

“POR TRÁS DOS FIOS INVISÍVEIS”
PRÁTICAS DE RECURSOS HUMANOS NA
INDÚSTRIA CALÇADISTA DE NOVA SERRANA/MG

Autoria: Alessandro Gomes Enoque, Solange Maria Pimenta

RESUMO

A recente discussão sobre os impactos do processo de reestruturação produtiva no mundo do trabalho tem salientado o papel desempenhado por um grupo social tradicionalmente marginalizado nas estatísticas oficiais. Os trabalhadores a domicílio, ou seja, aqueles indivíduos que cumprem suas funções dentro do âmbito de sua própria residência, estão recuperando um espaço há muito perdido na literatura sócio-econômica.

Trabalhando como autônomos ou assalariados disfarçados, estes novos profissionais são, quase sempre, relacionados a condições de precariedade e instabilidade. Pensar o trabalho a domicílio em termos apenas de precarização nos leva, no entanto, a uma visão apenas parcial do problema. O objetivo deste trabalho pautou-se, exatamente, em contribuir para uma melhor compreensão do universo do trabalho domiciliar. Tendo por base algumas variáveis relacionadas às práticas de recursos humanos, analisadas a partir de metodologia qualitativa, realizamos um estudo comparativo da configuração do trabalho no espaço fabril em relação ao espaço da casa. Neste sentido, buscamos as similitudes e diferenças que porventura pudessem existir quando comparamos práticas semelhantes desempenhadas em espaços distintos.

INTRODUÇÃO

Quando pensamos em termos de trabalho domiciliar, a primeira coisa que nos vem a mente é uma idéia de precariedade e/ou de instabilidade. Acreditava-se, dentro desta perspectiva, que o trabalho desempenhado dentro do espaço da casa era uma forma tipicamente pré-capitalista de organização do trabalho, na qual aspectos como informalidade, precariedade e instabilidade possuíam dominância. Esta visão estava pautada na idéia de que havia uma ligação direta entre o trabalho industrial formalizado e o desenvolvimento econômico e que formas pouco usuais e arcaicas, como o trabalho domiciliar, tenderiam a declinar inclusive nos países em vias de desenvolvimento.

Nota-se, no entanto, que esta perspectiva estava fundamentalmente errada. Pode-se dizer que o trabalho domiciliar, longe de desaparecer, está passando a cumprir uma função muito importante dentro da dinâmica capitalista. Isto se deve, fundamentalmente, aos fenômenos da revolução tecnológica e da mundialização da economia. Em vista de tais fatores, as organizações se vêem obrigadas a flexibilizar as formas tradicionais de organização da produção e do trabalho, com o objetivo de atingir uma maior eficiência. As novas formas de organização do trabalho deixam de centrar-se em tarefas estritamente definidas e compartimentalizadas para privilegiar a polivalência e a interdependência ocupacional. Nesta perspectiva, a atenção das empresas volta-se para a qualidade dos produtos e a capacidade de atender necessidades específicas dos clientes, exigindo das mesmas a necessidade de se adaptar as flutuações do mercado por meio da externalização de partes do processo produtivo para empresas menores e trabalhadores individuais.

O recurso a subcontratação parece avançar tanto entre países como nas economias nacionais. Em alguns países, o crescimento espetacular de empresas de pequeno e médio porte é atribuído a prática difusa da subcontratação. Estes estabelecimentos podem, também, por razões de competição, transferir algumas de suas operações para unidades produtivas menores e de caráter informal que, por sua vez, podem recorrer a utilização do trabalho domiciliar. O fenômeno da subcontratação tem contribuído, fundamentalmente, para uma redefinição das fronteiras e da relação entre economia formal e informal. Nas palavras de LAVINAS et alli (2000,p.03), “(...) *a flexibilização nos países industrializados tem questionado a clareza com que se costumava distinguir o setor formal do informal*” e que a combinação destas duas modalidades de trabalho em um mesmo processo produtivo – tônica dos estudos latino-americanos sobre mercado de trabalho nas décadas de 70 e 80 – começa a ser identificada e analisada por autores europeus no contexto dos países de alta renda. Segundo JELIN, MERCADO & WYCZYKIER(1998), esta nova realidade do mundo do trabalho nas regiões desenvolvidas tem atualizado e renovado consideravelmente os debates sobre a definição mesma do que seja trabalho a domicílio.

O objetivo deste trabalho está pautado, exatamente, em contribuir para uma melhor compreensão do universo do trabalho domiciliar. Tendo por base algumas variáveis relacionadas às práticas de recursos humanos (recrutamento/seleção, treinamento, remuneração, bem como a relação trabalhador/empresa), far-se-á uma comparação da configuração do trabalho no espaço fabril em relação ao espaço da casa. Neste sentido, serão buscadas as similitudes e diferenças que porventura possam existir quando comparamos práticas produtivas semelhantes desempenhadas em espaços distintos.

Na busca de possíveis locais de pesquisa, verificou-se a importância de identificar uma cidade na qual o trabalho domiciliar tivesse peso fundamental na cadeia produtiva. Tendo isto em vista, optou-se pela escolha do município de Nova Serrana como local privilegiado da pesquisa. Conhecido pólo calçadista mineiro, o município apresenta, em primeiro lugar, características semelhantes àsquelas observadas na discussão sobre Distritos Industriais. Apresenta ainda um setor calçadista altamente dinâmico e representativo que mescla trabalho industrial e domiciliar de uma maneira bastante eficiente. Há, neste sentido, a possibilidade de se comparar as práticas de recursos humanos em dois espaços completamente distintos: casa e fábrica.

O QUE É TRABALHO DOMICILIAR ?

Em relação a definição própria do termo trabalho domiciliar convém ressaltar que não há um consenso para a grande maioria dos autores (LAVINAS et alli, 2000 ; ABREU & SORJ, 1993 ; TOMEI, 1999). Na perspectiva de RUAS (1993, p.27), o trabalho a domicílio poderia ser entendido como “(...) *toda atividade realizada de forma remunerada no ambiente domiciliar*”. Nota-se, na definição proposta, que apenas duas dimensões fundamentais do fenômeno são trabalhadas, fazendo com que esta esteja incompleta. A primeira dimensão é a própria idéia de espaço. Fica evidente na afirmação acima a noção de que o trabalho a domicílio é desempenhado somente no âmbito da casa. O segundo elemento presente na definição está relacionado à idéia de que a atividade do domiciliar tem como contraprestação a remuneração. Convém ressaltar que a natureza desta remuneração (fixa ou variável) não é sequer argumentada pela definição de RUAS (1993).

Em uma perspectiva complementar MATOS (1993, p.66) argumenta que o trabalho a domicílio pode ser entendido como

“(...) aquele realizado na habitação do trabalhador, por encomenda da empresa ou de seus intermediários, envolvendo geralmente a realização de uma tarefa parcial do processo produtivo, cujo pagamento era feito por peça”.

É interessante notar que a definição de MATOS (1993) vai além daquela proposta por RUAS (1993). Nesta perspectiva são incluídos pelo menos dois elementos importantes na conceituação do trabalho domiciliar. O primeiro deles está relacionado à inserção da empresa como elemento contratante do trabalho domiciliar. De acordo com esta idéia a figura do trabalho domiciliar somente existiria no momento em que uma empresa ou um intermediário contratasse a fabricação de tarefas parciais do processo produtivo de um trabalhador que desempenhasse suas funções no âmbito da casa. Convém notar que fica clara, nesta afirmativa, uma natureza de subordinação do trabalho domiciliar em relação às empresas contratantes. Grande parte desta subordinação está relacionada ao controle que a empresa mantém sobre as especificações da produção, aos prazos de entrega, bem como, em alguns casos, sobre a propriedade da matéria-prima e das máquinas. Um outro elemento importante ressaltado na definição acima é a delimitação da natureza da remuneração inserida no âmbito do trabalho domiciliar. De acordo com MATOS (1993), o tipo de remuneração presente no universo do trabalho domiciliar é, fundamentalmente, de natureza variável.

Apesar das várias alternativas inseridas na literatura, optou-se, neste trabalho, pela definição proposta na Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nesta perspectiva, trabalho domiciliar seria definido como:

“(...) el trabajo que una persona realiza: (1) em su domicilio o em otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (2) a cambio de una remuneración; (3) com el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.” (JELIN, MERCADO & WYCZYKIER, 1998, p.02)

Os elementos que, segundo esta definição, tipificam o trabalho a domicílio, configuram, de uma melhor forma, uma relação de subordinação ou dependência trabalhista. Por consequência, a remuneração se realiza pelo trabalho incorporado na produção de um certo bem ou serviço e não pelo valor do produto elaborado ou o do serviço prestado. Além disto, apesar do trabalhador ter autonomia para eleger seu lugar de trabalho e organizar sua jornada, é o empregador que estabelece, em última instância, as características do produto ou serviço e fixa os prazos e condições de entrega e pagamento.

A INDÚSTRIA CALÇADISTA DE NOVA SERRANA

A cidade de Nova Serrana, localizada a aproximadamente 133 km de Belo Horizonte, tem atualmente um contingente populacional de 37.429 habitantes, sendo 94,32% vivendo em áreas urbanas e o restante (5,68%) na área rural. Segundo dados preliminares do censo 2000, a cidade apresentou o maior crescimento demográfico da micro-região do vale do Itapecerica, apresentando um crescimento anual de 8,02% (média de 2.500 pessoas/ano), enquanto que a média nacional é de 1,63%. Este aumento populacional deve-se, além de fatores associados à dinâmica interna de crescimento da população, à chegada de migrantes que se deslocam para o município em busca de emprego nas fábricas de calçados. Além dos moradores fixos, a cidade recebe, por dia, aproximadamente 2000 pessoas - de cidades próximas - que trabalham nas fábricas locais, uma vez que Nova Serrana se destaca como o terceiro pólo calçadista brasileiro.

A origem do pólo remonta à década de vinte, quando a cidade ainda era conhecida como Cercado, e servia de ponto de parada, tanto para imigrantes, quanto para boiadeiros que desciam para o sul para vender gado. Neste contexto, surgiram pequenas oficinas de conserto de arreios que eram elementos essenciais para os viajantes.

A especialização no trabalho com o couro fez com que outras atividades produtivas fossem também buscadas. Estima-se que o processo de industrialização do calçado tenha sido iniciado com pequenos sapateiros na década de 40. Até então, ouvia-se dizer que a indústria calçadista era característica de regiões pobres, que não tinham outra alternativa econômica. O artífice poderia, com sua família, com pequenos instrumentos, fabricar calçados e tirar seu sustento através dessa atividade. Dentro desse processo, surgiram pequenas fábricas e depois os artífices ensinaram aos seus filhos o ofício, que aprenderam ajudando o pai. As primeiras fábricas surgiram com características estritamente domésticas. A atividade desenvolveu-se a partir da modernização das fábricas e da diversificação da produção. A primeira indústria foi fundada por Horácio Navarro, que teve como seguidores Isalci Ferreira da Silva e Geni José Ferreira.

Em 12/12/1953, através da Lei Estadual de n.º 1039, o povoado de Cercado é elevado à categoria de município sendo denominado a partir de então Nova Serrana. À época, já estavam instaladas no município aproximadamente 20 fábricas com uma média de 10 a 20 empregados, onde a produção já se mostrava diversificada, concentrando-se na fabricação de mocassins e sandálias. Na década de setenta, o número de empresas subiu para 50, com um número de empregados variando de 40 a 50. Nos anos oitenta, alguns fatores contribuíram para o redirecionamento da produção local de calçados, que se concentrou na fabricação de tênis. Dentre estes fatores, destaca-se o *boom* dos materiais sintéticos somado à simplicidade na produção do tênis, se comparado a de sapatos de couro.

Atualmente, a cidade conta com aproximadamente 854 fábricas formais em atividade, produzindo em média 285.000 pares/dia e gerando 14.800 empregos diretos. É válido ressaltar que as fábricas “clandestinas” são presença marcante no município. Apesar de não contarmos com dados oficiais acerca do número destes estabelecimentos, bem como sua produção e o número de trabalhadores, acredita-se que o número de fábricas informais gira em torno de 300. Além dos empregos diretos e indiretos gerados a partir da fabricação de calçados no setor formal e informal, acrescenta-se uma grande parcela de trabalhadores que exercem atividades ligadas ao setor calçadista no próprio domicílio, constituindo-se assim, o que se denomina trabalho domiciliar.

METODOLOGIA

A definição do que venha a ser uma pesquisa qualitativa é bastante complexa. Enquanto alguns autores como REYES (2001,p. 17) tendem a conceituar as abordagens qualitativas como “(...) *cualquier tipo de investigación que no depende de medios de cuantificación o procedimientos estadísticos para generar sus hallazgos*”, outros autores como BRYMAN (1992) e ALVES-MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER (2001) tendem a delimitar apenas suas características. Devido a abrangência e complexidade do tema, optou-se, neste trabalho, em se apresentar somente as características principais que envolvem esta abordagem. Neste sentido, pode-se dizer, inicialmente, que a pesquisa qualitativa tem como um de seus principais aspectos a inserção do pesquisador no universo a ser estudado e a priorização da percepção do sujeito em detrimento do dado objetivado. Como consequência destes dois fatores, há a emergência da subjetividade como um elemento fundamental no processo de pesquisa. Uma outra característica importante a ser colocada é a de que pesquisas qualitativas priorizam o processo, ou seja, o desdobramento de eventos no tempo. Neste sentido, elas tendem a acompanhar os fenômenos a serem estudados e seus desdobramentos futuros. Retira-se, portanto, o caráter atemporal ou anti-histórico tão criticado nas pesquisas quantitativas. Um outro aspecto importante é o de que os problemas de investigação não são ditados por uma disciplina em particular, mas emergem de experiências cotidianas. Como consequência, a abordagem qualitativa deve ser extremamente flexível para dar conta de captar a realidade pesquisada. Tal realidade se reflete nos instrumentos de coleta de dados mais utilizados, como por exemplo: entrevistas não-diretivas, entrevistas semi-estruturadas e análise de documentos.

Para fins deste estudo, a seleção da amostra obedeceu ao critério de amostragem não-probabilística intencional. Nesta perspectiva, o pesquisador possui ampla liberdade no sentido de buscar relatos de indivíduos que, de alguma forma, possam contribuir, consideravelmente, para a compreensão do fenômeno pesquisado (GOODE & HATT, 1979). Estes relatos foram obtidos por meio de entrevistas semi-estruturadas. Embora algumas das definições sobre entrevista semi-estruturada enfoquem aspectos mais funcionais como a utilização conjunta de questões abertas e fechadas (BAILEY, 1982 , por exemplo), utilizaremos, neste trabalho, as abordagens de BRYMAN (1992) e ALVES-MAZZOTTI & GEWANDSZNAJDER (2001) que caracterizam esta técnica em termos de um grau intermediário de estruturação entre a entrevista dirigida e a não-diretiva, que proporciona ao entrevistador um maior grau de liberdade no decorrer do processo.

A pesquisa de campo foi dividida em cinco fases principais e contabilizou um total de 30 entrevistas. A primeira fase, de cunho mais exploratório, desenvolveu-se no início do mês de outubro/2001 e teve como objetivo básico buscar elementos para a construção dos roteiros de entrevista. Neste momento, foram efetuados contatos com alguns empresários e trabalhadores que deram subsídios no sentido de identificar quais questões seriam mais relevantes para a compreensão do fenômeno estudado. Com base nestas conversas, foram elaborados seis roteiros de entrevista: trabalhador domiciliar, trabalhador fabril, gerente, sindicato patronal, sindicato dos trabalhadores e poder público.

A segunda fase da pesquisa foi realizada na última semana do mês de outubro/2001 onde foram feitas 03 (três) entrevistas. Buscou-se, nesta fase, priorizar os representantes dos sindicatos patronal e dos trabalhadores que poderiam, de alguma forma, indicar possíveis entrevistados.

A terceira fase da pesquisa foi realizada na primeira semana de novembro/2001 onde foram feitas 10 (dez) entrevistas. Nesta fase, foi priorizado o contato com trabalhadores domiciliares e fabris. Cumpre-se ressaltar que, dentre os dez entrevistados, sete deles eram indivíduos que realizavam suas tarefas dentro de sua própria residência e o restante era composto por aqueles que trabalhavam em fábricas.

A quarta fase da pesquisa foi efetuada na primeira semana de dezembro/2001 e possui uma constituição bastante diversa. Neste momento, foram realizadas 12 (doze) entrevistas: 06 gerentes, 01 vereador (Presidente da Câmara), 01 padre, 01 presidente do PT, 01 funcionário do sindicato patronal, 01 trabalhador fabril e 01 trabalhador domiciliar.

A quinta e última fase da pesquisa foi feita em fins de janeiro/2002 e teve um total de 05 (cinco) entrevistas com trabalhadores fabris.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

RECRUTAMENTO/SELEÇÃO

Apesar de grande parte das empresas utilizar, na atualidade, de processos formalizados de recrutamento e seleção, a realidade do trabalho industrial domiciliar parece apontar em um sentido oposto. Segundo TOMEI (1999, p.28):

“(...) los contactos y relaciones personales y familiares parecieran ser, sobre todo para las actividades que no exigen habilidades o conocimientos específicos, requisitos esenciales para poder conseguir un empleo bajo la modalidad de trabajo a domicilio”.

Em uma perspectiva semelhante, JELIN, MERCADO & WYCZYKIER (1998, p.20) nos mostram, ao estudar a realidade do trabalho domiciliar na Argentina, que:

“(...) los trabajadores a domicilio pueden obtener información sobre la oferta de empleos através de canales informales, como las recomendaciones personales, y más formales, como los avisos que se publican en periódicos y revistas. En realidad, el primer canal, los contactos personales, aparecen mencionados permanentemente en las entrevistas”

Há, por assim dizer, uma predominância na utilização de canais informais quando o objetivo é a procura de trabalhadores domiciliares por parte das empresas. Grande parte destes trabalhadores atua, ainda, como disseminadores destas ofertas de emprego entre amigos, vizinhos e parentes. Cria-se assim, nas palavras de MATOS (1993, p.67), *“(...) uma intensa e articulada rede de recrutamento mediante laços de parentesco (...) e vizinhança”*. Observando a realidade do trabalho domiciliar em Nova Serrana, pode-se ver uma perspectiva semelhante. Na fala dos entrevistados percebe-se a utilização da prática da indicação de parentes, amigos ou vizinhos, como o fator fundamental no seu acesso ao trabalho:

“(...) Na época, quase ninguém fazia mesmo. Minha madrinha que mora de frente passou uns cortes pra mim. Apareceu um rapaz ali que trouxe pra mim”. (Trabalhador Domiciliar)

“(...) Uma pessoa conhece e manda pra outra. É propaganda da boca mesmo.” (Trabalhador Domiciliar)

A realidade das indicações de amigos, parentes ou vizinhos não parece estar, no entanto, restrita ao âmbito do trabalho domiciliar. Ele faz parte, também, da lógica de preenchimento de vagas no interior de fábricas do setor calçadista de Nova Serrana. Algumas falas de gerentes e trabalhadores podem ser levantadas como elemento comprobatório desta realidade.

“(...) A maioria sempre dá indicação de alguém daqui. Eu até prefiro. Talvez é alguém que já conhece. Melhor do que eu colocar um cartaz aqui e vir uma pessoa que eu não conheço.” (Gerente)

“(...) Nessa primeira empresa que eu trabalhei foi a esposa do meu padrinho que me colocou lá dentro. Ela já trabalhava nessa empresa. Eu estava mudando pra cá nessa época e surgiu a oportunidade. Na Santa Cruz foi um primo que me indicou. Estavam precisando de alguém para trabalhar “. (Trabalhador Fabril)

Outra estratégia utilizada pelas empresas na contratação de pessoal consiste na colocação de avisos de oportunidade de emprego nas portas das fábricas, anúncios em rádios locais e na criação de cadastros de trabalhadores. É interessante notar que existe uma íntima relação entre o universo da contratação e a sazonalidade da produção de calçados na cidade. Neste sentido, grande parte das contratações é feita somente no final do ano, onde a maioria das encomendas está localizada. Esta realidade é, sem sombra de dúvida, um elemento que contribui, sensivelmente, para a precariedade deste tipo de trabalho.

“(...) Durante o ano, a gente faz as fichas. O pessoal passa na porta e a gente faz as fichas. Pede as empresas que já trabalhou para tirar referência. Dá preferência para os contratos de outubro, novembro e dezembro de 90 dias, que você já conhece a pessoa e ela já sabe o sistema da empresa”. (Gerente)

Um outro ponto importante a ser trabalhado é a inexistência de testes mais elaborados na seleção de mão-de-obra tanto domiciliar quanto fabril. Nas duas realidades estudadas, os testes para a admissão de trabalhadores são feitos no universo da própria prática profissional:

“(...) Eles trazem um ou dois ou cinco pares. Eu pesponto. Se eles gostarem eles trazem remessa. Se não eles despistam e não voltam mais. É assim.” (Trabalhadora Domiciliar)

“(...) A gente coloca a pessoa para trabalhar. Deixa uma ou duas horas em cada setor. Tem um que orienta e segue e, no final do teste, eles nos indicam se é bom. Serve para ocupar a vaga ou não. Apesar de achar esse tempo curto para testar alguém, a pessoa chega aqui e fica totalmente desorientada se não conhece nada. Mas o sistema que todos adotam é esse. Faz um teste de uma duas horas por aí.” (Gerente)

Alguns pontos podem ser destacados no que se refere ao recrutamento e seleção dos trabalhadores domiciliares e fabris de Nova Serrana. Primeiramente, percebe-se que algumas características das atividades desempenhadas pelos trabalhadores (específicas mas pouco especializadas), bem como uma grande oferta de mão-de-obra - uma vez que a cidade de Nova Serrana tem como principal pólo empregador as indústrias de calçado – facilita o recrutamento de trabalhadores que, de alguma forma, já trabalharam ou trabalham. Tal realidade possibilita inferir a predominância de utilização de canais informais de recrutamento e seleção em detrimento de instrumentos mais formais. Estes últimos são utilizados apenas em situações de carência de mão-de-obra ou quando da necessidade de recrutamento de trabalhadores para a realização de tarefas mais específicas.

“(...) põe uma placa aqui fora, quando a gente está precisando. Pelo rádio usamos quando há carência maior de mão de obra em um ou outro setor”. (Gerente)

Pode-se perceber que a indicação de parentes e amigos pode levar ao estabelecimento de vínculos mais estreitos na relação patrão/empregado (fábrica) ou na relação contratante/contratado (trabalho domiciliar). A personalização das formas de contratação tem como uma de suas consequências a redução do grau de conflito no âmbito na relação capital/trabalho.

REMUNERAÇÃO

Uma das principais características definidoras do trabalho domiciliar no mundo é, sem sombra de dúvida, a remuneração por peça. Segundo a grande maioria dos autores (TOMEI, 1999; ABREU, 1986; ABREU & SORJ, 1993), há uma tendência no sentido de que o trabalho desempenhado por estes indivíduos seja remunerado de acordo com aquilo que foi produzido. De acordo com TOMEI (1999, p.39),

“(...) el sector manufacturero y de la confección, la forma de pago más generalizada es por pieza o a destajo y contra entrega. Las remuneraciones están directamente relacionadas a las destrezas del trabajador, a su rendimiento (volúmenes producidos), al tipo de prenda, y al tipo de empleador”.

Ao analisar a realidade de Nova Serrana, observa-se que a totalidade dos trabalhadores domiciliares entrevistados relatou a remuneração por peça como um elemento fundamental.

Verifica-se que, em Nova Serrana, não existe qualquer tipo de remuneração fixa na qual os trabalhadores podem se apoiar em caso de não haver encomendas por parte das empresas.

“(...) Nada. Vai da produção. Se fizer 20 pares, vai receber 20 pares. Se ficar uma semana sem fazer pedido, é uma semana sem receber.” (Trabalhadora Domiciliar)

Em relação ao valor por peça pago aos trabalhadores domiciliares, uma importante ressalva deve ser feita. Embora o valor da remuneração esteja relacionado à quantidade de produção efetuada pelo trabalhador, o patamar no qual ela está inserida depende, fundamentalmente, do tipo de calçado que está sendo produzido.

“(...) Varia. Sandália tem um preço, o tênis tem outro. O tênis se for de uma marca melhor é um preço, se for sem marca e mais barato. Se for uma chuteira o preço é outro.” (Trabalhadora Domiciliar)

A negociação em torno do valor pago por peça, bem como sua quantidade não é objeto de discussão por parte dos trabalhadores domiciliares, ou seja, o espaço de negociação dos valores e das quantidades produzidas é extremamente limitado. Pode-se constatar que a realidade de Nova Serrana vai ao encontro do estudo de ABREU (1986, p.76) sobre as costureiras externas no Rio de Janeiro, onde ela destaca: *“uma afirmação constante foi de que nem o preço por peça nem a quantidade oferecida eram objeto de negociação.”*

“(...) Ele põe o preço. Eu pago tanto. É 0,45. E vai mandando pra gente. Vai colocando as notinhas, guardando os vales. Depois eles fazem o acerto e, no fim da quinzena, paga a gente.” (Trabalhadora Domiciliar)

Várias hipóteses podem ser levantadas para explicar a falta do poder de barganha dos trabalhadores domiciliares de Nova Serrana. Primeiramente, o exercício clandestino da atividade pode estar levando os trabalhadores a se submeterem à imposição do valor oferecido pelos contratantes. Outro fator explicativo poderia estar fundamentado na ausência de canais institucionais de representação (sindicato, associações) que funcionariam como mediadores na relação capital/trabalho. Como a negociação é feita individualmente (empresa/trabalhador domiciliar) existe pouca margem de negociação, ao contrário do que ocorre na negociação coletiva via sindicato. Uma das possíveis formas de resistência individualizada adotada pelos trabalhadores domiciliares de Nova Serrana pode ser encontrada no relato de um deles. No processo de negociação, o trabalhador exige da empresa, como garantia para a contraprestação do serviço, a máquina que ele utilizará na realização do trabalho.

“(...) A gente costura e ele paga a gente por par. Ele traz a máquina dele pra gente. Se ele não pagar a gente segura a máquina. Então quando ele pára o serviço ou já juntou uma quantia que ele está te devendo, você fala - não vou costurar mais não, não estou recebendo - ele fala: - Então vou buscar a máquina que arrumei outra - e a gente fala: - Só tira ela quando

você me pagar senão ela vai ficar na conta do que me deve. Mesmo que ela não tenha o valor daquilo, ou passe, é para segurança.” (Trabalhadora Domiciliar)

Do mesmo modo, a grande oferta de mão-de-obra faz com que os trabalhadores domiciliares concorram entre si, possibilitando, aos patrões, uma ampla margem de manobra na contratação de serviços pelo menor preço. Tal fato acirra a concorrência no universo do trabalho, levando os trabalhadores a pautarem suas ações no cálculo individual e racional.

“(...) Eu sou uma empregada isolada de tudo, de todos. Se uníssemos e colocássemos um preço só, eles seriam obrigados a pagar o que a gente pediu. Mas como não é assim, eles exploram da gente.” (Trabalhadora Domiciliar)

Em uma situação completamente distinta, os trabalhadores fabris, raramente, apontam o pagamento por peça como um elemento componente de sua remuneração. Quase sempre a menção ao salário está relacionada ao desempenho dentro de um determinado cargo.

“(...) Tirando o gerente que ganha mais, nós temos hoje o cortador que é um dos maiores salários daqui. Temos o montador e a pespontadeira de nível A que são os maiores. Um ajudante de montador, fazendo esse trabalho de montar caixa - trabalho mais simples de pouca responsabilidade, às vezes de aparar linha, passar cola – ganha em torno de 280-320. Hoje, o menor salário que eu tenho aqui é 280 reais.” (Gerente)

Há uma convergência entre a realidade do trabalho domiciliar e a do trabalho fabril, em relação à periodicidade do pagamento efetuado,. Na maioria das entrevistas realizadas, destacou-se o pagamento quinzenal como a forma mais usual de remuneração. Na perspectiva do trabalho fabril em particular, apesar de formalmente o trabalho ser creditado mensalmente, existe a prática de adiantamento quinzenal de parte do salário.

“(...) De quinze em quinze dias. Se tiver serviço todos os dias, soma os pares que você fez e paga. Não tem uma remessa específica. Então você anota todo dia que vai entregar os cortes, manda ele assinar a notinha, arruma os valinhos e recebe de quinze em quinze dias. Se der uma zebra você espera um mês. Aqui é mais ou menos assim. É igual nas fábricas. É de 15 em 15 dias.” (Trabalhadora Domiciliar)

“(...) A folha de pagamento sai mensal. Só que a gente faz o pagamento de um vale no meio da quinzena. A gente paga mais ou menos a metade do salário e fecha no dia cinco, que fecha no dia 1º ao dia 30 do mês. Quer dizer, na folha é mensal, mas a gente faz um vale toda quinzena.” (Gerente)

Em relação ao local do pagamento do salário, há uma forte ligação entre o espaço da produção e o espaço da remuneração, ou seja, a grande maioria dos trabalhadores domiciliares recebe seu pagamento dentro do âmbito de suas próprias casas, não tendo que se deslocar até a fábrica.

“(...) Eles entregam na minha casa mesmo. Da mesma forma que eles trazem o sapato, eles trazem o pagamento. Já vêm com os pares todos contadinhos. Eles anotam tudo. Eles são muito organizados nesse sentido de receber. Eu não saio da minha casa. Eu recebo tudo pela minha casa. Igualzinho eu recebo o sapato eu recebo o pagamento.” (Trabalhadora Domiciliar)

A grande maioria dos benefícios sociais oferecidos pelas fábricas locais aos seus empregados encontra-se indisponível para o conjunto dos trabalhadores domiciliares como pode ser observado pela pesquisa. Confrontados com perguntas acerca do oferecimento de benefícios como FGTS e férias, por parte das empresas contratantes, a maioria dos trabalhadores domiciliares pesquisados afirmou que somente o décimo terceiro salário era pago por poucos empresários.

“(...) Não. A gente trabalha há seis anos e sempre no fim do ano ele paga o 13º porque ele quer. Não existe obrigação. Não existe nada. Quando agente começou, não existia 13º, não existia nada. Ela teve e disse que ela não tinha direito e esse ano até brincou com ela, que isso era uns biscoitos que ela não ia receber direito. Mas foi assim: uma mulher que a gente começou a costurar muito tempo pra ela resolveu pagar. Ficava com dó da gente e pagava. O irmão dela também paga. Não é muito mas ajuda. Agora o outro a gente vai ver no final do ano como é que vai ficar. Mas raramente paga. É muito difícil algum patrão pagar.” (Trabalhador Domiciliar)

TREINAMENTO

O treinamento ou aprendizado específico para desenvolver as respectivas atividades domiciliares ocorre, na maior parte dos casos, nos cursos livres ou na troca informal de conhecimentos com parentes e amigos. Esta última perspectiva parece, no entanto, ser a tônica nos estudos publicados acerca da temática do trabalho domiciliar. ABREU & SORJ (1993,p.52), ao estudarem a realidade do trabalho domiciliar na indústria de confecção do Rio de Janeiro, mostram que *“(...) 71% das entrevistadas afirmaram ter aprendido costura na prática, em casa; apenas 22% fizeram algum tipo de curso”*. Em uma perspectiva semelhante, BRUSCHINI & RIDENTI (1993, p.105) afirmam que boa parte dos trabalhadores domiciliares *“(...) não fez nenhum curso, mas se aproveitou de sua já testada habilidade no ofício, do conhecimento materno ou o de algum outro parente”*.

Esta perspectiva de aprendizado parece estar presente, também, na realidade do trabalho domiciliar de Nova Serrana. Ao serem perguntados acerca de como aprenderam seus ofícios,

a grande maioria dos entrevistados apontou o auxílio de amigos ou parentes como principais responsáveis.

“(...) A minha cunhada me ensinou. Punha eu para fazer as costuras mais fáceis, até pegar o jeito da máquina. Pegava um pedaço de peça estragada e me ensinava em casa, nos intervalos. Depois, quando ela teve o primeiro filho, ela parou. Eu peguei o serviço dela. Todo mundo era assim. Na minha casa, ensinei muita mocinha a costurar. Ensinei minha filha lá em casa”. (Trabalhadora Domiciliar)

Ao analisar o trabalho fabril na cidade de Nova Serrana, pode-se observar uma realidade semelhante. Grande parte do treinamento efetuado nas fábricas passa, necessariamente, pelo próprio exercício da prática profissional. Embora pareça haver uma semelhança no perfil de trabalhadores domiciliares e fabris em termos de treinamento e capacitação, qual seja, aprender o ofício no exercício da própria prática profissional, algumas diferenças fundamentais poderiam ser ressaltadas. Em primeiro lugar, os trabalhadores fabris parecem apresentar uma preocupação maior em termos do seu desenvolvimento profissional. Neste grupo, há relatos de indivíduos que buscaram, por conta própria, cursos externos à empresa. É plausível se pensar que esta preocupação esteja relacionada com a necessidade constante de aquisição de conhecimentos técnicos como forma de inserção no mercado de trabalho. Insere-se, nesta perspectiva, a discussão contemporânea acerca da empregabilidade, ou seja, a responsabilidade sobre a capacitação para o trabalho desloca-se da esfera da empresa e torna-se um problema individualizado, atomizado. Desta forma, o sucesso ou o insucesso no mercado de trabalho torna-se um problema particular do próprio trabalhador e não das empresas.

Em uma perspectiva complementar, há o relato de alguns gerentes que mostram que suas empresas se preocupam com a formação profissional dos seus empregados. Desta forma, as práticas de treinamento dentro das fábricas variam desde o simples deslocamento de um funcionário mais antigo que ensina a um novato, até treinamentos mais formais nos processos de corte e pesponto.

“(...) Geralmente, quando as pessoas vem de outra cidade, elas estão nuas e cruas. Tem gente que nunca trabalhou na fabricação de nada. Trabalhavam em setores bem diversos do estilo do nosso aqui. Então a gente vai mudando ele de funções. Esse treinamento a gente tem o CDE que oferece cursos de pesponto. A gente indica. Manda pro sindicato e eles fazem também esse treinamento. Sem falar que aqui dentro da fábrica a gente vai ensinando as funções pra um funcionário. Não tem aquele funcionário só pra fazer aquilo ali, porque hoje as vezes falta um e é preciso que o outro saiba aquela função pra estar substituindo.” (Gerente)

Há que se ressaltar, no entanto, que alguns destes treinamentos formais são oferecidos pelo CDE que mantém cursos frequentes na área de pesponto, além de um curso técnico na área de calçados feito em parceria com o CEFET/MG. Um outro aspecto importante é a implantação

da Faculdade de Administração de Nova Serrana, que funciona através de uma parceria com o Centro de Desenvolvimento Empresarial (CDE), a Prefeitura e a Fundação Fausto Pinto da Fonseca.

“(...) Dentro do sindicato, a gente tem uma parceria com o CEFET. A gente ministra o curso de tecnólogo em calçados. É um curso pós médio que era de 1,5 ano e a partir do próximo ano vai ser de 2 anos. Também está ajudando muito na formação da mão-de-obra para os gerentes das empresas.” (Presidente do CDE)

“(...) A faculdade é uma parceria da prefeitura e a Fundação Fausto Pinto da Fonseca e o sindicato da indústria no qual, o sindicato cedeu o imóvel e a prefeitura fez as melhorias necessárias para que ele pudesse se adequar e receber a faculdade (...)” (Presidente do CDE)

Cumprir dizer que esta preocupação com o treinamento da mão-de-obra por parte dos gerentes não se estende, de maneira alguma, aos trabalhadores domiciliares. Estes permanecem plenamente responsáveis por sua própria qualificação profissional. É plausível se pensar que tal realidade esteja relacionada, diretamente, à necessidade de busca, por parte dos empresários, de menores custos de produção.

VÍNCULO TRABALHISTA

De acordo com ABREU & SORJ (1993, p.45),

“(...) não havendo um estatuto específico nas Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil que o contemple, o trabalhador a domicílio deveria, em princípio, ter sua carteira assinada como qualquer outro operário da empresa e as obrigações sociais garantidas pelo empregador”.

Esta não é, no entanto, a realidade apresentada pelos diversos estudos acerca da temática do trabalho domiciliar (ABREU & SORJ, 1993; TOMEI, 1999; LAVINAS et alli, 2000). Na grande maioria dos casos, a formalização do contrato de trabalho através da assinatura da carteira é, simplesmente, negligenciada pelas empresas contratantes. Ao observar a realidade pesquisada, nota-se que a totalidade dos trabalhadores domiciliares entrevistados afirmou não possuir qualquer tipo de vínculo trabalhista (carteira de trabalho).

“(...) Não. Não tenho carteira assinada, não.” (Trabalhadora Domiciliar)

“(...) Tem o lado perverso que você não tem nenhuma garantia, seguro desemprego, fundo de garantia, não tem carteira assinada. Então esse é o lado perverso da situação, da informalidade”. (Presidente do PT local)

Em uma outra perspectiva, a realidade do trabalhador fabril aponta na direção de uma regulamentação formal do contrato de trabalho. A grande maioria dos operários pesquisados apontou a assinatura da carteira de trabalho como o elemento fundamental do seu vínculo com a empresa.

“(...) Você entra na empresa e já tem que estar com seus documentos prontos. Entrega toda a documentação no 1º dia. Aí você vai ficar um período em teste. Se a pessoa der resultado rápido em 30 dias, que é o contrato de experiência mínimo que eles dão, você já é contratado direto, senão se a função for mais complexa, são 90 dias o teste e no final ela é contratada se não...” (Trabalhador Fabril)

Conforme foi ressaltado acima, uma das funções básicas do trabalho domiciliar na cidade de Nova Serrana é, exatamente, a complementação da produção das fábricas em momentos de picos de demanda. Desta maneira, como forma de atender aos pedidos feitos pelos lojistas no final do ano, os empresários locais optam por terceirizar partes do processo produtivo (principalmente o pesponto). Tal perspectiva faz com que o vínculo estabelecido entre empresa e trabalhador domiciliar também seja, de alguma forma sazonal (além de informal, como foi dito). Cumpre dizer que, enquanto os meses de outubro, novembro e dezembro são caracterizados por uma grande procura deste tipo de trabalho, o restante do ano não oferece grandes perspectivas de emprego e de renda.

“(...) Final de ano, graças a Deus, aumenta demais. Agora março, abril, fevereiro nem mosquito você vê. Você pode dar uma volta em Nova Serrana que você vai encontrar: precisa-se de sapateiro, precisa-se de pespontadeira, de coladeira de aparadeira. Chega em janeiro e fevereiro, eles mandam todo mundo embora. Até os que tá lá com carteira assinada é perigoso ir embora também. A crise do começo do ano é terrível.” (Trabalhadora Domiciliar)

Esta tênue relação estabelecida entre empresas e trabalhadores domiciliares faz com que estes criem laços de trabalho com vários empregadores diferentes. Nesta perspectiva, TOMEI (1999,p.43) mostra que *“(...) es práctica habitual entre los trabajadores a domicilio trabajar para varios empleadores a la vez o en el transcurso de su vida profesional”*. Ao observar a realidade dos trabalhadores entrevistados, nota-se uma perspectiva semelhante.

“(...) Presto para 12 (empresas).” (Trabalhador Domiciliar)

Embora a multiplicidade de laços de trabalho pareça ser uma característica determinante do trabalho domiciliar, pode-se observar uma certa semelhança quando vemos o universo da fábrica na cidade de Nova Serrana. Cumpre dizer que, embora os operários das empresas não trabalhem, ao mesmo tempo, em vários locais diferentes, eles tendem a mudar de emprego constantemente.

“(...) Muda. A maioria é assim: trabalha 6 meses e sai, vai pra outra. É difícil uma pessoa falar que tem 8 anos de trabalho num lugar só, ficar muito tempo nas empresas.” (Trabalhador Fabril)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se dizer que os resultados deste estudo demonstram que as configurações nas práticas de recursos humanos no setor calçadista de Nova Serrana/MG variam consideravelmente dependendo do espaço que estamos analisando. É válido ressaltar que, quando comparamos os itens treinamento e recrutamento/seleção, não encontramos diferenças significativas no âmbito da casa em relação a fábrica. O recrutamento e a seleção, em ambas as situações, são realizados tendo, predominantemente, como base a indicação de amigos, parentes e colegas. Do mesmo modo, tanto na fábrica quanto na casa, o treinamento tem por característica básica o fato de ser realizado no âmbito da própria prática profissional.

Diferentemente, no que se refere aos itens remuneração e vínculo trabalhista, o que prepondera são as diferenças. No que se refere ao primeiro, parece haver uma tendência, como apontado na própria literatura, de que os trabalhadores domiciliares recebam por peça produzida e não tenham qualquer tipo de piso salarial. Este fator pode contribuir, de maneira significativa, na visão negativista que tais trabalhadores tem a respeito do instrumento da greve. Já no âmbito do trabalho fabril, há uma tendência no sentido da remuneração fixa, intimamente relacionada à função executada.

No que se refere ao vínculo trabalhista, os benefícios sociais advindos do contrato formal de trabalho são expressamente negados aos trabalhadores domiciliares. Por não possuírem qualquer tipo de vínculo formal trabalhista em relação as empresas contratantes, lhes é negado o direito a elementos como férias, 13º salário, entre outros. Esta situação de clandestinidade faz com que este tipo de trabalho torne-se cada vez mais invisível e contribua, significativamente, na conformação política deste trabalhador. Ao contrário, a existência de uma formalização na relação de trabalho é um traço característico do trabalho fabril. Tal formalização faz com que determinados direitos trabalhistas sejam garantidos e que canais institucionais sejam buscados na ação política deste trabalhador.

BIBLIOGRAFIA

ABREU, Alice Rangel de Paiva. O avesso da moda: trabalho a domicílio na indústria de confecção. São Paulo: Hucitec, 1986.

ABREU, Alice Rangel de Paiva & SORJ, Bila. Trabalho a domicílio e relações de gênero: as costureiras externas no Rio de Janeiro. IN: O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

ALVES-MAZZOTTI, Alda Judith & GEWANDSZNAJDER, Fernando. O Método nas Ciências Naturais e Sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa. 2.ed. São Paulo: Pioneira, 2001.

BAILEY, Kenneth D. *Methods of Social Research*. 2.ed. New York: The Free Press, 1982.

BRUSCHINI, Cristina & RIDENTI, Sandra. Desvendando o oculto: família e trabalho domiciliar em São Paulo. IN: *O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

BRYMAN, Alan. *Research Methods and Organization Studies*. London: Routledge, 1992.

CROCCO, Marco (coord.). *Pesquisa industrialização descentralizada: sistemas industriais locais – O arranjo produtivo calçadista de Nova Serrana*. Belo Horizonte: CEDEPLAR, 2001. Mimeografado.

GOODE, W.J. & HATT, P.K. *Métodos em Pesquisa Social*. 7.ed. São Paulo: Nacional, 1979.

JELIN, Elizabeth ; MERCADO, Matilde & WYCZYKIER, Gabriela. *El trabajo a domicilio en Argentina*. Ginebra: OIT, 1998. (Documento de discusión 27)

LAVINAS, Lena et alli. *Trabalho a domicílio: novas formas de contratualidade*. Rio de Janeiro: IPEA, 2000. (Texto para discussão 717)

MATOS, Maria Izilda Santos. *Trabalho domiciliar – trabalho de agulha: um estudo sobre a costura domiciliar nas indústrias de sacaria para o café (1890-1930)*. IN: *O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

REYES, Tomás. *Métodos cualitativos de investigación: los grupos focales y el estudio de caso*. *Revista Forum Empresarial*, vol.4, no.02 , Diciembre de 1999.

_____. *Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição*. IN: *O trabalho invisível: estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

TOMEI, Manuela. *El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa*. Ginebra: OIT, 1999. (Documento de discusión 29)