* <hiagolira@hotmail.com>

Introdução

O artigo que ora apresentamos ao público é fruto de nossas incursões investigativas, realizadas no âmbito do Mestrado Acadêmico em Serviço Social, cursado na Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN). Tem como objetivo compreender a situação de precarização do trabalho vivenciada pelos sujeitos¹ inseridos na indústria têxtil Casa de Costura², situada na região metropolitana de Natal, estado do Rio Grande do Norte (RN).

De antemão e antes de avançarmos, cumpre-nos destacar que a escolha pela Casa de Costura, enquanto lócus investigativo deste estudo, não ocorreu de modo aleatório. Ao contrário, reportamo-nos a esta empresa por ter se colocado, no cenário brasileiro e latino-americano, como uma das principais indústrias do ramo têxtil, investindo fortemente em pesquisa, criação, desenvolvimento e no processo de distribuição das mercadorias. É, ainda, responsável por empregar (precariamente!) milhares de trabalhadores.

Além disso, ressaltamos o fato de que o seu surgimento data do final dos anos 1950. Este tempo relativamente longo de existência nos permite contextualizá-la no processo brasileiro e potiguar de industrialização. Na verdade, a Casa de Costura galgou um processo contínuo de avanços cujo ponto de partida pode ser mapeado ainda no começo da década supramencionada, com a estruturação das chamadas “fabriquetas”, ou seja, das unidades produtivas de pequeno porte, em geral, embaladas pela produção doméstica e baseadas na informalidade do trabalho. Nesse momento histórico, vale lembrar, o alcance das peças produzidas não conseguia ir além de alguns estados nordestinos, realidade bastante diferente da que se sucede nos dias atuais, quando a produção ganha todo o território nacional.

Data, então, do final dos anos 1950 a inauguração da primeira fábrica de porte mais estruturado, na Cidade do Natal (RN). Pouco tempo depois, registramos o surgimento de fábricas em outros estados, ao passo em que se consuma a modernização da fábrica já existente.

No entanto, a rapidez com que a Casa de Costura vai se modernizando não se deve à obra do destino. Sem esquecer algumas formas assumidas e tomadas de decisões que caracterizam muito particularmente o grupo que a administra, como é o caso da gestão familiar, não podemos perder de vista que, nesse momento histórico, o Nordeste encontrava-se

¹ Por certo, no âmbito da linguagem escrita, também se materializam expressões da desigualdade de gênero, contudo, na falta de uma nomenclatura mais adequada, ao longo deste trabalho utilizaremos o conceito genérico de homem, compreendendo, portanto, todos os seres humanos, homens e mulheres.

² No desenvolvimento deste trabalho, preferimos, por questões de ordem objetiva, salvaguardar o nome real da indústria que nos serviu de mote investigativo.

sob os direcionamentos da Superintendência de Desenvolvimento do Nordeste (Sudene) para a implementação de uma política de industrialização direcionada, sobremaneira, aos ramos tradicionais da região, a exemplo do setor têxtil. Nesse sentido, a consolidação da Casa de Costura foi também possibilitada pelo conjunto de mecanismos e incentivos financeiros oferecidos pelo Estado aos empresários e a grupos econômicos estabelecidos nessa área geográfica. Aliás, faz-se mister ressaltar: isto foi fortemente decisivo para a posição de destaque ocupada pela indústria no setor têxtil nos anos 1970 e, também, para a permanência de suas empresas no Rio Grande do Norte em 1980.

Esse processo de modernização vai avançando nas décadas subsequentes. Em verdade, a partir do lastro histórico que marca a gênese dos anos 1990, observamos grandes impulsos da indústria, que passa a se reconfigurar sistematicamente, nos mais diversos aspectos, para conseguir acompanhar as tendências e os dinamismos mais amplos do mercado mundial. Mas todo esse processo desenvolve-se de maneira particular, posto congrega, ainda, o moderno e o arcaico, o novo e o velho, no que tange aos princípios de organização e de gestão do trabalho. Por isso mesmo, estamos interessados em compreender melhor as estratégias de exploração da força de trabalho, que foram sendo postas em prática ao longo das últimas décadas de produção têxtil, mediadas por tecnologias e modalidades de gestão do trabalho que acompanharam o ritmo das transformações no universo da produção industrial, na particularidade do Brasil.

Para dar conta deste propósito, promovemos esforços teórico-metodológicos e práticos a fim de perceber como o trânsito entre formas de gestão da força de trabalho (fordismo/taylorismo à toyotismo) se apresentou, na particularidade brasileira, a partir das compósitas condições e relações de trabalho estabelecidas no âmbito industrial-têxtil norte-riograndense.

O fordismo, enquanto forma de organização da produção, pauta-se na racionalização da produção, fortemente marcada pelo recurso a métodos científicos com vistas a otimizar a fabricação dos produtos e ampliar os índices de produtividade. Além disso, este sistema é estruturado pelo parcelamento/fragmentação das atividades acompanhadas da desespecialização dos operários. Na fábrica de Ford, os trabalhadores eram organizados lado a lado numa esteira e deveriam cumprir tarefas específicas nas quais tivessem maior domínio e destreza. A produção era homogeneizada e verticalizada (ANTUNES, 2013; GOUNET, 1999).

Em contrapartida, verificar as potencialidades de produção dos trabalhadores para obter maiores rendimentos consistia no princípio fundante da administração científica de Taylor. Segundo Pinto (2010), após sua experiência em uma fábrica, Taylor percebeu que os operários produziam menos do que era humanamente possível como mecanismo para manter seus postos de trabalho. Assim, passou a formular algumas estratégias pautadas na extrema racionalização do uso do tempo. O cronômetro era

um objeto muito presente nesse cotidiano, auxiliando o capital a otimizá-lo e reduzi-lo sempre para garantir maiores contingentes de produção.

Para entender a realidade específica da Casa de Costura, poderíamos falar de um hibridismo ou de um processo de hibridização na medida em que duas espécies diferentes de modelo de gestão da força de trabalho encontram-se unidas, de maneira particular, no âmbito da indústria têxtil potiguar. Encontramos, nessa realidade, elementos do fordismo adaptados ao processo de acumulação de capitais, configurando o fordismo à brasileira e, paralelamente, verificamos mudanças operadas com a inserção dos métodos inspirados na chamada acumulação flexível. Todavia, a opção pelo termo “compósitas” dá-se pela impossibilidade de, nos marcos de um cruzamento híbrido, ser praticável a (re)produção das espécies – o que não nos parece ser o caso da forma pela qual se implementa a gestão da força de trabalho, cujos passos e a estruturação logística vai sendo realizada de maneira constante e dialética a partir das determinações que se espriam com a produção e a reprodução do modo de produção capitalista.

Isso posto, cabe ressaltar que estamos nos referindo a uma forma peculiar pela qual, no Brasil, no lastro temporal que compreende o período de 1990-2010, diferentes princípios e formas de organização do trabalho se encontram articuladas, em uma realidade específica, determinando formas de exploração do trabalho e modos de existir da classe trabalhadora. As condições e as relações compósitas de trabalho se estruturam, portanto, formando um complexo constituído pela incorporação de princípios organizacionais diversos, mas estrategicamente conectados e alinhados em prol da potencialização do processo produtivo de mercadorias (TRINDADE, 2015).

Ora, como sabemos, o surgimento e a implementação do toyotismo não rompe, definitivamente, com seu sistema precedente. A rigor, podemos observar que a nova conjuntura de organização socioeconômica do trabalho tem se materializado numa verdadeira conjunção entre o novo e o velho. Ou seja, num mesmo instante em que existe uma ruptura, observamos algumas continuidades a perdurar entre o fordismo/taylorismo e o chamado “sistema flexível”, nos termos de Harvey (1992). Há ainda algo a acrescentar: não podemos esquecer que o toyotismo não se alastra pelo globo mantendo as mesmas características de sua experiência pioneira no Japão, por volta de 1950, como nos lembra Alves (2005). Em verdade, as peculiaridades de cada formação sócio-histórica a marcarem o desenvolvimento das nações são responsáveis por conduzir a incorporação do toyotismo de maneira mais ou menos próxima do modelo original.

Dito de outro modo: elementos do designado modelo fordista/taylorista são conservados, em alguma medida. Ademais, a transição, na economia mundializada, não ocorre de modo homogêneo nem imediato em todas as partes do globo. Assim, ainda hoje, em determinados setores da produção, há convivência de elementos do padrão fordista/taylorista e

do padrão toyotista e, em países de economia periférica como o Brasil, tal composição se desenvolve em um contexto de ampliação da informalidade.

Em nossa pesquisa, esta assertiva ficou evidente. Entre os fatos que nos chamaram atenção, está a persistência do cronômetro remanescente da era taylorista/fordista. No âmbito da Casa de Costura, ele continua sendo usado para medir a destreza e a rapidez de cada uma das costureiras, permitindo, ao mesmo instante, identificar qual o menor tempo possível para a fabricação de um determinado componente do produto para que a média de produtividade possa ser alcançada mais rapidamente. Paralelamente, é introduzido o sistema de gestão por metas, com a organização dos trabalhadores em células, disseminado pelo modelo toyotista.

Outra peculiaridade que persiste do modelo a que fizemos alusão é a própria estrutura física da fábrica, que conta com uma extensão de aproximadamente 55.000 m², conseguindo aglutinar milhares de trabalhadores. Como sabemos, a grande fábrica foi uma característica marcante do período fordista. Nesse sentido, embora destaquemos a continuidade do espaço, precisamos demarcar, também, as mudanças que se expressam na organização do trabalho e da classe trabalhadora.

Anteriormente, eram o contato, a proximidade e as vivências coletivas das dificuldades que contribuíam para conformar a identidade de classe, potencializando os trabalhadores enquanto grupo capaz de reivindicar e obter conquistas. Na atualidade, com as modificações operadas nas formas de gestão do trabalho pelo capital, essa articulação não ocorre, na maioria dos espaços. A grande fábrica fordista está marcada pela “captura” da subjetividade da classe trabalhadora.

De fato, percebemos a importância atribuída aos aspectos subjetivos para adequar os trabalhadores aos interesses que as empresas e indústrias adquiriram nos novos tempos e, nesse sentido, muitas investidas são feitas. Para citar fenômenos típicos do toyotismo, poderíamos nos remeter ao *Kaisen* e aos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs).

É nesse processo de (re)arranjos, continuidades e rupturas entre as diversas formas de gestão do sistema produtivo e da força de trabalho que circula o nosso texto. Buscaremos aprofundar este entendimento na seção que segue.

Condições e relações de trabalho na Casa de Costura sob o signo da composição fordista-taylorista-toyotista: uma colcha de retalhos

Neste momento, nossos esforços concentram-se na tarefa de evidenciar alguns elementos que nos auxiliem a entender, mais a fundo, a configuração compósita das condições e das relações de trabalho. Para

tanto, estamos ancorados no conjunto de dados, fruto das entrevistas realizadas com trabalhadores e ex-trabalhadores da indústria têxtil em foco.

Desse modo, para preservar a identidade das pessoas que concorreram em participar da pesquisa, substituímos os nomes originais, não sem procurar estabelecer uma conexão entre eles. Assim, elegemos os seguintes codinomes: Annie Rosen, Ida Jacobowski, Rosey Safran, Dora, Rosey Sorkin e Luiza Brancaccio. Com exceção deste último, todas as outras pessoas eram operárias da indústria têxtil Triangle Shirtwaist, localizada em Nova Iorque, onde eram, tal como as trabalhadoras da Casa de Costura, submetidas a extensas e duras jornadas de trabalho. Em 1911, no início do século XX, sucedeu-se naquela fábrica um terrível acontecimento: um incêndio alastrou-se pelo prédio, levando cruelmente à morte cerca de 146 jovens costureiras. O episódio marcou fortemente as pessoas na época e ainda nos dias atuais é aludido; inclusive, serviu de motivação para a eclosão de protestos e para a promulgação do Dia Internacional da Mulher, em 8 de março (GONZÁLEZ, 2010).

Inicialmente, consideramos interessante destacar que, ao questionarmos os entrevistados acerca dos pontos positivos do trabalho desenvolvido na Casa de Costura, a resposta emergia somente depois de algum tempo de silêncio. Observávamos que, na calada momentânea daqueles trabalhadores, estava estampada em suas faces a reflexão e a tentativa de encontrar algo de bom para nos relatar. Não por acaso, a maioria das respostas transmitidas estavam relacionadas à possibilidade de autonomia. Não podemos esquecer que a indústria em apreço é constituída majoritariamente por mulheres, a quem o espaço do lar, na visão de muitos, apareceu (e aparece, ainda) como único ambiente de trabalho e inserção. Também foi apontado como ponto positivo o fato de terem um emprego e de receberem um salário sem atrasos, como se pode notar nos trechos a seguir:

Eu sempre tive vontade de trabalhar assim... fora [de casa], né? (Ida Jacobowski).

Vantagem?! Vantagem... [tempo] Eu acho que a vantagem é de você poder, mesmo que uma coisa sufocante, sofrida, no final você poder ter dinheiro, né? Pra poder custear suas despesas. (Annie Rosen).

De fato, numa sociabilidade em que as alternativas de emprego formal se reduzem dia a dia e na qual visualizamos uma elevada taxa de rotatividade da força de trabalho, conseguir estar inserido no mercado de trabalho, com vínculo empregatício formal, é algo que merece destaque, a despeito de condições e relações de trabalho extremamente precarizadas, degradantes ou, como aludiu Annie Rosen, sufocantes. Todavia, é interessante observar que o ponto benéfico mencionado (pagamento dos salários) parece fugir da dimensão da obrigatoriedade, regida pela legislação trabalhista em vigor. Dá-nos a impressão de que o pagamento do salário é

algo extraordinário quando, na verdade, representa uma obrigação legal do empregador, decorrente da relação de trabalho estabelecida.

O recebimento do salário em dia foi objeto de unanimidade em todas as entrevistas realizadas. Outros sujeitos também ressaltaram as maiores possibilidades de crescimento profissional na indústria. Ainda assim, deparamo-nos com alguns depoimentos que indicam um direcionamento mais crítico com a análise da realidade vivenciada:

Apesar de tudo, eu achava bom trabalhar lá, só em você receber em dias, né? [...] o povo dizia que era bom, né? Quando tá lá dentro é que sabe. (Rosey Sorkin).

O dinheiro é no dia certo [mas] o salário de lá da gente também é muito baixo. A gente trabalha muito e ganha pouco, na verdade. (Dora).

Acreditamos que isso revela, por um lado, a naturalização de características históricas do mercado de trabalho brasileiro, nas quais a informalidade acompanha o próprio processo de industrialização e, por outro, uma tendência contemporânea à disseminação de formas de trabalho desprotegidas, com a crescente informalidade, terceirização e subcontratação. Dessa maneira, o quadro de instabilidade empregatícia a materializar-se particularmente no Brasil, sob o marco da exponenciação dos níveis de flexibilidade do trabalho, tem sido responsável por *desnaturalizar* as prescrições jurídico-trabalhistas a serem cumpridas quando qualquer relação de trabalho é firmada. Dito de outro modo, esse quadro dá sustentação ao desrespeito da legislação em vigor, a tentativas de burlar a lei ou a investidas no sentido de restringir direitos pela via da revisão de nossa Constituição e das leis protetivas do trabalho dela decorrentes.

As determinações que envolvem o mundo do trabalho, geralmente, ganham contornos particulares quando circunscrevemos nossa análise no contexto mais particular que marca a região Nordeste e, mais especificamente, o estado do Rio Grande do Norte. Ora, o processo de industrialização no Nordeste e, mais ainda, no Rio Grande do Norte, sucedeu-se a passos bastante lentos. Embora se registrem algumas iniciativas nos marcos do século XIX, apenas no século XX as condições se farão mais favoráveis e verificaremos uma maior expansão das iniciativas de implantação de indústrias (ANDRADE, 1981). Comumente, observamos a persistência, no transcurso do tempo histórico, de traços da dependência e “subdesenvolvimento” que marcaram fortemente esta região.

Na análise de Manoel Correia de Andrade (1981), até os primeiros anos do século XX, a existência de uma elite político-econômica apoiada na posse de grandes extensões de terra obstaculizou e/ou retardou medidas com viés de desenvolvimento industrial. Ora, para tal segmento, esta forma de organização da sociedade rendia-lhe diversos benefícios e, nesse sentido,

fazia força para rejeitar quaisquer intervenções com o objetivo de alterar esta realidade. Inclusive, um dos princípios defendidos por essa elite local era a ideia de que o Brasil “[...] deveria permanecer como um país eminentemente agrícola, dedicado à produção de matérias-primas vegetais e minerais para a exportação” (ANDRADE, 1981, p. 22).

Mesmo dentre os estados do Nordeste, cujo processo de industrialização já foi bastante demorado, o Rio Grande do Norte sempre registrou uma posição de maior atraso, justificada, dentre outros mecanismos, pelo parco desenvolvimento das forças produtivas. Por isso, mesmo com as possibilidades existentes e, diga-se de passagem, ainda pouco exploradas no território potiguar, do ponto de vista de potencial para investimentos, eles não ocorreram. Nesse sentido, no Rio Grande do Norte, tivemos um processo de industrialização “à marcha reduzida” e pouco diversificado, ou seja, não contamos com uma variedade considerável de ramos produtivos dinamizando a economia e a sociedade.

Pelo exposto, pode-se depreender que a implantação da indústria têxtil Casa de Costura aparece, no contexto regional e local, como uma empresa que possui grande relevância na absorção de um contingente significativo de mão de obra. Age, portanto, reproduzindo e, ao mesmo tempo, freando, em alguma medida, as contradições que perpassam uma região, na qual as iniciativas de criação de campos de trabalho foram historicamente parcas e onde imperam e persistem desigualdades sociais, econômicas e políticas as mais diversas.

Chamamos atenção para este aspecto, pois o entendimento do posicionamento ocupado pela Casa de Costura no cenário norte-rio-grandense nos fornece a chave heurística para compreender, em maior amplitude, o significado concreto das falas transcritas anteriormente. De fato, em meio a expressivos índices de desemprego, à escassez de postos de trabalho e às diversas expressões da “questão social” que acometem a população, a ocorrência do pagamento dos salários em dia aparece, para os sujeitos entrevistados, revestido por uma manta de positividade que oculta a dimensão de direitos intrínseca às relações de trabalho estabelecidas.

Ademais, também não podemos perder de vista, nesta análise, o trabalhador. Afinal, quem são os sujeitos que ocupam espaço na Casa de Costura? Estamos nos referindo a um conjunto de homens, mas principalmente de mulheres – atentando-se aí para todas as determinações que ressoam para este segmento com as metamorfoses do mundo do trabalho e com a conseqüente reconfiguração da classe trabalhadora (ANTUNES, 2013). Falamos de uma parcela de operários composta por jovens escolarizados e/ou em busca de qualificação, com pouca experiência profissional e com alternativas de inserção no mercado de trabalho restritas. Estamos aludindo, ainda, a trabalhadores que provêm, quase sempre, de bairros periféricos da Cidade do Natal; estes marcados por inúmeras dificuldades de cunho social, bem como dos aspectos relacionados à ausência de

infraestrutura. Em alguns casos, são também originários de cidades circunvizinhas, cujas possibilidades de inserção no mercado de trabalho mostram-se ainda mais restritas. Em síntese, estamos falando de um conjunto de pessoas que necessitam vender sua força de trabalho para sobreviver e que experimentam as agruras e os malefícios do sistema produtivo orquestrado pelo capital.

A propósito, se de um lado pareceu difícil aos trabalhadores encontrar os pontos positivos da indústria estudada, de outro, as agruras e os malefícios puderam ser mencionados sem muito esforço, ao longo de todas as entrevistas realizadas. Algumas vezes e sobretudo nos momentos iniciais, aquelas pessoas que ainda possuíam vínculo ativo com a indústria mostraram-se um pouco receosas, como se quisessem dosar o teor das palavras proferidas ou dar um tom mais ameno à fala. Com o desenrolar da “prosa”, as características foram sendo descritas de forma bastante clara, certamente porque são vivenciadas diariamente e no limite do suportável. Nesta dimensão, os relatos dizem respeito especialmente às pressões exercidas durante as jornadas de trabalho. Realmente, a pressão por produtividade é uma marca evidente no âmbito da indústria em foco. Na fábrica, todas as ações são movidas e pensadas minuciosamente com o intuito de garantir o maior nível de produção suportável pelos trabalhadores. As falas dispostas abaixo são reveladoras disto. Senão, vejamos:

Ai, péssimo o trabalho, porque eu fui pra o grupo do acabamento, onde dobrava camisa. A gente tinha que dá produção e os alfinete furava demais os dedos, mas eles num queria nem saber, porque tinha que dá produção... chega isso aqui [nesse momento, a pessoa entrevistada mostra os dedos] ficava inflamado de tanto... na hora de enfiar o alfinete na camisa, enfiava as vezes no dedo, na pressa. (Rosey Safran).

O controle de qualidade é uma [...] função que deixa você tipo... com pressão dupla, porque você é pressionado pelo dono da empresa pra que melhore a qualidade, e você também é pressionado pelas operárias que faz as peça. (Annie Rosen).

Estamos diante de depoimentos de duas pessoas que ocupavam cargos diferenciados na indústria – acabamento e controle de qualidade, respectivamente. Mas, malgrado existir esta diferença de ocupação, há algo que as unifica: o fato de realizarem suas atividades sob múltiplas pressões. Ora, ao capitalista interessa sempre que as atividades desempenhadas pelos empregados sejam frutíferas o máximo possível. Estão claramente explícitas as dificuldades encontradas na realização do trabalho pelas duas operárias. Para os supervisores, não importam os prejuízos ou agravos decorrentes do ritmo de trabalho empreendido. Tampouco importa o comprometimento, em alguma medida, das condições de vida de cada uma delas. Assim, quanto mais exigências pesam sobre aquele trabalhador, maior velocidade

tentará imprimir à produção e, conseqüentemente, maiores as chances de ser perfurado pelo alfinete, tomando-se, como exemplo, a situação exposta na fala de Rosey Safran, do setor de acabamento. Neste caso, referimo-nos a uma função específica (acabamento). Todavia, certamente esta lógica poderia ser estendida para outras ocupações, de acordo com as particularidades que se fazem sentir em cada posto de trabalho (TRINDADE, 2016), como poderemos verificar mediante alguns depoimentos transcritos no decorrer deste texto.

A segunda fala, por exemplo, é de uma trabalhadora responsável pelo controle de qualidade. Sua função é acompanhar e identificar, concomitantemente ao desenvolvimento da produção, a ocorrência de falhas ou defeitos nas mercadorias, para que o produto possa ser reparado sem muita demora. Nesse sentido, ao ser detectado algum erro, chama-se a atenção da costureira e se ordena que o produto seja reformado de acordo com o padrão exigido pela indústria. Caso o responsável pelo setor do controle de qualidade não consiga garantir a excelência das peças produzidas, é sobre ele que recairão as conseqüências. Ao mesmo tempo, tais sujeitos se deparam com as costureiras produzindo em um ritmo frenético e em um estado de cansaço indiscutível. Dessa situação é que deriva a dupla pressão relatada na entrevista. Percebemos tratar-se de um ciclo vicioso, forjado devido às pressões exercidas dos mais fortes – ou daqueles que ocupam cargos mais elevados, no âmbito da empresa – para os mais fracos.

É por estar sob o fogo cruzado que, em outro momento da entrevista, Annie Rosen, a trabalhadora responsável pelo controle de qualidade, nos relatou:

O controle de qualidade é um trabalho doloroso, assim... podia ser a minha melhor amiga, mas eu precisava dizer pra ela que aquilo ali tava... ‘olhe isso aqui tá errado’. (Annie Rosen).

Antes de avançarmos, é interessante fazer uma ressalva a este respeito: se, mesmo com a atuação do controle de qualidade, alguma peça produzida com defeitos passar “despercebida” ou ainda não tiver como ser reparada, tais mercadorias são encaminhadas para um bazar que funciona dentro da empresa, exclusivamente com estes tipos de peças, onde os funcionários podem comprá-las a preços mais acessíveis. Obviamente, trata-se de uma estratégia para que o capitalista tenha o mínimo de prejuízos com a produção. Mas, ao mesmo tempo, também nos mostra que, nos marcos desse modo de produção, o trabalhador, de fato, não pode ter acesso ao produto integral de seu trabalho.

No conjunto das entrevistas realizadas, os trabalhadores foram unânimes em destacar conhecimento sobre a origem das cobranças do controle de qualidade. Eles têm consciência de que não são oriundas diretamente da pessoa que desempenha aquela função. A ideia é que eles também são, assim como os demais, trabalhadores sujeitos a cobranças. De

toda forma, Annie Rosen, no desenrolar da entrevista concedida, qualificou a atividade como dolorosa, certamente porque se reconhece enquanto pertencente à mesma classe social. A dor, para ela, está em visualizar, cotidianamente, o quão desumano e desgastante é o trabalho das pessoas encarregadas pela costura e, mesmo assim, ainda ter de lhes fazer outras exigências. Até porque, nesse caso, o erro ou a falha não significam falta de competência do trabalhador para desenvolver esta ou aquela atividade.

A nosso ver, contudo, perdura na moderna indústria capitalista o modo de ser próprio ao sistema do capital: a busca incessante de mais-valia, ainda que isto custe a vida e/ou a saúde do trabalhador. De uma forma ou de outra, precisamos ressaltar que, no momento em que são encontrados produtos defeituosos, a perda de algumas frações de tempo é inevitável, acarretando efeitos diretos para os trabalhadores. Ou seja, o trabalhador que comete um erro tem que repará-lo e ainda assegurar o nível de produtividade exigido para não comprometer o ritmo de sua Pequena Unidade de Produção (PUP)³.

Além das pressões realizadas, outras estratégias são desenvolvidas com vistas a garantir este mesmo objetivo. Estamos nos referindo, precisamente, à organização de uma escala de rotatividade entre os responsáveis pelo controle de qualidade. Na lógica do capital, a permanência de uma mesma pessoa por um longo período de tempo acompanhando um mesmo setor pode favorecer a criação de vínculos de amizade que confluem para amenizar o rigor na avaliação das peças produzidas.

Continuemos ouvindo o que o relato de Annie Rosen diz a este respeito:

Porque eles entendem assim, que se alguém do controle de qualidade faz amizade naquele setor, provavelmente aqueles defeitinhos pode passar, sabe? Aí tinha uma espécie de rodízio, então tinha setores que você era altamente odiada, se você via muito defeito, e tinha setores que você era mais aceita. (Annie Rosen).

Ou seja, fomenta-se um conjunto de estratégias com o intuito de propiciar dificuldade na criação de vínculos não apenas de amizade, mas também de relações de solidariedade de classe, que poderiam se configurar como catalizadores para impulsionar ações coletivas na busca de melhores relações de trabalho. E o acompanhamento das atividades não está ligado apenas ao controle de qualidade, mas à totalidade da produção. Há supervisores por todas as partes!

Em períodos anteriores, existia um número maior desses supervisores de produção, ou seja, daquelas pessoas encarregadas de avaliar se o ritmo da fabricação está em sintonia com as metas e os objetivos preten-

³ Configuram-se como um agrupamento composto por 15 indivíduos que são responsáveis pela realização de determinada tarefa.

didados. No tempo atual, a Casa de Costura descobriu que não são necessários tantos gerenciadores, mesmo diante de uma fábrica com dimensões físico-estruturais típicas da época de prevalência do fordismo.

Com efeito, a empresa capitalista descobriu que os próprios trabalhadores podem desempenhar sobre si e sobre seus colegas a função de controle. Mas é preciso indicar que estes supervisores não desapareceram totalmente do chão da fábrica. De fato, sua existência hoje é bastante reduzida. Os que ainda estão desempenhando estas atividades tentam organizar os trabalhadores – promover as substituições nas tarefas, mediar os conflitos ou quaisquer outras dificuldades que se mostrem como empecilho ao fluxo das atividades, ao “bom andamento” da PUP.

A tarefa de supervisão é realizada, ainda, embalada pelas heranças do período fordista, num “mix” de coerção e consenso. A coerção é cotidiana e se reproduz nos olhares e nas constantes reclamações, muitas vezes em alto tom de voz, pelo atendimento das metas. O consenso é buscado, sobretudo, quando os níveis de produtividade recuam. Geralmente, nesses momentos, são convocadas reuniões com os trabalhadores para lhes convencer da importância de “entregar-se de corpo e alma aos desejos e desígnios da indústria”.

Para nós, nisso tudo também reside a tentativa constante de amestrar o gorila, como previa Taylor. Ou seja, de tornar o trabalhador um ser mecânico e pragmático que se reproduz no espaço fabril, permanecendo sempre obediente. No atual tempo histórico, este adestramento toma como gancho nevrálgico a instabilidade estrutural do mercado de trabalho, expressa, por exemplo, nos elevados índices de desemprego e na alta rotatividade da força de trabalho. Trata-se, assim, de um trabalhador-gorila particular. Ademais, há que não se perder de vista a conformação de algumas estratégias de organização e de gestão do trabalho, mediadas pelas próprias características de flexibilidade, sob as quais se assentou a estruturação do fordismo brasileiro.

Retomando nossa análise ao processo que torna, progressivamente, os supervisores desnecessários em virtude da mudança de comportamento dos trabalhadores, constatamos que a adoção de determinados mecanismos induz à cobrança e à autocobrança dos próprios operários. Podemos acompanhar essa marcha detendo-nos na conduta presente no transcorrer dos últimos 35 anos. Nos anos 1990, por exemplo, o trabalhador podia se ausentar de seu posto para ir ao banheiro duas vezes. Na década seguinte, criou-se um mecanismo com uma placa de alumínio. Funcionava da seguinte maneira: a referida placa ficava alocada num determinado espaço e, se estivesse lá, o trabalhador poderia pegá-la e dirigir-se ao banheiro. Caso contrário, seria necessário esperar que a placa retornasse (ele só poderia sair se estivesse com ela!). Criava-se, dessa maneira, uma espécie de revezamento forçado, cuja função era impedir que mais de um trabalhador de um mesmo grupo se ausentasse de seu posto de trabalho ao mesmo tempo,

para não comprometer os níveis de produção. Atualmente, existe liberdade para os trabalhadores irem ao banheiro quando quiserem. Contudo, entre os operários há uma certeza: é preciso evitar as idas e, quando elas ocorrerem, devem ser o mais rápido possível para que não ocorram atrasos na fabricação das peças.

Vejamos o que nos explicam Ida Jacobowski e Rosey Sorkin quando questionadas sobre a quantidade de vezes autorizadas para saídas ao banheiro:

Não, aí é livre... você... tá no setor, deu vontade de você ir no banheiro eles não impedem de você ir, mas *contando que você vá, mas também não demore, né?! (Ida Jacobowski).*

A gente ia quantas vezes quisesse, mas só que era pouco tempo. Dava pra ir, mas de todo jeito tinha que ir correndo. (Rosey Sorkin).

No âmbito desses posicionamentos, achamos interessante mencionar a fala de Luiza Brancaccio ao mencionar sua preocupação com o calor, de modo que, se o trabalho se realiza nesse ambiente:

[...] a gente levanta mais pra tomar água, [e, conseqüentemente,] levanta mais pra ir no banheiro. (Luiza Brancaccio).

Todos os depoimentos transcritos demonstram claramente que, na Casa de Costura, o trabalho é incessante e quase ininterrupto. Durante a jornada de trabalho, que se estende das 7:30h às 17:15h, poucas pausas de descanso são realizadas. Após as duas primeiras horas de atividade, há um momento de 5 minutos de repouso. Depois disso, a próxima parada é para o almoço. Em virtude da elevada quantidade de trabalhadores, a alimentação ocorre por grupo de pessoas, em horários alternados. Atualmente, o tempo para realizar a refeição é de 1h. Contudo, anteriormente era ainda mais reduzido. Nos anos 1990, eram 30 minutos e, nos idos de 2000, 40 minutos, ou seja, um tempo bastante curto, tendo em vista as filas e a distância do refeitório. Vejamos as palavras e a reflexão de quem vivencia, diariamente, esta realidade:

A gente sai de dentro da fábrica, aí vai pro refeitório, que é um pouquinho assim dis... muito distante não, mas a gente faz um percursozinho; chega lá enfrenta uma fila pra pegar bandeja, pra daqui que a gente venha terminar de almoçar que vá sentar num canto deu 15min, 20min é a hora da gente entrar de novo. (Ida Jacobowski).

Logo após o almoço, mais duas pausas são autorizadas: uma com duração de 15 minutos, destinada ao momento do lanche e, posteriormente, mais uma pausa de 5 min. Em virtude do curto tempo nas paradas para almoço e/ou descanso e das múltiplas pressões exercidas sob o trabalhador

para que se cumpram as metas estipuladas, não raras vezes os horários de trégua da produção – já bastante reduzidos e insignificantes – deixam de ser usufruídos pelos operários, que veem neles uma brecha para adiantar o serviço ou para vencer os atrasos e contratempos que dificultaram, por um ou outro motivo, a fabricação das mercadorias. Os relatos de nossa entrevistada são esclarecedores neste sentido:

Quando eu tava atrasada aí eu num ia nem almoçar, que era pra poder chegar per... me aproximar... porque tinha [que atingir a meta]... as camisas de manga longa era horrível, e o almoço, péssimo! (Rosey Safran).

Rosey Safran nos relatou que tinha uma enorme dificuldade em conseguir atender às metas. Segundo ela, por vezes o choro tomava-lhe a face, sem que pudesse contê-lo. As lágrimas que escorriam em seu rosto significavam o desespero de Rosey por saber que, por mais esforço que realizasse, jamais conseguiria obter sucesso e alcançar o nível de produtividade exigido. Isso tudo expressa, além de uma forma de violação dos direitos humanos, uma maneira de extensão e de intensificação do trabalho e, portanto, da precarização das relações, pela via da extração da mais-valia relativa nos marcos da “captura” da subjetividade, típica do toyotismo.

Embora saibamos que a “captura” da subjetividade do trabalhador sempre tenha sido ativada nos diferentes marcos históricos do modo de produção capitalista, podemos falar em uma etapa de exponenciação desse recurso quando se assentam, mais evidentemente, os princípios de gestão e organização do trabalho a partir dos ideários toyotistas. Nos termos de Alves (2011), trata-se de uma medida que articula coerção, consentimento e manipulação a fim de alcançar um alinhamento capaz de sincronizar a personalidade humana e os valores-fetiches do sistema de metabolismos orquestrado pelo capital. Em síntese, tal iniciativa almeja obter maior exploração do operariado, mediante a criação de mecanismos de envolvimento que, como numa hipnose, fazem o trabalhador crer que os princípios da empresa são os seus e, com isso, passa a ser cada vez mais explorado.

Além disso, precisamos enfatizar que, na realidade de uma região marcada pela dependência e pelo subdesenvolvimento, como é o caso da América Latina e, mais especificamente, do Brasil, a exploração do conjunto dos trabalhadores ganha traços particulares. Para nos auxiliar a entender esta especificidade, recorremos à categoria superexploração do trabalho, cunhada por Ruy Mauro Marini (1973).

Para o autor, o fenômeno é um mecanismo característico dos países dependentes/periféricos e estratégico no que tange à transferência de mais-valor destes para as economias centrais/desenvolvidas. Pauta-se na exponenciação da jornada laboral, na intensificação do trabalho, bem como na redução dos níveis de consumo que propiciam a reprodução do

trabalhador. Por sua vez, todos estes mecanismos concorrem para tornar a remuneração do trabalho mais baixa que o valor social e culturalmente estabelecido como indispensável aos sujeitos. Dito de outra maneira, desenha-se uma forma particular de apropriação da mais-valia, que se presta a reduzir, a níveis ainda mais inferiores, as medidas de consumo do operariado, convertendo-as, ao mesmo tempo, em fundo de acumulação do capital (MARINI, 1973). Ademais,

[...]importa assinalar que, nos três mecanismos considerados, a característica essencial está dada pelo fato de que são negadas ao trabalhador as condições necessárias para repor o desgaste de sua força de trabalho: nos dois primeiros casos, porque lhe é obrigado um dispêndio de força de trabalho superior ao que deveria proporcionar normalmente, provocando assim seu esgotamento prematuro; no último, porque lhe é retirada inclusive a possibilidade de consumo do estritamente indispensável para conservar sua força de trabalho em estado normal. Em termos capitalistas, esses mecanismos (que ademais podem se apresentar, e normalmente se apresentam, de forma combinada) significam que o trabalho é remunerado abaixo de seu valor e correspondem, portanto, a uma superexploração do trabalho. (MARINI, 1973, n.p.).

Desse modo, na esteira das reflexões destacadas anteriormente, podemos afirmar que a superexploração pode ser considerada a partir de uma elevação dos índices de exploração, tomada enquanto mecanismo intrínseco ao sistema de metabolismos do capital. Mas, ao mesmo tempo em que visualizamos esta correspondência, não podemos ser pragmáticos na análise. Isto porque, nesse caso, trata-se de uma configuração sócio-histórica específica e pertinente para demonstrar a realidade vivenciada pelos países de capitalismo dependente, marcada pela criação de mais-valia direcionada a atender a sede dos burgueses de seu país de origem e, ao mesmo tempo, daqueles que se encontram no centro da economia mundial.

Retornando à fala e à linha de raciocínio que viemos trilhando, apoiados nas informações fornecidas por Rosey Safran, podemos afirmar que a justificativa para que os trabalhadores busquem incessantemente alcançar as metas está nos mecanismos criados para conseguir o consentimento da classe trabalhadora com esta forma perversa de trabalho. São oferecidas bonificações, brindes, acréscimo nos salários, entre outros atrativos que fisgam os operários, objetiva e subjetivamente. Certamente, em virtude de a composição salarial daqueles trabalhadores ser de apenas um salário mínimo, o que, após o recente aumento, já em 2015, chegou a R\$ 788,00, todo acréscimo significa a possibilidade de satisfação de suas necessidades materiais e, conseqüentemente, de melhoria em suas condições de existência.

Nesse sentido, Giovanni Alves (2014) defende que, nos marcos da emersão da maquinofatura e da eclosão da crise estrutural de valorização

de valor, a precarização do trabalho se faz não apenas a partir da dimensão salarial, mas também mediante a *precarização existencial* e a *precarização do homem que trabalha*. Ora, cada forma de organização do trabalho se assenta em métodos movidos pelo imperativo de garantir a valorização do valor. Esses métodos/formas de gestão conformam relações de trabalho e condições de vida em sintonia com essas determinações.

Parece-nos ser bastante ilustrativo, a este respeito, a situação de Dora. Ao tomar ciência do nosso objetivo em entrevistá-la, adiantou-se em dizer que poderia contribuir conosco, desde que fosse rápido, pois estava “lavando roupa” e com “um frango no fogo”. Ela nos explicava que não poderia demorar muito tempo nas respostas, porque utilizava o final de semana para colocar “tudo em ordem”, aproveitando também para pedir desculpas pela sujeira do cômodo em que estávamos – que nós nem percebemos. Realmente, de dentro da casa (nós ficamos na área) alguém gritava para que ela fosse à cozinha e, com outro grito, ela respondia pedindo para não deixar o frango queimar e dizia que iria assim que terminasse de “responder o questionário do menino”. Com ela, a entrevista se deu a passos acelerados e, por vezes, com um toque de bom humor, mesmo que algumas situações descritas carregassem o peso de uma tragédia.

Essa realidade parece coincidir com o que Alves (2014) descreve como modo de vida *just-in-time*. Em resumo, trata-se de um modo de reprodução social reduzido e condicionado a partir do toyotismo. Assim, por meio dele, o estilo de vida criado e conformado na fábrica não fica restrito apenas a ela, mas invade e condiciona a totalidade da vida do trabalhador, da fábrica ao lar, do lar à fábrica. É isso que notamos em Dora, por exemplo. A correria para a realização de diversas atividades, a fala apressada para não perder tempo, a superação das barreiras que poderiam lhe impedir de fazer suas tarefas naquele dia – referimo-nos, mais especificamente, ao fato que ela nos relatou, qual seja: de ter acordado, naquela data, com fortes dores na coluna, mas, mesmo assim, ter ido “pôr as coisas em ordem”.

Dora procura adequar todos os seus movimentos e demarcar bem todos os seus passos para que tudo saia nos conformes, tal como ela aprendeu a fazer no espaço fabril-industrial. A vida de Dora se reduz ao trabalho e, dessa maneira, outras esferas importantes ficam em segundo plano, como a saúde, por exemplo, ou ainda a dimensão das vivências afetivas. De um modo ou de outro, uma coisa é certa: há ausência de sentido na existência da operária que entrevistamos, cujo exemplo, certamente, se estende a tantas outras pessoas. Nesse sentido,

Com a vida reduzida, o capital avassala a possibilidade de desenvolvimento humano-pessoal dos indivíduos sociais, na medida em que o tempo disponível das pessoas está avassalado pela lógica do trabalho estranhado e a lógica do consumismo desenfreado. (ALVES, 2014, p. 23).

Em seus estudos de pós-doutoramento⁴, a pesquisadora Ana Elizabete Mota (2013) destaca que as condições de vida da classe trabalhadora nesse contexto de superexploração do trabalho são ainda mais agravadas pela ausência e/ou insuficiência das políticas sociais públicas, nas mais diversas áreas, ausência esta que vem sendo intensificada, cada dia mais, pela assim designada contrarreforma do Estado. Nesse caso, os operários acabam precisando resguardar uma parte deste já reduzido salário para acessar, via mercado, alguns serviços essenciais à manutenção de suas vidas e, conseqüentemente, a sua reprodução enquanto trabalhador (MOTA, 2013).

Nesse sentido, estamos pretendendo demonstrar que, de um lado, a situação de superexploração do trabalho e, de outro (mas não de maneira dissociada), as configurações regressivas dos padrões de proteção social no Brasil conformam uma realidade fortemente marcada pela precarização, ao passo em que depreda impudicamente as condições de trabalho e de existência do operariado fabril-têxtil. “Por isso mesmo, estes trabalhadores pobres e excluídos do acesso à saúde e à aposentadoria, só poderão ter um futuro: a miséria ou a assistência social, apesar de serem sujeitos do crescimento econômico do Município, do Estado e do País” (MOTA, 2013, p. 51).

Nesse contexto, chamou-nos especial atenção a fala da entrevistada Ida Jacobowski, ao nos relatar sobre os benefícios de atingirem as metas afirmando que, se tudo corresse bem, ao final do processo eles estariam lucrando⁵. O lucro a que a trabalhadora se refere é justamente o acréscimo financeiro no salário, ao final do mês. Funciona da seguinte maneira:

Quando a meta lá é alta o dinheiro [...] é menos. Quando a meta é baixa aumenta mais o prêmio, porque com dificuldade é que a gente começa a subir. (Dora).

No âmbito da indústria existem algumas peças de roupa que podem ser confeccionadas com mais destreza pelas costureiras, por serem demandas recorrentes ou, ainda, por exigirem movimentos mais simplificados de costura. Nesses casos, elas precisam dar conta de um volume maior de peças e a bonificação que recebem é menor. Nos casos em que as remessas apresentam um grau de dificuldade considerável para produção, as metas estipuladas são rebaixadas e a participação na produtividade aumenta.

⁴ Trata-se da pesquisa intitulada *Territórios produtivos e trabalho precário no Nordeste do Brasil*, desenvolvida no âmbito do Socius/Iseg/UTL, cujo objetivo se presta a investigar a realidade produtiva do ramo de confecções na região agreste de Pernambuco.

⁵ Segue a passagem: “ [...] eu acho que a gente [tem que] trabalhar pá dá o melhor da gente, porque a gente, se cada um depender... o grupo depender, então todo mundo vai trabalhar direitinho, então no final a gente tem um resultado posi... um resultado bem positivo porque a gente vai tá lucrano” (Ida Jacobowski).

Independentemente do quantitativo em bonificações, é preciso destacar que este acréscimo em dinheiro ao salário não representa um lucro, e sim a apropriação, via redistribuição⁶, de uma ínfima quantidade do sobrevalor ou mais-valia que as próprias operárias produzem, incessantemente, ao longo de todos os dias do mês. Como sabemos, ao cabo de um processo produtivo determinado, o trabalhador produz, para o capitalista, uma quantidade de valor superior a que ele recebe sob a forma de salário. Este foi o segredo do capitalista desmascarado por Marx: ao explorar a mercadoria força de trabalho, pagando-lhe um valor em dinheiro que corresponde apenas ao suficiente para o sujeito se reproduzir enquanto trabalhador assalariado, abre as vias necessárias para se apropriar de uma expressiva quantidade de trabalho sem ter que pagar por ele. Assim, poderíamos dizer que a mais-valia corresponde à diferença entre trabalho pago e trabalho não pago. Nas palavras do pensador alemão: “Como irmãos e inimigos, os capitalistas repartem entre si o saque do trabalho alheio de que se apropriam, de modo que em média um obtém tanto trabalho não pago quanto o outro” (MARX, 1980, p. 464).

No caso específico da análise que viemos trilhando, poderíamos afirmar que tal situação decorre de uma combinação de mais-valia relativa e mais-valia absoluta que expressam, respectivamente, a intensificação do trabalho desenvolvido (geralmente mediante utilização de aparatos tecnológicos diversos) e o aumento da jornada laboral realizada. Além disso, precisamos ter em vista que a apropriação de uma parte do mais valor pelos trabalhadores se dá compensando o rebaixamento do trabalho necessário.

Assim, o trabalhador vai tomando para si e internalizando o horizonte que lhe é apresentado, passando a fazer o possível e o impossível para alcançá-lo. Ora, para isso, a forma como estão estruturadas as chamadas Pequenas Unidades de Produção exerce um papel central. No âmbito dessas unidades produtivas, podemos pensar em como têm se materializado as estratégias de gestão propriamente toyotistas na Casa de Costura. Referimo-nos, por exemplo, ao desenvolvimento da polivalência. Se, de um lado, sob a égide do toyotismo preconiza-se a maior especialização/fragmentação do trabalho, de outro, incentiva-se a polivalência.

No âmbito da PUP, incentivar a polivalência é permitir que o trabalhador volte a ter um domínio mais acentuado da fabricação do produto, pois, na medida em que aprende um maior número de tarefas ou que se consegue dominar máquinas de costura diferenciadas, ele vai acumulando uma visão de construção integral da mercadoria. Nesse sentido, embora a separação das atividades seja um princípio fundamental, uma das pessoas entrevistadas destaca a necessidade de aprender a exercer o maior número de funções possíveis. Diz-nos que, em sua célula de trabalho,

.....
⁶ Referimo-nos, aqui, a uma redistribuição da parte que toca ao capital industrial.

Tem a pessoa de pregar gola, tem a pessoa de pregar manga, tem a de fazer bainha, pra cada um... tem uma pessoa pra pregar, tem uma pra casear, pra cada uma tem uma função, mas que a gente tem de procurar fazer de tudo um pouco, que eles querem que faça de tudo um pouco. (Ida Jacobowski).

Na mesma linha de raciocínio, Dora comenta o que aprendeu com as suas supervisoras:

[...] elas diz assim: aqui a gente tem que ser uma costureira polivalente, o que é que quer dizer polivalente? É pessoas que faz tudo o que existe no setor! Rebate, prega, prega bolso, faz cantinho, prega gola, une ombro, fecha lateral, prega a etiqueta, tudo isso... (Dora).

Saber fazer de tudo um pouco é um princípio fundamental para flexibilizar a mão de obra, ao sabor das flutuações e necessidades das demandas postas. Ou seja, o trabalhador vai sendo conduzido de função em função, operando onde sua presença se faz mais necessária. Outra recomendação das prescrições toyotistas está relacionada à qualificação profissional. No lastro das três últimas décadas, a capacitação do trabalhador foi galgando um lugar de relevo cada vez maior na Casa de Costura. Se em 1990 não havia grandes imposições para entrar na indústria, em 2000 já se exigia um curso de costura básica (obviamente, para quem se interessava em ocupar o cargo de costureira) e, atualmente, criou-se, no interior da própria fábrica, uma escola com o objetivo de preparar os aspirantes para o trabalho a ser desenvolvido.

Prosseguindo em nossas análises, defrontamo-nos com um dado evidente e marcante: referimo-nos, mais precisamente, à presença e à persistência do espírito da instabilidade, típico do “fordismo à brasileira”, o qual não deixa imune um trabalhador sequer. Na indústria, é notório o vai e vem de operários a todo instante, muito embora se saiba que o fluxo de maior admissão ocorre nos últimos meses do ano (novembro e dezembro), e as demissões logo nos primeiros meses (janeiro, especialmente). Nesse panorama, afirma Ida que:

Depois de final de ano, recentemente, teve um corte, porque depois geralmente de final de ano pra início de ano eles bota muita gente pra fora, mas também eles pega muito também, sabe? É tanto que final de ano eles vão só fazendo teste, teste, teste! [...] quando você vê é a fileira de gente, eu digo: Eita! tem é novato! (Ida Jacobowski).

Na mesma linha de raciocínio, Annie destaca:

Então isso é muito visível, gente... o entra e sai de pessoas [...] quando chega das férias é a hora de despejar muitas pessoas... é... é... noooooossa, sai muita gente. (Annie Rosen).

Nesse sentido, os inícios de ano são sempre de angústia e incertezas para alguns trabalhadores que não sabem se irão continuar empregados ou não, se vão continuar se abrigando, comendo e se vestindo. Vivem como se estivessem numa corda bamba da qual, a qualquer momento, podem despencar sem que nenhum tipo de medida os proteja.

Para outros, contraditoriamente, esse período pode representar a chance de desvencilhar-se das péssimas condições de vida e de trabalho que a Casa de Costura proporciona e, por isso, torcem para serem um dos “elegidos” a deixar o emprego. Em verdade, muitos trabalhadores estão extremamente insatisfeitos, mas não pedem demissão (principalmente aqueles que já possuem um tempo de serviço considerável) para não perder alguns direitos trabalhistas adquiridos.

Dora é uma dessas pessoas. Depois de árduos 18 anos exercendo atividades de costureira, ela nos relata que está “doida pra sair”. E se justifica:

[...] porque já tô cansada de tanto levantar todo dia 4 horas da manhã, todo dia de 4 horas da manhã, saio de 5h, chego 17h, quando chego em casa tem um monte de coisa pra fazer... você sabe, a gente se cansa, né? Eu entrei com 40 vou fazer 58... (Dora).

Como já conhece a “cartilha de bons comportamentos” da empresa, Dora tenta subvertê-la, na ânsia de ser demitida. Entre suas estratégias, figuram o mal desempenho no âmbito da PUP ou, ainda, as faltas constantes, algumas delas justificadas por atestados “de mentira” e outras que ela não se preocupa em justificar. Em verdade, Dora está, dia a dia, preenchendo sua ficha com tudo o que é repudiado no âmbito da empresa e, se ela continuar nesse ritmo, certamente sua carta de demissão, ou melhor, de alforria, não tardará a chegar.

Assim, a partir do material produzido com as entrevistas, foi possível detectar alguns dos critérios utilizados para as demissões. Acreditamos poder avançar ainda mais no aprofundamento de algumas chaves de interpretação, que tentaremos desenvolver a partir de agora.

Uma marca do fordismo que persiste ainda hoje na Casa de Costura é a organização ou mesmo a manipulação e controle da vida dos operários. Na obra intitulada *Americanismo e fordismo*, Gramsci (2008) discorre sobre o desenvolvimento de estratégias para permitir o controle sexual e de outras extravagâncias que pudessem ser cometidas pelos trabalhadores, como por exemplo o consumo excessivo de álcool. Para o autor, estas são medidas puritanas que “[...] têm como fim a conservação, fora do trabalho, de um certo equilíbrio psicofísico que impeça o colapso fisiológico do trabalhador, premido pelo novo método de produção” (GRAMSCI, 2008, p. 70).

Nos marcos da indústria que estamos investigando, há um sistema de armazenamento de dados no setor de recursos humanos que cumpre este papel, não de maneira tão puritana quanto no período narrado por Gramsci – até porque, com o passar dos tempos, foram sendo constatadas algumas

insuficiências nesse mecanismo. Mas, no geral, a essência permanece. O espaço da Casa de Costura concentra, em fichas, todas as informações dos trabalhadores, referentes às advertências, às saídas para o médico, à quantidade de atestados e às faltas, dentre outros quesitos que servem para controlar objetiva e subjetivamente os trabalhadores. Desta feita, acreditamos que, ao estabelecer a lista dos trabalhadores que serão demitidos, estas fichas são um importante instrumento na tomada de decisão.

As fichas também são consultadas nos casos em que os trabalhadores querem retornar à empresa para trabalhar. Este foi o caso de Rosey Sorkin. Ela foi demitida da indústria porque não conseguia atingir as metas estipuladas e, algum tempo depois, aventurou-se a buscar emprego na mesma empresa. Sua tentativa, contudo, não obteve êxito. O motivo é explicado por ela:

Se ele abrir a carteira de trabalho, viu que eu trabalhei [lá], aí vai olhar a ficha, aí quando olha a ficha, que lê, aí que num dá certo. [...] Eu já tentei voltar duas vezes, aí [o supervisor] disse que na minha ficha tem: 'não produtiva'. (Rosey Sorkin).

Ao mesmo tempo, também não podemos deixar de mencionar que as constantes demissões justificam-se, na visão do capitalista, pela implementação de tecnologias – e, nesse sentido, tomamos ciência de que as máquinas modernas, derivadas de diversos países (Japão, Portugal, Itália), têm adentrado o espaço industrial, mais especificamente a partir de 2010. Mas elas também ocorrem pela busca do operário perfeito, uma característica remanescente do taylorismo/fordismo. Ao analisar o sistema de Ford, Augusto Pinto (2010, p. 39) nos conduz a refletir sobre o perfil de trabalhador primoroso para o capitalista:

Ora, dos seres humanos em perfeitas condições de saúde física e mental, quais teriam temperamento e personalidade adequados para conviver durante um longo período de sua vida nessas condições, sem estar completamente obrigado por forças das circunstâncias?

Assim, busca-se um tipo de trabalhador ideal, capaz de atender às normas e às requisições da empresa, de se adaptar às condições e às relações de trabalho que lhes estão postas, por mais terríveis que sejam, a permanecer calado, diga-se, a não reclamar individual ou coletivamente da situação vivenciada em seu cotidiano.

De toda forma, parece-nos que está em jogo, no atual momento histórico da Casa de Costura, um processo de remodelação entre as características que marcam o fordismo e o toyotismo enquanto sistemas de gestão da força de trabalho. Embora seja marcante a tendência à hegemonia de características toyotistas, não podemos desconsiderar que ainda persistem

determinadas dimensões do fordismo, dando a tônica da gestão do trabalho e do modo por meio do qual as mercadorias são produzidas.

Outra característica proveniente das experiências toyotistas diz respeito à chamada *lean production*, ou produção enxuta. Isso significa que o objetivo da produção não é gerar estoques – tal qual ocorria no período fordista. Ao contrário, trata-se agora de concretizar a produção mediante a demanda apresentada. No âmbito da Casa de Costura, a produção é realizada a partir das distribuições dos lotes requisitados entre as PUPs, fomentando uma perfeita sincronia, em que não há nem sobra, nem ausência de mercadorias. Aliás, este é outro fator que consegue explicar o elevado número de demissões e admissões. Ora, nos momentos em que não há demanda para o capitalista, não há vantagem alguma em manter o trabalhador inserido no processo produtivo sem poder extrair deste sujeito aquilo que ele mais almeja: o trabalho gerador de mais-valia.

As análises apresentadas servem para demonstrar os contornos e os direcionamentos que, na contemporaneidade, têm assumido a indústria têxtil Casa de Costura. O conjunto de transformações operadas infletem diretamente o modo de ser e de existir da classe trabalhadora, que sente os impactos direto nas exigências que lhes ocasionam exaustão física, nas privações de diversas ordens ou, ainda – e para citar apenas alguns fatores –, na instabilidade e precarização que os acompanham. Em verdade, a “colcha de retalhos” é feita com tecidos, homens e mulheres. E é costurada com o amargo suor e esforço de seu trabalho.

Considerações finais

Entre o lapso temporal que se estende da década de 1990 aos anos atuais, a Casa de Costura vem passando por um processo de sucessivas e intensas transformações em seu *modus operandi*, no que tange, mais especificamente, à organização e à gestão do trabalho, com concomitantes rebatimentos sobre todo o operariado. Verificamos, no embalo desse processo, uma mescla de princípios fordistas/tayloristas e toyotistas. De fato, a indústria têxtil Casa de Costura uniu e/ou adaptou características do fordismo com outras derivadas do toyotismo. Trata-se de uma composição extremamente particular, posto que o próprio processo de incorporação dos princípios de organização do trabalho já surge balizado pelas determinações circunscritas em nossa formação sócio-histórica e em nosso *status* de país periférico.

Nesse sentido, o rumo das modificações operadas no espaço parece convergir para a garantia de uma supremacia (ou mesmo total predominância) deste último em relação ao primeiro. Mas, apesar de ser o lastro de aproximadamente três décadas bastante reduzido para fazer quaisquer prognósticos futuros, arriscamos afirmar que, na indústria têxtil, esta

“composição” não apresenta tendência a desaparecer, posto configurar-se como extremamente funcional/propícia à lógica de funcionamento imprimeada pelo ramo da produção têxtil.

Assim, as análises que emergiram vão na direção de atestar que as condições e as relações laborais, no âmbito da Casa de Costura, são marcadas pelo que Marini (1973) denominou de superexploração do trabalho. No que tange às apreensões possibilitadas pelas entrevistas realizadas com as operárias, defrontamo-nos com diversos aspectos: as metas de produtividade acompanhadas sempre de jornadas de trabalho extenuantes, nas quais, literalmente, as necessidades fisiológicas dos trabalhadores e trabalhadoras são estimadas pelo tempo do relógio, que corre depressa. Além disso, não podemos deixar de citar a pressão a exercitar-se sobre os sujeitos que lá trabalham, o incentivo à polivalência, os baixos salários e as inúmeras formas de adaptação do trabalhador ao perfil de operário sonhado pelo capitalista. Todas estas características dão-nos prova do quão precários são o trabalho e a vida dos operários fabris da indústria têxtil que nos serviu de lócus investigativo.

Referências

ALVES, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2005.

_____. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. *Trabalho e neodesenvolvimentismo: choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil*. Bauru: Canal 6, 2014.

ANDRADE, M. C. de. *Estado, capital e industrialização no Nordeste*. Rio de Janeiro: Zahar, 1981.

ANTUNES, R. *Os sentidos do trabalho – ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2013.

FIERN. *Guia industrial*. [2014]. Disponível em: <http://guiaindustrial.fiern.org.br/rel_industriaconsumt.php>. Acesso em: 17 ago. 2016.

GONZÁLEZ, A. I. A. *As origens e a comemoração do Dia Internacional das Mulheres*. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

GOUNET, T. *Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel*. São Paulo: Boitempo, 1999.

GRAMSCI, A. *Americanismo e fordismo*. São Paulo: Hedra, 2008.

HARVEY, D. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1992.

MARINI, R. M. *Dialética da dependência*. Disponível em: <<https://www.marxists.org/portugues/marini/1973/mes/dialetica.htm>>. 1973. Acesso em: 3 ago. 2014.

MARX, K. *Teorias da mais-valia*. São Paulo: Difel, 1980.

MOTA, A. E. Trabalho precário na indústria de confecções: apontamentos sobre a realidade brasileira e portuguesa. *Revista Em Pauta*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 31, 2013.

PINTO, A. *A organização do trabalho no século XXI*. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

TRINDADE, H. *No fio da meada: um estudo acerca da precarização do trabalho na indústria têxtil*. Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social), UFRN, Rio Grande do Norte, 2015 (mimeo).

_____. *No fio da meada: um estudo acerca da precarização do trabalho na indústria têxtil*. *Revista Temporalis*, Brasília, v. 16, n. 32, 2016.

Recebido em 26 de fevereiro de 2016.

Aprovado para publicação em 11 de agosto de 2016.

DOI: 10.12957/REP.2016.27842



A Revista Em Pauta: Teoria Social e Realidade Contemporânea está licenciada com uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.