UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE FILOSOFIA LETRAS E CIÊNCIAS HUMANAS
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

A MIRÍADE DE ATORES PRODUTIVOS NA
TERCEIRIZAÇÃO DO CALÇADO EM FRANCA

Marina Stefani de Almeida

**Orientadora: Prof. Dra. Heloísa Helena
Teixeira de Souza Martins**

**Dissertação de mestrado apresentada ao
Programa de pós-graduação em Sociologia,
Faculdade de Filosofia letras e Ciências
Humanas da Universidade de São Paulo para a
obtenção do título de Mestre em Sociologia.**

São Paulo 2008

A MIRÍADE DE ATORES PRODUTIVOS NA TERCEIRIZAÇÃO DO CALÇADO EM FRANCA - SP

SUMÁRIO

RESUMO.....	1
INTRODUÇÃO.....	2
1. FRANCA: CIDADE DO CALÇADO.....	18
1.1 Origem e evolução da indústria calçadista na cidade	
1.2 A economia da cidade hoje	
2. A TERCEIRIZAÇÃO DO CALÇADO EM FRANCA.....	60
2.1 Peculiaridades do setor calçadista	
2.2 O setor calçadista no Brasil	
2.3 Metamorfose do trabalho no calçado em Franca: da costureira manual em domicílio às micro-empresas prestadoras de serviços	
2.4 As indústrias e suas redes de subcontratação	
2.5 Redes interligadas de empresas e a empresa horizontal	
2.6 As bancas e as suas múltiplas realidades, entre a fábrica e o domicílio	
3. PERCURSO METODOLÓGICO.....	92
4. FIGURAS PRODUTIVAS DO CALÇADO: as bancas e seus atores.....	120
4.1 Bancas com CNPJ e com 20 ou mais trabalhadores	
4.2 Pequenas e médias bancas com CNPJ	
4.3 Bancas sem CNPJ – reduto da clandestinidade, da informalidade e da arbitrariedade	
4.4 Trabalhadores Externos	
4.5 Empresa de uma pessoa só – Pessoa Jurídica	
4.6 A figura produtiva do banqueiro	
4.7 Trabalhadores das bancas: sempre em trânsito	
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	214
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	221

ANEXOS

1. Roteiro de entrevista
2. Quadro dos entrevistados

RESUMO

Esta dissertação tem como propósito analisar a forma como se manifesta a terceirização na indústria de calçados de Franca, interior de São Paulo, e trazer à tona as consequências desse processo para o mercado de trabalho nesse segmento e para o seu trabalhador. A pesquisa realizada permitiu demonstrar que a terceirização tem acentuado o caráter já segmentado do mercado de trabalho no setor e tem fragmentado a classe operária do calçado em inúmeras formas atípicas de situações de trabalho, entre essas o trabalho por conta própria, o trabalho domiciliar, as micro-empresas prestadoras de serviço e os trabalhadores terceirizados formais e informais. Observou-se, assim, que a terceirização em Franca coloca em questão o predomínio do trabalho industrial clássico e promove o desmonte dos direitos trabalhistas através da flexibilização da gestão da mão de obra. O levantamento de dados, tanto bibliográficos quanto empíricos, permitiu concentrar a atenção não só nos aspectos técnicos da terceirização, mas principalmente na experiência e subjetividade dos atores produtivos que vivenciam esse processo, trazendo à tona o cotidiano de trabalho e as relações laborais estabelecidas nessas unidades terceirizadas. Para isso foram realizadas entrevistas semi-estruturadas, assim como a coleta de dados quantitativos sobre o setor, quando disponíveis.

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze how outsourcing manifests in the Franca's footwear industry, interior of São Paulo, and to bring up the consequences of this process for the labor market in this area and for its workers. The research shows that outsourcing has increased segmentation of the labor market in this sector, which was present before, and has fragmented the footwear working class into innumerable atypical forms of work situations, among these the self-employment, domiciliary work, the providers micro-firms and the formal and informal outsourced workers. The outsourcing in Franca calls into question the predominance of the classic industrial work and promotes the dismantling of the workers rights through the flexibilization of the workforce management. The study focuses not only on the technical aspects of outsourcing but, mainly on the experience and subjectivity of the productive actors that experience this process, mentioning the everyday work and the labor relations established in these small productive units. The work uses semi – structured interviews, as well as quantitative data about the sector, when they are available.

INTRODUÇÃO

*“O ornitorrinco é um bicho que a evolução truncou, não vai nem para frente
nem para trás”.*
(Francisco de Oliveira)

Franca sempre me pareceu uma cidade muito peculiar. A minha família é de Taubaté, interior de São Paulo, mudamos para Franca em 1984, e tudo foi muito surpreendente. Nessa época, Franca estava no apogeu da sua produção industrial, havia um clima de euforia na cidade, e data desse período o designativo de capital do calçado. Mas para além do orgulho que todos sentiam por morarem num pólo industrial, havia muito preconceito pelo trabalho do sapateiro. Ser sapateiro, definitivamente, não é um predicado bem visto na cidade. Muitos dos sapateiros vieram da zona rural e de pequenas cidades que gravitam ao redor da economia francana¹. Existe uma piada de mau gosto popular na cidade, na qual diz que “quando nasce uma criança na cidade, joga-se ela para cima, se cair no chão será sapateiro, se ficar no teto será maconheiro”. Não podemos deixar de reconhecer e censurar o inegável preconceito presente na piada, mas ela ilustra bem o estigma que a profissão de operário do calçado usufrui na cidade.

Os industriais do calçado na maior parte dos casos eram antigos operários que ascenderam economicamente, mas sem a aquisição de uma formação escolar formal, já que o grande requisito para o sucesso no ramo está no saber fazer prático. Devido essas particularidades, o empresário francano recebeu o qualificativo de “industriais de pés-descalços”. E a elite francana, os profissionais liberais, médicos, advogados, dentistas, fazendeiros, sempre viram com maus olhos esses industriais que se esforçam para dominar os *habitus* dominante. E esse esforço por ser reconhecido pela “sociedade” de Franca se reveste de um exibicionismo exacerbado do seu poderio econômico. Ninguém

¹ Veja o relato de uma trabalhadora, quando inquirida sobre os motivos que a conduziram ao setor calçadista: “No caso eu tinha que trabalhar em fábrica, porque eu não tinha uma outra profissão, porque eu vim da roça, quando eu vim de lá eu tinha até a sexta série, eu não tinha estudo, depois aqui que eu continuei trabalhando e fazendo a noite. Então, não tinha como eu fazer um outro tipo de serviço, então por falta de uma formação, eu fui trabalhar em fábrica e continuei até hoje”.

que estudou no COC (Colégio Oswaldo Cruz) no ano de 1997 poderá se esquecer da Ferrari de um tradicional industrial francano que parava todos os dias na porta do colégio para pegar o filho na escola, que era nosso colega de turma.

Os anos 80 foram, no geral, benéficos para a indústria calçadista da cidade. Várias famílias dos antigos “industriais de pés-descalços” construíram verdadeiros impérios. Eu me recordo bem da visita a uma colega de escola, filha de um industrial da cidade, e do assombro que tive diante da mansão da família, proprietária de uma indústria de grande porte da cidade. Em frente a sua residência, que mais parecia uma propriedade rural, com haras, vacas e tudo que faz parte do imaginário popular a respeito das classes altas, encontrava-se a imponente indústria da família. Toda aquela infraestrutura me fez lembrar, hoje, com as leituras que fiz na área do Trabalho, uma antiga vila operária, onde há uma interpenetração da esfera do lar e da fábrica e na qual o poder do industrial é explicitamente ostentado pelo seu poderio econômico, pelo tamanho da sua casa, pelos seus carros. Mas o preconceito em relação a esses industriais permanecerá ainda por um bom tempo. É comum a frase: *“todo industrial do calçado na cidade assim que fica rico, compra um rancho, uma camionete e arruma uma amante”*.

Entretanto, hoje há um reconhecimento generalizado de que a cidade depende desses industriais e dos seus trabalhadores. Os reveses da indústria calçadista, ocorridos nos anos 90, e sentidos por todas as classes, fez com que persistisse no discurso do senso comum a censura à postura “perdulária” dos industriais da cidade, ao gasto excessivo, ao desvio das reservas da empresa para uso pessoal, e ao comportamento antiquado e resistente a inovações na produção. No entanto, atribuir a eles a culpa pela decadência da indústria da cidade, é uma forma muito simplificada de formular a crise vivida pela indústria de Franca.

Iniciei meu mestrado em 2006, no curto espaço de duração da pesquisa (dois anos e meio), algumas das mais tradicionais industriais da cidade fecharam suas portas: a Samello, sem dúvida a mais importante indústria da cidade; a Sândalo terceirizou toda a sua produção e hoje só administra a marca; a Agabê transferiu quase toda a sua produção para o nordeste. A taxa de câmbio nesse período tornou-se ainda mais desfavorável para esse tipo de indústria, que tem grande parte da sua produção destinada

à exportação, já que o consumo interno desse tipo de produto é limitado pelo baixo poder de compra da população. Toda essa situação adquiriu ares dramáticos, explicitado na formulação drástica: “o calçado de Franca vai acabar!!”

A inserção da minha família na cidade foi bem particular, o que de certa forma, me possibilitou ocupar uma posição de estrangeira na cidade. Meu pai é médico e se inseriu nos meios mais intelectualizados da sociedade francana, mas nunca conseguiu pertencer à elite francana, que têm padrões demasiado tradicionais para abrigar um médico divorciado, sem o respaldo de um sobrenome tradicional, vindo da zona rural, filho de pais analfabetos. Então, meu pai e minha mãe circularam num meio de intelectuais de vanguarda, pessoas que estiveram ligadas à formação do Partido dos Trabalhadores na cidade e que tinham ligações com o Sindicato dos Sapateiros. Meus pais freqüentavam um grupo literário da cidade chamado “Veredas”. Nas raras publicações da produção do grupo, vários eram os contos, os poemas, os romances, que faziam referência ao trabalhador do calçado, não de forma pejorativa, mas valorizando o seu trabalho, a cultura fabril da cidade e denunciando as más condições de trabalho dos sapateiros.

Devido à inserção da minha família na cidade, estudei em bons colégios, tive amigas filhas de grandes industriais, mas sem perder de vista os trabalhadores do calçado, que sempre estiveram perto, na forma de romance, poesia, contos, nas passeatas do PT², mas também de outras formas, através de parentes e vizinhos, operários. Entre esse cruzamento de forças, de grupos diversos, situava-se a minha família. Quando mudei para um bairro próximo ao Distrito Industrial da cidade, definitivamente os operários do calçado povoaram a minha adolescência e parte da infância. Era uma imagem forte, ouvir a sirene da fábrica soar e presenciar a nuvem de bicicletas dos operários invadir a paisagem da cidade.

Desde pequena testemunhei a instabilidade dessa indústria. Em um ano de queda do dólar, a cidade quebrava, em outro as indústrias se fortaleciam. As fábricas fechavam e abriam com facilidade, tudo me parecia muito volúvel, fluído e dramático. Como a

² Meu sempre foi “petista roxo” e o PT na cidade teve a sua fundação vinculada a formação e ao fortalecimento do sindicato sapateiros da cidade.

cidade se definia como “cidade do calçado”, a crise nessa indústria punha em questão a identidade de Franca. Nos períodos de alta de produção, todos trabalhavam, seja no domicílio ou na fábrica, o trabalho era extenuante, urgente, mas intermitente, sazonal.

Quando ingressei no curso de Ciências Sociais, certamente influenciada pelo partidismo do meu pai, o ambiente industrial de Franca me acompanhou. E quando lia sobre o fordismo, sobre o taylorismo, sobre luta de classes, “experiência operária”, “toyotismo”, “reestruturação produtiva”, era em Franca que eu pensava. Todos esses conceitos e leituras adquiridas tornaram mais complexa a minha visão sobre a realidade da cidade, mesmo que a vida social não se deixe enquadrar tão facilmente por conceitos e teorias.

A indústria do calçado de Franca me pareceu o *locus* ideal para entender a modernização tardia do Brasil, a tessitura industrial ambígua do país, onde há uma mescla do novo e do arcaico. Quando li o “Ornitirrinco” de Chico de Oliveira, percebi que Franca podia ser um bom caso para se discutir a modernização desconjuntada do Brasil. O próprio processo de produção dessa indústria ilustra isso: o calçado francano pode ser cortado por uma máquina a laser comandada por um programa CAD/CAM e depois as peças cortadas seguem para o domicílio de vários trabalhadores onde serão coladas manualmente por um simples pincel e depois costuradas manualmente ou por uma simples máquina coluna em algum quintal do subúrbio da cidade. Depois de costurado, o cabedal³ do calçado segue novamente para a fábrica, e prosseguirá a montagem em uma esteira de produção até ser encaixotado e seguir viagem, algumas vezes, para outros países. O setor calçadista francano agrega, portanto, o novo e o velho, o moderno e o arcaico, o artesanal e o computadorizado, o formal e o informal, a terceirização e o antigo trabalho a domicílio. Por isso, Franca se mostrou propícia para se pensar o Brasil e ao mesmo tempo para pensar a forma de re-apropriação de dinâmicas e processos mundiais, como o fordismo, a sociedade salarial, o toyotismo.

Quando a sociedade salarial ainda ganhava terreno no Brasil, longe de abarcar a todos, novas formas de organização do trabalho e da produção interromperam esse processo, e deram ao Brasil uma forma de organização da produção que não pode ser

³ Parte superior do calçado que fixada posteriormente ao solado.

definitivamente descrita como fordista ou toyotista, mas antes combina de forma esdrúxula diferentes tempos históricos, o que acaba por impossibilitar a sua exata classificação. Descrever o “ornitorrinco” não é tarefa fácil e exige grande esforço de observação e pouco apego a conceitos e teorias definidos e elaborados a partir de outras realidades. O “ornitorrinco” é uma metáfora para falar das economias e sociedades localizadas na periferia do capitalista.

Que processo conduziu a formação do ornitorrinco? Chico de Oliveira vai procurar responder isso olhando para a história econômica e política do país. Primeiro, levanta heranças pesadas, como a escravidão, mas que só em parte explica a problemática e cujos resquícios ainda devem ser superados. Depois, atenta para a questão da noção do “capitalismo tardio” formulada pelos autores clássicos. Por fim, coloca a desconstrução do Estado pela política neoliberal, pregando a autonomização do mercado. São camadas de tempos históricos diversos que compõe essa espécie particular de “monstrengo”.

E em Franca as diversas camadas da história do capitalismo no Brasil estão presentes numa indústria tradicional, mas integrada a grandes redes de comercialização e subcontratação internacionais.

Nos países de industrialização recente, as categorias emprego e desemprego jamais conseguiram dar conta da diversidade de formas de inserção na atividade produtiva. Diversos autores latino-americanos se debruçaram sobre a questão do desenvolvimento industrial e o emprego nos países subdesenvolvidos, entre esses destacamos os teóricos do desenvolvimento, informados pelo pensamento cepalino, e os teóricos da marginalidade, ligados à teoria da dependência de Cardoso e Faletto. Esses autores acreditavam que de um lado encontrava-se o setor formal, que agrega as atividades econômicas “organizadas”, e de outro lado o setor informal. Embora, os estudiosos da marginalidade, já apontavam para uma ligação entre esses dois setores do mercado de trabalho e até mesmo para a função capitalista do setor informal (Silva e Chinelli, 1997).

No geral, os teóricos do desenvolvimento acreditavam num encolhimento do setor informal e no alastramento das relações de trabalho capitalista pelos países

subdesenvolvidos. O setor informal era associado a um arcaísmo destinado ao desaparecimento. Porém, modificações na dinâmica econômica do mundo provocaram uma ruptura com o modelo fordista tradicional e com paradigma do assalariamento como forma predominante de organização da força de trabalho.

Para descrever o caleidoscópio de tipos de trabalho e os diferentes estatutos dos trabalhadores, decorrentes do processo de reestruturação produtiva e mundialização da economia, a literatura sociológica tem recorrido a idéia de informalização (Silva e Chinelli, 1997: 25). No entanto, a informalização, fruto da ruptura com a sociedade assalariada, difere da informalidade tratada pelos autores da década de 70. No Brasil, “velhas” e “novas” informalidades se misturam, pois, quando a absorção da totalidade da população pelo mercado formal ainda estava em curso, despontaram já novas informalidades (Noronha, 2001: 5).

Se no Brasil o mercado de trabalho nunca foi homogêneo, hoje com o recrudescimento da flexibilização e das despadronização das formas de relação de trabalho, essa tendência se acentuou ainda mais. As situações “puras” e tradicionais de emprego e desemprego explicitam cada vez menos a crescente heterogeneidade dos mercados de trabalho mesmo nos países desenvolvidos (Dedecca, 1999: 17). O mercado de trabalho brasileiro não é só heterogêneo nas formas estabelecidas de relações de trabalho, como também ele se caracteriza por uma mobilidade constante dos agentes entre essas diversas formas, compondo, assim, trajetórias ocupacionais instáveis, conturbadas e recortadas. E o setor calçadista francano é um exemplo claro desse mosaico de formas de trabalho.

Na indústria de calçados de Franca, encontramos uma multiplicidade de formas de relações de trabalho, que vão do operariado fabril interno à indústria a uma gama variada de tipos de trabalhadores envolvidos no processo de terceirização do setor, que se acentuou sobremaneira desde a década de 90. Entre os trabalhadores terceirizados, destacamos os trabalhadores a domicílio, os autônomos, os “micro-empresários” e os trabalhadores das micro-empresas. Em comum, esses trabalhadores têm, na grande maioria, a experiência da instabilidade e da ausência dos direitos trabalhistas associados a uma relação formal de trabalho.

Deddeca (1999) afirma que as mudanças recentes nas estruturas de emprego e no perfil dos desempregados têm assumido um caráter multiforme, que deu ao mercado de trabalho uma “*estrutura que se assemelha a um caleidoscópio de formas de inserção na atividade produtiva*”. A crescente heterogeneidade das relações de trabalho manifesta-se pela perda de centralidade da relação de emprego fordista tradicional, e pelo crescimento dos empregos precários. Por sua vez, a composição do desemprego torna-se igualmente heterogênea, e o desemprego aberto tradicional perde importância em termos relativos. Esse caleidoscópio de situações de ocupação e de desemprego torna visível o rompimento de uma certa forma de estruturação do mercado de trabalho, no qual existia um emprego padrão do tipo fordista e um desemprego clássico.

Nesse cenário de crise do modelo fordista de produção, a terceirização, que foi um dos processos de reestruturação da organização da produção mais difundidos na década de 90 no Brasil, redefine a regulação do trabalho diante de um dismantelamento crescente da “universalidade” do contrato (Balcão, 2000: 8).

Segundo Telles (1994), a desmontagem real e simbólica do contrato de trabalho acirra a insegurança e a precariedade do mundo do trabalho e da vida dos trabalhadores, assim como, mina as mediações pelas quais os direitos dos trabalhadores foram tradicionalmente reivindicados e formulados, em torno dos termos da justiça e da equidade social.

Desse modo, as mudanças contratuais colocam em xeque a concepção de contrato de trabalho, provocando fragmentação entre os trabalhadores divididos por contratos e estatutos diversos de trabalho, além de colocar à margem grande número de trabalhadores das instituições que congregam os coletivos de trabalhadores, as empresas. Conseqüentemente, os trabalhadores terceirizados ficam fora das esferas de representação sindical.

Além de fragmentar o coletivo operário, a terceirização põe em questão os sujeitos que estabelecem o contrato de trabalho – empregador e empregado -, uma vez que o terceirizado “embaralha” “*a parte que assume a responsabilidade pela atividade econômica com a parte que é subordinada no trabalho desmonta o contrato pela impossibilidade de tipificar com clareza cada uma das partes*” (Balcão, 2000: 13).

A terceirização é vista como um componente do modelo japonês, que dá origem a um processo comumente denominado de “reestruturação produtiva”. O modelo japonês tem seus primeiros sinais no Brasil no fim da década de 70, na década de 80 ele difunde-se pelos setores mais dinâmicos da economia e, na década de 90, ele adquire um “caráter sistêmico”. Segundo Druck (2001: 10), verifica-se que há um etapismo na difusão do toyotismo no país. Defende-se que esse etapismo, assim como as diferenças setoriais e regionais na aplicação do modelo, é determinado por um conjunto de variáveis, com destaque para o ambiente político e a presença de certas condições objetivas e subjetivas, resultantes, em cada momento, de diferentes relações de forças entre o capital e o trabalho.

O modelo japonês assume formas nacionais. No Brasil, as práticas japonesas de gestão do trabalho têm, em comum com outros países do mundo, a heterogeneidade setorial e regional, bem como a sua difusão de forma gradual.

Segundo Druck (1999: 101), as diferenças regionais e setoriais na difusão do modelo japonês podem ser explicados segundo as seguintes variáveis: as condições da economia e política do país; a situação e posição de cada setor no mercado nacional e internacional e o tipo de capital predominante (nacional, multinacional, estatal, etc); o tipo de relação existente entre empresariado e trabalhadores no respectivo setor; as peculiaridades do processo de produção do setor e a cultura empresarial dominante.

Desse modo, o processo de reestruturação, assim como, os seus desdobramentos no mercado de trabalho, não se distribui de forma homogênea pela estrutura produtiva, mas é configurado pelo setor e região na se qual insere, assim como, pelos atores envolvidos no processo.

Inúmeros estudos têm se dedicado a entender as características do processo de reestruturação produtiva em curso, que afeta diversas dimensões interligadas da vida econômica e social. Os impactos desse processo podem ser observados na produção, no mercado de trabalho, assim como nas formas de luta e organização operária.

Segundo Abramo (1998: 42), a maioria desses estudos, no primeiro momento, concentrou-se nas empresas de ponta dos setores principais de cada país. *“A Toyota no Japão, a Nummi nos Estados Unidos, a Ford Hermosillo no México, a automobilística*

do ABC paulista e algumas metal-mecânicas da região de Campinas, por exemplo”. Ainda que natural, essa tendência de se concentrar nos setores de ponta é insuficiente para se compreender a complexidade das transformações em andamento. Quando se vê somente esses setores mais dinâmicos da economia, sobrevalorizamos os aspectos virtuosos dessas inovações, que, na maioria dos casos, se relativizam, ou se anulam, quando observamos o que ocorre nos sucessivos níveis das cadeias produtivas nas quais se inserem e nos setores mais tradicionais, como o têxtil e de calçados.

O crescimento do desemprego aberto e as altas taxas de informalização e precarização do trabalho conduziram os estudiosos, que antes se centravam nos estudos sobre processos de trabalho, a pensar em situações mais amplas dos mercados de trabalho. Era proeminente a necessidade de articular os estudos sobre o processo de trabalho com os estudos sobre o mercado de trabalho. Do mesmo modo que nos anos 70/80 foi fundamental transpor os muros das fábricas para redescobrir a classe trabalhadora como ator político, na década de 90 é necessário empreender um novo movimento, lançando o olhar pra além das novas fábricas reestruturadas, articulando essas realidades (Abramo, 1998: 43).

Segundo Guimarães (2004: 242), os estudos sobre reestruturação produtiva no Brasil, *“despreocupou-se quanto ao estudo dos destinos dos trabalhadores tornados redundantes nesse processo de reestruturação organizacional”*. Esses estudos tinham como referência o chão-de-fábrica, entretanto esse que fora um lugar de observação privilegiado para captar acontecimentos dos 70 e 80, já não permitia uma visibilidade clara dos acontecimentos dos anos 90. Muitos empregos foram suprimidos no bojo do processo de reestruturação produtiva, os empregos formais, que as estatísticas captavam bem, já não representavam a situação da maioria dos trabalhadores. Assim, os estudos no interior das fábricas captavam somente uma parte do mundo do trabalho. Era necessário, então, mudar o enfoque analítico sair das fábricas, atentar-se para a nova informalidade e para os desempregados.

A sociologia abandonou os estudos sobre a dinâmica do mercado de trabalho, na mesma proporção em que se dedicou aos estudos sobre o processo de trabalho. No entanto, esses mesmos estudos sobre o processo de trabalho demonstram a necessidade

de se recuperar os nexos entre mudanças na organização e gestão do trabalho e transformações na organização dos mercados externos de trabalho. As novas formas de contrato e uso do trabalho, por meio, principalmente da terceirização e externalização da produção, põe em xeque a centralidade dos mercados internos de trabalho, que constituíam antes um lugar privilegiado para as formas de recrutamento e encarreiramento (Guimarães, 2004: 245).

Segundo Abramo (1998: 43), os estudos que enfocam as cadeias produtivas constituem uma forma privilegiada de articular essas duas realidades. *“Com efeito, em primeiro lugar, essa perspectiva tem o mérito de chamar a atenção para as configurações territoriais das novas realidades produtivas e para como o taylorismo-fordismo pode, ao mesmo tempo em que se redefine nas empresas de ponta, estar se reconstituindo no conjunto do processo produtivo”*. A recomposição do trabalho no interior das empresas situadas na ponta das cadeias se decompõe quando examinamos o sistema de produção em seu conjunto. Ainda segundo Abramo, quando reconstruímos o sistema de produção, descobrimos uma espécie de *continuum* entre o que é comumente chamado de “empresas-cabeça” e “empresas-mão”. Conforme percorremos esse *continuum*, das empresas-cabeça em direção as empresas-mão, encontramos uma progressiva precarização das condições de emprego e trabalho, na qual a variável gênero desempenha importante papel.

Ao adotarmos essa perspectiva englobamos toda a organização industrial e recuperamos todos os atores da esfera produtiva, não só o operário estável, polivalente e participativo das novas fábricas reestruturadas, mas também o trabalhador precário, terceirizado e intermitente fruto do processo de externalização da produção ocorrido nas empresas-cabeça.

Essa reorganização da produção e do trabalho pode ser definida como relações de subcontratação, que podem ser formalizadas por meio de um contrato convencional ou informais definidas somente por um acordo verbal e diferem de uma relação comercial entre duas empresas (Balcão: 2000).

Como podemos perceber por meio dos estudos sobre terceirização no Brasil o trabalho estável e qualificado é a realidade para uma porcentagem muito pequena de

trabalhadores. O que se propaga com velocidade é o trabalho instável, precário e informal, mesmo quando desenvolvido por mão-de-obra qualificada. Esse fato é indissociável do fenômeno da terceirização que expulsa os trabalhadores das grandes empresas para os fornecedores ou subcontratadas, em geral, empresas menores e sem recursos. Nessas empresas, o investimento na mão-de-obra é pequeno, não só porque têm menos recursos econômicos, mas também porque se dedicam em geral a partes do processo produtivo de menor valor agregado e exigem uma mão-de-obra pouco qualificada. Nesse contexto, enquanto diminui vertiginosamente o número de trabalhadores empregados nas grandes empresas industriais, onde se concentra a mão-de-obra qualificada, aumenta o emprego precarizado e pouco qualificado ao longo da cadeia produtiva (Leite, 1997: 68).

A terceirização deve ser vista como um fenômeno inserido na crise da sociedade do trabalho, como uma das práticas de gestão do trabalho que busca responder à crise do fordismo em escala global. O Brasil possui singularidades históricas, típicas do fordismo periférico, no qual o modelo de desenvolvimento, anteriormente adotado (substituição de importações) entra em crise e põe em xeque a política econômica e industrial do Estado brasileiro.

“Na realidade, o recurso a terceirização periférica é expressão, antes de mais nada, de um momento de crise profunda, onde as condições econômicas e políticas vigentes no Brasil, sintetizadas na crise do Estado, têm sido enfrentadas por uma estratégia empresarial que busca, insistentemente, sair ilesa, utilizando-se de todo tipo de recurso para transferir as perdas para os trabalhadores (Borges e Druck, 1993: 43)”.

Desse modo, o processo de terceirização no Brasil vem acentuar o caráter já excludente do capitalismo no país, tornando ainda mais visível a precarização do trabalho e do emprego. Em relação ao mercado de trabalho, as consequências da terceirização são o desemprego, o aumento dos trabalhadores por conta própria e o alastramento do trabalho informal (Balcão, 2000).

As consequências da terceirização sobre o mercado de trabalho pode ser visto no agravamento de suas características estruturais, como segmentação, desorganização, fragmentação e informalização.

Já as consequências políticas desse processo, no plano dos sindicatos e das ações coletivas é a fragilização das práticas sindicais, reforçando as identidades corporativas em prejuízo das identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores, estimulando a pulverização e a concorrência entre eles (Druck, 1999). Essas consequências políticas são visíveis no plano da ação coletiva, especialmente na perda de poderio dos sindicatos, ao *“fragilizar cada vez mais as representações e práticas sindicais, reforçando as identidades corporativas em prejuízo das identidades de classe, enfraquecendo os laços de solidariedade entre os trabalhadores, estimulando a sua desunião, a sua dispersão e a concorrência entre eles* (Druck, 1996: 129)”.

Destarte, esse trabalho está inserido numa corrente da sociologia do trabalho que busca articular processo do trabalho e mercado de trabalho, por meio da trajetória dos trabalhadores terceirizados. E, também, trazer à cena os novos operários frutos da flexibilização das formas estabelecidas de relação de trabalho. Longe de se centrar nos setores de ponta da produção industrial, procura demonstrar a forma particular que a “reestruturação produtiva” é vivida pelos setores tradicionais e como ela se re-apropria das formas arcaicas de se produzir e de se relacionar nesses setores.

O objetivo da pesquisa é entender o modo como a terceirização se manifesta na indústria de calçados de Franca, trazendo à baila a miríade de formas de relações de trabalho que esse processo abriga e como isso contribui para a fragilização e a desestruturação da classe operária, criando um “caleidoscópio” de formas de inserção produtiva. O ponto de vista metodológico que tomamos é o do trabalhador terceirizado, procurando, desse modo, entender a terceirização nesse contexto à luz das experiências dos trabalhadores terceirizados, recompondo suas trajetórias e experiências profissionais.

Os estudos a respeito da terceirização muitas vezes se limitam aos aspectos técnico-econômicos e políticos, não contemplando, sobretudo, a vivência dos trabalhadores e a forma como os agentes envolvidos em tais processos percebem, sentem

e representam a realidade concreta por eles vivida. Acreditamos que o trabalhador industrial clássico interno à indústria, estável, com carteira de trabalho, representa somente uma parte do operariado contemporâneo. Desse modo, estudar o trabalhador terceirizado é uma forma de dar visibilidade às novas formas de relação de trabalho que vêm despontando na esfera industrial na atualidade.

Esse trabalho procura, assim, recompor toda a gama variada de tipos de trabalho existentes no segmento terceirizado do setor, chamando a atenção para a recomposição do mercado de trabalho e para as consequências dessa segmentação para os atores produtivos envolvidos nesse processo. Ao compor esse mosaico de formas de inserção de produtiva, tocamos em diversas temáticas do mundo do trabalho, fordismo periférico, reestruturação produtiva, toyotismo, trabalho domiciliar, empreendedorismo, auto-emprego, informalidade e formalidade, divisão sexual do trabalho, trabalho infantil e tantos outros que foram necessárias para compor todo o cenário onde atua os atores produtivos da dissertação.

A pergunta central da pesquisa é o que significou essa segmentação das formas de inserção produtiva para os trabalhadores do segmento terceirizado do calçado de Franca. Mas, conforme a pesquisa teve andamento, surgiram diversas perguntas marginais que a pesquisa procurou responder. Entre essas, destacamos: sempre existiu “terceirização” em Franca? E se existiu, quais as diferenças entre a velha e a nova terceirização? O setor sempre teve postos de trabalho de má qualidade, então o que caracteriza a precariedade fruto da terceirização e da reestruturação da produção e qual é a precariedade típica do setor? Os trabalhadores que se tornavam prestadores de serviço, autônomos, o faziam por livre escolha, ou era a forma de enfrentar o desemprego ou instabilidade do trabalho no setor? A abertura do próprio negócio significou para esses atores independência e ascensão social ou simplesmente representa um posto de trabalho precário oculto por um CNPJ? Como se desenvolvem as relações de trabalho em uma unidade produtiva onde não há um contrato de trabalho que a regule? Por que muitos trabalhadores, a despeito das precárias condições de trabalho que usufruem nas bancas⁴, representam o banqueiro como um amigo ou algumas vezes até como um parente? Que

⁴ As unidades produtivas terceirizadas do calçado são denominadas de bancas pela população local.

espécie de alquimia faz como que as relações que se desenvolvem nas bancas sejam percebidas como doces, afetivas e não como uma relação objetiva de trabalho? Quem é o patrão, o banqueiro ou a indústria contratante? As bancas se coadunam efetivamente na definição jurídica e econômica de empresa? A pesquisa procurou, conforme as suas limitações, dar respostas a essas questões, mas, evidentemente, não temos a pretensão de ter esgotado o assunto. Afinal, a ciência tem um caráter de progressão, como alerta Weber em a “Ciência como vocação”. Portanto, certamente, às minhas respostas se somarão outras produzidas por outros pesquisadores.

Os capítulos estão dispostos do seguinte do modo: do mais geral para o mais específico, do mais estrutural para o mais conjuntural. O primeiro capítulo faz uma caracterização do setor calçadista: a forma de organização da produção, a inserção brasileira e a de França no comércio mundial desse produto, as relações de trabalho propícias a esse setor. Em seguida procura caracterizar economicamente a cidade, assim como, recompor a história da sua indústria calçadista. No capítulo II, intitulado, “A terceirização do calçado em França”, analiso a forma como a terceirização se manifesta na cidade, a sua história, as suas origens, as relações entre empresas, a maneira como o sindicato e os industriais lidaram com esse processo, o percurso da subcontratação na cidade: do trabalho domiciliar até a as empresas terceirizadas prestadoras de serviço, as bancas. Os capítulos I e II procuram traçar o cenário e o campo de forças onde atuam os atores principais da dissertação, as figuras produtivas do calçado e como elas se distribuem em um continuum que vai do trabalhador domiciliar ao banqueiro micro-empresário.

O capítulo III, “Percurso metodológico”, é uma espécie de prólogo ao capítulo IV, em que é narrado a construção do objeto de pesquisa, as ferramentas analíticas e metodológicas para operar as questões teóricas do trabalho. Nele, faço uma caracterização da complexidade do objeto e como os meios de apreendê-lo, a metodologia, deve se adaptar as características conjunturais do objeto. Por fim, o capítulo IV apresenta a miríade de atores produtivos da calçado, procurando descrever as suas trajetórias profissionais, a sua atual inserção nesse segmento, a forma como

representa o seu trabalho, as relações com o patrão e com o sindicato e as suas expectativas profissionais para o futuro.

CAPÍTULO I

PECULIARIDADES DE UM SETOR TRADICIONAL NA CIDADE DO CALÇADO

“Você precisa ir a um domingo a uma casa de um bairro de preferência, numa tarde de calor, a dona da casa senta debaixo de uma árvore no quintal e vai costurar sapato, a filha vai ajudar e o namorado da filha também vai ajudar. Então a impressão que se tem é que é um lazer, um lazer trabalhando. E muitas vezes passa três ou quatro horas trabalhando e costurando porque para a filha está perfeito ao lado do namorado, e o namorado ao lado da namorada, e a sogra ali comandando e costurando. Eu tenho brincado que é um trabalho que às vezes se torna lazer, sem contar que na segunda-feira ela tem entrega de sapato e ela tem uma renda para fazer compra. Isso é tradicional em Franca. Independente de mim, eu gostaria de incentivar essa prática, porque realmente é uma maneira de prestar serviço, não é um serviço assim complicado. Assim como as donas de casa fazem um bordado, você vê ainda costurando um sapato, fazendo um trabalho manual que é perfeitamente razoável, que é um passa tempo e elas ganham dinheiro com isso”.
(relato do presidente do SindiFranca, Jorge Donadelli)

Introdução

O capitalismo ao longo de sua trajetória enfrentou inúmeras crises que transformaram a forma de organização da produção e da vida social. A partir da década de 70, o mundo presenciou umas dessas crises que pôs em xeque todo um modo de organização da sociedade, da produção e da política, caracterizado pelo fordismo, na esfera produtiva, e pelo Estado do bem-estar social nos países desenvolvidos. O capital devia, nesse contexto, responder a tal crise, recompondo suas taxas de lucro e aumentando o controle sobre a produção e os trabalhadores, nessa época organizados em fortes organizações sindicais. O conjunto de táticas e práticas que o capital, com o auxílio do Estado, utilizou para responder a essa crise foi denominado na esfera do trabalho por reestruturação produtiva – fenômeno que alterou significativamente o modo de organização da produção, o mercado de trabalho e a subjetividade dos trabalhadores. As consequências desses eventos foram amplas e alteraram não só a esfera produtiva e econômica, mas também teve consequências políticas, como o enfraquecimento das

organizações sindicais e do poderio do operariado organizado, assim como, o modo de organização do Estado e de suas funções sociais⁵.

O termo “reestruturação produtiva” abriga vários processos que tomam formas nacionais, setoriais e regionais específicas. As diferenças regionais e setoriais na difusão do modelo japonês podem ser explicados segundo as seguintes variáveis: as condições da economia e política do país; a situação e posição de cada setor no mercado nacional e internacional e o tipo de capital predominante (nacional, multinacional, estatal, etc); o tipo de relação existente entre empresariado e trabalhadores no respectivo setor; as peculiaridades do processo de produção do setor e a cultura empresarial dominante.

Desse modo, o processo de reestruturação, assim como, os seus desdobramentos no mercado de trabalho, não se distribui de forma homogênea pela estrutura produtiva, mas é configurado pelo setor e região na qual se insere, assim como, pelos atores envolvidos no processo.

Para se entender a subcontratação em Franca, que se acentuou e tomou novo formato com a reestruturação da produção, é necessário inicialmente fazer uma caracterização do setor e do município de referência.

1. O processo produtivo do calçado

A busca da competitividade, acentuada com a internacionalização dos mercados, pode se dar por ações visando ampliar a capacidade tecnológica, como também pela reorganização do trabalho, sendo a flexibilização uma das estratégias utilizadas. Conforme veremos, esta última alternativa é a mais adotada em setores tradicionais como o da indústria de calçados.

A produção de calçados é uma atividade tradicional da produção industrial que conserva, principalmente no segmento de calçados de couro, fortes características artesanais. Esse caráter artesanal da produção faz com que o setor tenha poucas barreiras

⁵ A sociedade salarial no Brasil não conseguiu abarcar toda a população, não completando a constituição de uma sociedade democrática e moderna, a exemplo das sociedades democráticas européias ou norte-americanas. Mesmo nessas circunstâncias, o contrato de trabalho assalariado foi a base sobre a qual boa parte das reivindicações coletivas puderam ser formuladas e publicizadas como questões que colocavam em cena “as regras da vida” nesta sociedade. (Telles, 1998: 109).

econômicas de entrada no mercado e que utilize grande quantidade de mão de obra. As características do processo produtivo do calçado explicam e determinam, em grande parte, o modo como se organiza o trabalho nesse segmento.

A indústria de calçados é composta essencialmente por dois segmentos produtivos mais importantes, o processamento do couro e a confecção do calçado propriamente dita. Além desses dois segmentos básicos, essa indústria mantém ainda diversas inter-relações com outros setores industriais, notadamente com a indústria química, que produz os materiais sintéticos, como solados, borracha, além da cola e da benzina, e também com a têxtil, responsável, entre outras coisas, pela produção de cadarços, forros e palmilhas.

O processo de produção de calçados apresenta duas etapas. Primeiro, a extração, tratamento e processamento do couro, a serviço dos curtumes. Segundo, a fabricação do calçado propriamente dita, que envolve desde o corte do couro, a costura até o acabamento e a embalagem do produto. Reis (1994) dividiu o processo de produção do calçado em seis etapas: modelagem, corte, pesponto, solado, montagem, acabamento ou plancheamento.

Modelagem

A modelagem é o momento em que o calçado é concebido e especificado, tanto no que se refere aos materiais e componentes que o constituirão, como ao estilo que apresentará. É um dos momentos mais importantes da linha de produção. A fôrma do calçado pode ser confeccionada em madeira, metal ou plástico e o desenho do modelo é realizado sobre a forma. Segundo Navarro (2006), a modelagem, após os anos 80, passou a ter posição estratégica na produção do calçado, devido a intensa competitividade a que essa indústria ficou exposta. Via de regra, as grandes indústrias, no Brasil, possuem um departamento para a modelagem, repleto de ferramentas manuais e de um pantógrafo para a elaboração, em cartolina, dos moldes das peças. Entretanto, é preciso ressaltar que o volume de médias e pequenas empresas nesse setor é grande, e muitas delas, não desenvolvem os seus próprios modelos e acabam por copiar modelos de revistas e adaptá-los, ou quando exportam, simplesmente executam o modelo requerido pelo comprador.

Com a reestruturação produtiva ampliou-se o mercado de modelistas autônomos, que são requeridos, principalmente, pelas médias e pequenas empresas. Essas oficinas de modelagem, em grande parte, localizam-se nas próprias residências ou em cômodos conjugados a ela. Essas oficinas, além dos serviços de criação, cópia ou modificações de modelos, também executam o trabalho de escalação desses modelos, ou seja, entregam à empresa contratante os moldes requeridos para todas as numerações. Esse serviço é denominado modelagem completa (Navarro: 2006: 229).

O sistema de modelagem de calçados, nas últimas décadas, foi acrescido de diversas inovações técnicas. Entre essas destacamos o sistema CAD/CAM elaborado especificamente para a indústria calçadista. O uso desse sistema não é generalizado nas indústrias brasileiras, que continuam utilizando o método tradicional, exceto as empresas de grande porte. O sistema CAD adentrou a indústria calçadista nacional no final dos anos 80, introduzido pela Calçados Samello S.A., do município de Franca. O CAD é empregado no desenvolvimento do design do sapato e no desenho dos moldes. Os dados do design são transmitidos para um sistema CAM que possibilita, assim, a confecção dos moldes em papelão e a sua respectiva escalação. Esses moldes, por sua vez, são cortados a laser em papelão. Em seguida, o couro é cortado com jato d'água por um outro sistema CAM (Reis: 1994: 119).

Corte

O corte da matéria-prima, principalmente o couro, obedece às dimensões definidas pela modelagem. O corte pode ser manual ou executado através de uma máquina denominada balancim - espécie de prensa que pode ser mecânica ou hidráulica. O corte manual hoje é pouco utilizado, mas as indústrias de calçados de couro não podem prescindir desse tipo de corte, especialmente para os seus moldes. As ferramentas necessárias ao corte manual são simples e baratas, como facas e moldes de cartolina. O balancim mecânico é mais antigo e exige grande gasto de energia do operador, além de fazer grande barulho. Já o balancim hidráulico diminui sensivelmente essas desvantagens. No cabeçote desse instrumento é afixada uma navalha de fita de aço de dimensões determinadas pelo molde. Essa operação, principalmente quando aplicada ao couro, exige habilidade e qualificação do cortador. É necessário ater-se ao sentido das

fibras e à elasticidade do couro, bem como a sua espessura, e por fim, produzir o menor desperdício possível. Assim, a operação do corte do couro ou da vaqueta está entre aquelas operações consideradas mais qualificadas e melhor remuneradas do setor calçadista.

O couro não apresenta uniformidade e pode variar na textura, espessura, coloração e ainda ter pequenos defeitos, fruto da criação e abate do gado. Segundo Navarro (2006: 236), as peculiaridades do couro são consideradas as grandes acusadas de oferecer resistência à adoção de modernas tecnologias no corte.

Hoje existem equipamentos para o corte com raio laser ou jato d'água programados por computador. No corte com água, o operador controla por vídeo a área do couro a ser cortada e sobre ela vai desenhando as peças almejadas. Em seguida, o cortador aciona o computador e um jato d'água de elevadíssima pressão, que efetua o corte. Essa tecnologia adentrou as indústrias do país na década de 1980, mas é utilizada somente no corte de materiais sintéticos, que são uniformes. Ainda segundo Navarro (2006: 237), as barreiras à implantação dessa tecnologia ao corte de couro se deve ao seu elevado custo, que não pode ser arcado pelas pequenas e médias empresas, que são preponderantes nesse setor.

Nos últimos anos, a seção de corte tem sido externalizada pelas empresas, seguindo a tendência de terceirização que invadiu esse setor com a reestruturação produtiva.

Pesponto

Depois de cortadas, as peças que compõem o cabedal - parte superior do sapato que fica sobre a sola – seguem para a seção de pesponto. É nesta seção que o calçado toma forma, ali as peças são preparadas, chanfradas, dobradas, picotadas, coladas e, finalmente, costuradas para comporem o cabedal.

O pesponto é a seção que absorve o maior contingente de trabalhadores dessa indústria e a que primeiro foi externalizada pelas indústrias, junto com a costura manual. O pesponto (costura mecânica) é considerado um trabalho qualificado e é exercido tanto por homens quanto por mulheres. A seção do pesponto exige funções auxiliares de

preparação para costura mecânica que é a chanfração, a colagem e os chamados “serviços de mesa”, que são na maior parte realizados por mulheres.

Na seção de pesponto, o trabalho tanto pode ser organizado no antigo sistema taylorista, com linhas de montagem, ou pode ser adotado o trabalho em grupo, ou em células de produção. Quando o trabalho é organizado em linhas de montagem encontramos a presença das esteiras, mesmo que seja só para transporte de material, que muitas vezes pode ser transportado por simples carrinhos. Quando o trabalho é organizado nos moldes tayloristas, encontra-se uma rígida divisão do trabalho no pesponto. Muitos pespontadores se especializaram em pequenas tarefas: *“Alguns se especializaram em pregar a taloneira, outros em pregar o vivo, fechar o forro, fechar o lado, fazer o zig, outros ainda se especializaram em pespontar a pala com costura paralela”* (Navarro, 2006: 255). Com a reestruturação industrial, adentram na seção de pesponto novas formas de organização da produção, que alteram a divisão do trabalho. Nas células de produção e no trabalho em grupo, passa-se a exigir do trabalhador que ele assuma várias atividades ao mesmo tempo, que antes eram divididas entre os operários. Assim, o pespontador, além da costura mecânica, deve também chanfrar, dobrar, passar cola e executar as funções auxiliares ao pesponto. Essas mudanças na organização do trabalho foi notada por alguns operários, como o caso de um entrevistado:

“Então, com as mudanças de métodos de trabalho que desde aquela época já começava a acontecer na cidade, que algumas pessoas não percebem. Eu acumulei três funções, igual ele era operador de calceira, daí eu comecei, aprendi, só que eu já sabia fechar lateral também. Aí, tinha essa para fechar a base, que era a calceira, um para passar cola para fechar o lado e outro para fechar o lado. E como eu já sabia fechar lado e por ser jovem gosta de fazer graça e vai e se aperfeiçoa, se destaca, eu me destacava entre eles. Daí, o que aconteceu? Eu passei a montar na calceira, daí surgiu uma outra máquina, que ela fechava o lado com cola quente”.

Os serviços auxiliares ao pesponto são feitos manualmente, ou em máquinas eletrônicas muito simples. Para a costura, conforme a operação, são utilizadas máquinas planas, máquinas “coluna” ou máquinas “esquerdas”. As empresas nacionais utilizam máquinas em desvantagem tecnológica para a costura mecânica, com exceção de algumas grandes empresas. Já estão em voga na produção calçadista internacional as

máquinas de costura a comando numérico (CN), que levam em consideração parâmetros como largura do ponto, espessura do material, tempo de imobilização do material e grossura do fio. Em níveis técnicos mais avançados, encontram-se inovações nos dispositivos de alimentação de material, posicionamento da agulha, cálculo do número de pontos e controle da velocidade de costura. Concomitante a isso, foram desenvolvidos sistemas computadorizados para a distribuição de serviços e controle da produção, através da instalação de um terminal ou micro. Outra novidade de destaque é a máquina que substitui a costura “overlock”, bastante usada na fabricação de calçados e confecções (Reis, 1994: 122/123).

A despeito dessas inovações, segundo Navarro (2006: 261), o padrão tecnológico das máquinas de pesponto em Franca, sofreram poucas alterações. Poucas são as empresas a adotar a costura computadorizada, a maior parte do pesponto continua sendo realizado pelas antigas máquinas de coluna, que exigem grande habilidade do pespontador, que deve regular o tamanho do ponto, assim como o espaço entre uma costura e outra. Segundo a autora, há máquinas de pesponto que estão há mais de cinco décadas em funcionamento nas indústrias de calçados francanas.

É sabido que o pesponto foi uma das primeiras seções a serem transplantadas fora do limite das fábricas, seja por meio do trabalho domiciliar, ou pelo uso de micro-empresas, denominadas bancas ou ateliês. A saída do pesponto foi utilizada como um recurso para reduzir os custos de produção. Conforme crescia a subcontratação de trabalho, crescia também a informalidade e o agravamento das condições de trabalho nesse setor (Rinaldi, 1987).

Além da costura mecanizada, utiliza-se ainda nesse setor a costura manual, feita por mulheres, na maioria das vezes, em domicílio. A costura manual na fôrma - serviço exigido para alguns modelos especiais de calçados - é um trabalho mais qualificado, e hoje pouco utilizado, e normalmente realizado por homens dentro da planta industrial.

Montagem

Depois da costura, o calçado começa a tomar forma e segue para a seção de montagem. Essa seção consiste na conformação do cabedal, na união do cabedal à palmilha e na preparação do calçado para o recebimento do solado. O calçado é montado

em uma fôrma que reproduz o formato do pé. Segundo Ruas (1985: 148), na montagem, apesar do atual processo de mecanização de algumas de suas operações, há um conjunto de operações que devem ser feitas manualmente, e que influenciam sobremaneira o ritmo da produção, que passa a ser ditado pelos trabalhadores manuais.

Na indústria de calçados de Franca, podemos notar uma grande heterogeneidade no nível técnico dos seus meios de produção, e isso fica ainda mais evidente na seção de montagem. Nessa seção é comum a convivência de maquinários de diversos níveis tecnológicos com o trabalho manual. Mesmo nas empresas de grande porte existe uma variedade de modelos que são montados manualmente. É na montagem que se concentram um maior número de máquinas no processo produtivo do calçado: máquina moldadeira, máquina de pregar palmilha, máquina de aviar palmilha, máquina de moldar contraforte, máquina de montar bico, máquina de tachear base e máquina de montar lados. Entretanto, só as grandes fábricas possuem condições de adquirir todo esse maquinário. Nas pequenas e médias indústrias, predomina a montagem manual, que não dispensa a habilidade dos montadores (Navarro, 2006: 176).

Em relação à organização do processo produtivo, predomina na seção de montagem um sistema de linha, com o maquinário distribuído ao longo de esteiras. A partir da década de 90, a organização da montagem em células também passou a ser adotada nessa seção, mas só para pequenas quantidades. Também vem sendo feito um esforço para reduzir postos de trabalho na montagem, fazendo com que o trabalhador congregue várias funções ao mesmo tempo.

Acabamento e plancheamento

No acabamento concluí-se o processo de produção do calçado, é nessa seção que o cabedal é prensado, costurado ou colado ao solado. Os materiais que compõe o solado, salto, sola, palmilha, são cortados, lixados, conformados e colados. O corte do solado é feito em “balancins-ponte”, que são de maior porte do que aqueles usados no cabedal. Segundo entrevista com um gerente de produção da Indústria de Calçados Jacometi, localizada no município de Franca, hoje os solados chegam às indústrias de calçados praticamente prontos, oriundos na maioria das vezes da indústria química. No caso de Franca, a fábrica de borrachas Amazonas, também do município, produz os solados para

as indústrias da cidade. Mas, quando o solado não é sintético, ele é confeccionado dentro da indústria, junto com o cabedal. Hoje, a tendência nas indústrias calçadistas é eliminar a produção do solado do interior da planta industrial, adquirindo o solado junto a fornecedores, ou terceirizando a sua produção.

Nessa seção se realiza um grande número de operações e podemos notar a presença de diversas máquinas, muitas vezes, rudimentares. A quantidade de operações varia em conformidade com o modelo do calçado. Quando o solado é de couro, ele exige mais operações no seu acabamento, do que o solado sintético. Segundo Navarro (2006: 280), a reestruturação produtiva na seção de acabamento centrou-se mais na adoção de novas estratégias gerenciais do que na aquisição de modernas tecnologias. Essas novas estratégias gerenciais procuram reduzir os postos de trabalho e agregam num mesmo trabalhador várias funções, que antes eram divididas entre vários operários.

A primeira operação da seção de montagem, quando o solado é de couro, é rebaixar e uniformizar a planta do sapato, a fim de receber o solado. A máquina de rebaixamento, chamada de máquina “rex”, é tida como uma das mais perigosas para o trabalhador, dado o alto risco de acidentes e ruído que provoca. Após o rebaixamento, a base é lixada com o objetivo de torná-la áspera. Depois a sola é colada pelas “coladeiras”, normalmente mulheres, e se dirige para uma prensa com o intuito de pressionar a sola na base do calçado. Quando o calçado possui somente uma sola, normalmente sintética, depois de prensado ele segue para o plancheamento. Entretanto, alguns modelos além de colados devem ter a sola blaqueada (costurar a sola ao cabedal) e fresada – acertar a borda da sola na máquina fresadeira (Reis: 1994).

Após o acabamento, o calçado segue para a etapa final que é o plancheamento, que consiste na limpeza do sapato, no tratamento do couro que é pintado, envernizado e lustrado, para finalmente ser encaixotado.

1.2 O contexto internacional

A partir da Segunda Guerra Mundial, a produção de bens de consumo não-duráveis – têxtil, vestuário e calçados – passa a decrescer nos países mais industrializados e a migrar para os países em desenvolvimento. Segundo Reis (1992:

62), essa recolocação espacial da produção desses produtos se deve aos baixos salários e às poucas conquistas trabalhistas que vigoram nos países de industrialização recente.

Costa (2002) afirma que a partir de 1970, a localização geográfica das indústrias calçadistas é determinada pelos custos de produção, relativos a mão de obra e a relação câmbio/salários. Desse modo, esse ramo industrial pode ser qualificado de “nômade” por se deslocar no espaço em busca de mão de obra abundante e barata. Em conformidade com essas afirmações, na década de 1960, países como o Brasil, Coréia do Sul e Taiwan ingressam no mercado calçadista.

Nos anos 90, com o recrudescimento da globalização, esse movimento migratório do calçado torna-se ainda mais nítido, *“...o que configura uma divisão internacional do trabalho na produção de calçados que permite que um sapato tenha seu design elaborado na França ou nos Estados Unidos, que sua matéria-prima, o couro, seja italiana e o seu cabedal (que incorpora mais trabalho vivo) seja confeccionado no Brasil ou na China* (Navarro, 2007: 288).

A grande novidade da configuração do mercado internacional de calçados, na década de 1990, foi a consolidação dos países asiáticos, liderados pela China, como os principais produtores mundiais nesse segmento, graças à farta disponibilidade de mão-de-obra e os baixos salários vigentes. A entrada maciça dos sapatos chineses no comércio mundial trouxe preocupações para os tradicionais produtores de calçados. Batista (1996) (citado por Navarro, 2007) afirma que o “efeito China” fez com que o país perdesse parte de seus consumidores internacionais, principalmente os que consomem produtos de baixo custo.

Seguido da China, os maiores produtores são a Índia, a Indonésia, o Brasil e a Itália. Dentre os principais exportadores, percebe-se a presença expressiva de países asiáticos (além da Itália, cuja presença está associada à produção e exportação de calçados de elevado valor agregado). A presença de Hong Kong vincula-se quase que exclusivamente à reexportação de calçados produzidos na China (Navarro, 2007: 390).

A indústria italiana ocupa as faixas superiores do mercado, em que o preço médio é bastante elevado e os volumes são reduzidos. Já a China e os outros países asiáticos atuam nos segmentos de mercado de preços mais baixo e grandes volumes de

produção. A indústria brasileira, assim como a portuguesa e a espanhola, ocupa uma faixa intermediária do mercado em que os produtos não atingem a sofisticação (e os preços) dos italianos, mas também não concorrem diretamente com o calçado chinês.

No caso da indústria italiana, a atuação nos segmentos superiores de mercado está associada à sua capacidade de desenvolvimento de produto e design, o que faz dela a principal fonte de lançamento de produtos e de tendências da moda, que serão seguidas pelos produtores de todo o mundo. Isso realça a importância dos esforços de inovação da indústria italiana, que é premiada pela capacidade de praticar níveis mais elevados de preço. Além disso, os produtores italianos vêm adotando estratégias de redução dos custos de produção, principalmente por meio da adoção de estratégias de subcontratação da produção em países que apresentam custos mais reduzidos de trabalho, como Turquia e Romênia (Garcia: 2003).

A indústria brasileira de calçados, por sua vez, ocupa uma faixa intermediária do mercado, que não usufrui as inovações italianas e tão pouco os baixíssimos custos de produção da China. Porém, os produtores brasileiros têm demonstrado elevada capacidade de “imitação” dos produtos lançados no mercado internacional, além do fato de os produtores atenderem a volumes de pedidos relativamente pequenos. Nesse sentido, a inserção da indústria brasileira no mercado internacional está relacionada com elevadas capacidades técnico-produtivas, mas que não são acompanhadas pelo domínio de capacidades tecnológicas ou comerciais (Garcia: 2003).

A análise da estrutura produtiva da indústria de calçados mostra que seu processo de produção ainda guarda forte conteúdo artesanal, dada a importância da intervenção do trabalhador em partes importantes do processo produtivo. Isso faz com que a mão-de-obra tenha peso importante nos custos das empresas. Por isso, as grandes empresas multinacionais têm buscado deslocar a produção para países e regiões que apresentam vantagens competitivas relacionadas com os baixos custos do trabalho, mesmo que isso implique em evasão de impostos e obrigações sociais.

As indústrias calçadistas lançaram mão de variadas estratégias para enfrentar a competitividade internacional, acirrada com a entrada dos asiáticos nesse setor. Na esfera produtiva, por exemplo, as empresas buscaram uma maior racionalização dos

processos de produção, a utilização de equipamentos mais modernos (especialmente na etapa do corte), a adoção de novas formas de organização produtiva e a intensificação da utilização de práticas de subcontratação⁶ - mesmo que usando formas espúrias de competitividade. No entanto, deve-se ressaltar que os esforços das empresas não ficaram restritos à esfera produtiva. Ao mesmo tempo em que procuraram adotar inovações de processos, as empresas procuraram intensificar seus esforços nas áreas comercial e tecnológica (Francischini, A., 2002).

Segundo Hiratuka e Garcia (2001) (citado por Garcia 2003), na esfera comercial, as estratégias das firmas estiveram voltadas ao fortalecimento de suas marcas, por meio de vultosos gastos em publicidade, e à consolidação de canais de comercialização e distribuição dos produtos. A importância da posse de ativos comerciais, especialmente do acesso aos grandes mercados mundiais, pode ser claramente verificada por meio da atuação dos compradores globais. Já na área do desenvolvimento tecnológico, as empresas de calçados fortaleceram suas interações com a indústria química, o que permitiu o desenvolvimento e a adoção de novos materiais para os calçados, especialmente de materiais plásticos. As firmas também adotaram estratégias mais agressivas de desenvolvimento de produto e design, como o lançamento de novas coleções com um maior número de modelos e em prazos mais curtos - acompanhando a indústria do vestuário no lançamento de moda “meia-estação”. Além do mais, incorporaram às tarefas de criação e modelagem equipamentos eletrônicos do tipo CAD/CAM⁷, o que permitiu maior agilidade no processo de desenvolvimento de novos produtos e design. Muitas vezes, esses equipamentos são acoplados ao processo de produção de calçados, especialmente na etapa do corte da matéria-prima, o que permite minimização de perdas e ganhos de produtividade.

⁶ Dois casos popularmente conhecidos de subcontratação internacional no calçado se destacam. O primeiro se dá na produção de tênis esportivos, em que grandes marcas internacionais como a Nike e a Reebok fazem uso de unidades produtivas localizadas em países asiáticos que apresentam custos salariais mais reduzidos. O segundo caso se encontra na indústria calçadista italiana que faz largo uso de esquemas de subcontratação em países onde predominam baixos salários, como a Turquia.

⁷ O CAD/CAM é um programa de computador que desenha os modelos dos calçados, que, depois, são acoplados a máquina que executará o corte do couro, de forma que o corte seja mais preciso e fiel à concepção inicial do produto.

Nesse sentido, a exemplo do que pode ser verificado em outros setores, a indústria de calçados vem passando por um processo em que as vantagens competitivas estão cada vez menos associadas ao processo de produção das mercadorias. A produção de calçados tem sido crescentemente repassada a terceiros por meio de relações de subcontratação onde forem encontradas as melhores combinações em termos de capacidades produtivas e custos. Assim, o processo de concorrência capitalista e a construção de capacidades inovativas estiveram cada vez mais associados à posse de ativos intangíveis, especialmente nas esferas comercial e tecnológica, o que tem pautado em grande parte os esforços tecnológicos das empresas do setor (Garcia, 2003).

1.3 O setor calçadista no Brasil

Hoje o Brasil é um dos mais destacados fabricantes de manufaturados de couro, ocupando o terceiro lugar no *ranking* dos maiores produtores mundiais. O parque calçadista brasileiro é formado por mais de 7,2 mil indústrias, que produzem aproximadamente 665 milhões de pares/ano, dos quais 189 milhões são destinados à exportação⁸. O setor é um dos que mais gera emprego no país. Podemos afirmar, assim, que a indústria brasileira de calçados é um setor de importância da economia nacional, por seu volume de produção, por sua expressiva participação na pauta de exportações e pela sua capacidade de geração de empregos.

A indústria brasileira de calçados, a exemplo da experiência italiana, é organizada em sistemas locais de produção. Entre eles, destaca-se, em primeiro lugar, o Vale dos Sinos, no Estado do Rio Grande do Sul⁹, que se localiza em torno das cidades de Novo Hamburgo, São Leopoldo, Campo Bom, Sapiranga, Dois Irmãos, Parobé, Estância Velha, entre outras. Essa região é a maior produtora de calçados do Brasil, especializada principalmente na fabricação de calçados femininos. Em segundo lugar, destaca-se a cidade de Franca, no Estado de São Paulo, especializada na produção de calçados masculinos. Em seguida, encontram-se outras duas cidades paulistas: Birigui,

⁸ Dados retirados da Resenha Estatística de 2006 do SindiFranca, que por sua vez é baseada nos dados da RAIS/MTE.

⁹ A extensão e a importância da concentração industrial do Vale dos Sinos ganhou o nome de “supercluster”, devido a presença integrada de produtores dos diversos elos da cadeia produtiva do setor e de indústrias de apoio.

grande produtora de calçados infantis, e Jaú, produtora de calçados femininos. Outra aglomeração importante é a de Nova Serrana (MG), que vem despontando como o mais novo pólo calçadista (Costa, A.; Flingspan, F.: 1997).

Com o processo de reestruturação produtiva¹⁰ da indústria brasileira de calçados, diversas empresas estabeleceram unidades produtivas na região Nordeste, fazendo com que os pólos produtores tradicionais perdessem sua importância em termos da participação na produção e no emprego. Os Estados que mais receberam investimentos foram os do Ceará e da Bahia, que têm como atrativo a oferta de fortes incentivos fiscais às empresas que desejam instalar unidades de fabricação (Costa, A.; Flingspan, F.: 1997). Lima (2002) demonstra que as tradicionais indústrias do sul e do sudeste transferem plantas de produção para o nordeste atraídas pelos incentivos fiscais e pela facilidade em lidar com uma mão-de-obra mais dócil e ainda não socializada na cultura fabril e no sindicalismo operário. Essas indústrias, seguindo a tendência mundial de terceirizar a produção, procuram constituir nesses Estados cooperativas de produção, que segundo Balcão (2000) é a forma mais acabada de terceirização, pois nessas, não existe mais a figura do empregado e do empregador.

Um fenômeno importante para a indústria calçadista nacional foi a sua incursão no mercado externo, especialmente o estadunidense. Os Estados Unidos apresentavam, nessa época, um demanda crescente por calçados e que seria melhor satisfeita se pudesse ser suprida por produtos que tivessem baixo custo, e pudessem usufruir de mão de obra mais barata, pois é no capital variável que este setor tem os maiores custos.

¹⁰ O termo “reestruturação produtiva” abriga os mais variados processos e que não são os mesmos quando se analisa países e regiões específicas, assim como determinados setores. No caso brasileiro, esse processo é bastante peculiar, pois nem bem a sociedade salarial se espalhava pela estrutura produtiva, quando novas técnicas de produção inspiradas na chamada “reestruturação” chegavam ao país. Desse modo, encontramos no solo nacional uma mistura particular do velho e do novo, ou uma re-apropriação do velho com uma nova roupagem. Em parte, é por isso que Oliveira (2003) usa a metáfora do Onitorinco para falar do Brasil, “*um monstrengo feito de pedaços desconjuntados, que dão a cifra de diferenças, defasagens, descompassos, desigualdades que, não sendo mais atravessados por uma virtualidade de futuro, não mais articulados internamente por uma “dialética dos contrários”, ficam onde estão, um neo-atraso como diz Roberto Schwarz no Prefácio, fatos irrevogáveis de nossa realidade, sem solução e sem superação possível no cenário do capitalismo globalizado e de uma revolução tecnológica que não só aprofunda o abismo entre os países mas corta as pontes possíveis de sua superação*” (Telles, 2006)”.

Desse modo, grandes redes de varejo dos Estados Unidos passaram a fazer volumosos pedidos de calçados brasileiros, até que foi necessário estabelecer canais de comercialização do produto no Brasil. Esse impulso externo foi grande propulsor de dinamismo no setor em território nacional. Entretanto, a ocupação dos mercados internacionais foi realizada na ausência de grandes investimentos no estabelecimento de canais próprios de comercialização, que ficaram sob a direção dos agentes de exportação, representantes das grandes lojas de departamento norte-americanas. E mais: todas as atividades relacionadas com desenvolvimento de produto e *design* foram delegadas também a esses agentes que serviam de elo com o mercado internacional.

Portanto, se, por um lado, esse fenômeno foi propulsor do crescimento da produção do setor, por outro, fez com que a indústria nacional se tornasse subordinada a esses agentes de exportação, que passaram a dominar alguns dos ativos estratégicos que conferem vantagens competitivas aos produtores, em especial nas áreas de desenvolvimento de produto e na própria comercialização. A ausência do domínio de importantes ativos estratégicos prejudica sua capacidade de apropriação do valor gerado ao longo do processo de produção e comercialização das mercadorias. Segundo Suzigam (2000, 36), as empresas calçadistas brasileiras ocupam o elo mais fraco da cadeia produtiva global do setor, que se configura como uma cadeia dirigida pelos compradores¹¹.

A indústria de calçados sempre se caracterizou por ser uma unidade produtiva de “labour-intensive”, devido principalmente às características do seu processo de produção. As máquinas existentes são pouco automatizadas e requerem um grande número de trabalhadores na sua operação. Praticamente todas as etapas da produção do calçado podem ser feitas manualmente, com instrumentos de trabalho simples. Nas pequenas e médias empresas é comum a ausência de máquinas em algumas etapas da produção, especialmente nos países periféricos, onde os salários vigentes são baixos quando comparados aos dos países centrais (Reis, 1992:33). No que tange ao emprego

¹¹ Ver Gereffi (1997). Atualmente, os grandes compradores internacionais de calçados, normalmente detentores de marcas consolidadas, comandam a cadeia de produção e distribuição de mercadorias. Esses grandes compradores possuem alternativas diversas de fornecimento do produto e, assim, conseguem impor aos produtores todos os termos da transação, como modelo a ser produzido, qualidade, materiais, prazos de entrega e até preço.

total da indústria, os dados da RAIS/MTE do ano de 2006 indicam que o setor empregava formalmente 298.258 de trabalhadores, além do vasto contingente de empregados informais ligados a atividades de prestação de serviços ao processo produtivo.

Boa parte dos empregos gerados no setor são pouco qualificados e mal-remunerados. Segundo Garcia (2003), a participação do setor no total de salários, retiradas outras remunerações, é bem inferior à participação no volume de emprego. Por essa diferença, podemos vislumbrar os baixos salários que são pagos aos trabalhadores do setor. Ainda segundo Garcia (2003), os salários médios dos trabalhadores do couro e do calçado são significativamente inferiores aos da indústria de transformação em seu conjunto.

Outra característica do setor que merece destaque é o grande conjunto de empresas que atuam no ramo, em sua maioria de médio e pequeno porte. O tamanho médio das empresas nessa indústria, medido pelo número de pessoas ocupadas, está apenas ligeiramente acima da média industrial (15 pessoas por unidade) (Garcia, 2003: 4). Essa variedade no tamanho das indústrias do ramo, explica a grande heterogeneidade técnica e produtiva desse segmento. No setor calçadista, podemos encontrar grandes indústrias de elevado nível técnico e tecnológico, assim como indústrias de fundo de quintal, com uma produção quase artesanal.

A indústria brasileira de calçados apresenta um coeficiente de exportações bastante elevado, principalmente quando em comparação com a média da indústria, mensurado como da ordem de 25% do consumo aparente (Garcia, 2003: 5). Isso mostra a importância da inserção das empresas do setor no mercado internacional.

O comportamento da indústria de calçados é bastante imprevisível. Em grande parte, essas oscilações na produção se devem ao comportamento das exportações. Existe uma relação proporcional entre a variação da produção e a das exportações. Em geral, nos períodos de retração das exportações, verifica-se uma redução da produção. Por outro lado, o aumento das vendas exerce efeitos positivos sobre o total produzido. O setor calçadista brasileiro apresenta alta sazonalidade e grande rotação de mão-de-obra. Segundo Teles (2003), as indústrias de médio e pequeno porte de Franca possuem o

hábito de demitir os funcionários em dezembro e recontratá-los em março. Hoje, em Franca, os operários não ficam mais do que dois anos seguidos em uma mesma indústria calçadista¹². Essas características, alta rotatividade de mão-de-obra e intensa informalidade das relações de trabalho, dão um caráter particular ao mercado de trabalho do setor de calçados.

O setor de calçados no Brasil é composto por um grande número de empresas, com destaque para as pequenas e médias empresas, preponderantes nesse segmento. Essa concentração de pequenas unidades produtivas no setor contribui para a criação de uma estrutura de mercado concorrencial, somado à ausência de barreiras técnicas à entrada no setor. Portanto, o setor de calçados brasileiro possui um baixo grau de oligopolização se comparado a outros setores industriais (Reis, 1992: 50).

As industriais tradicionais são absorvedoras de tecnologia e requerem baixos investimentos em P&D (Pesquisa e Desenvolvimento). Como efeito disso apresenta uma estrutura onde a escala de produção mínima é baixa e as barreiras à entrada nesse mercado praticamente inexistem, razão pela qual verifica-se alta rotatividade entre as firmas existentes (Chudnovsky & Del Belllo, 1988:33) (citado por Garcia, 1996: 16).

Em relação à caracterização da estrutura interna do setor de calçados, destacamos o fenômeno de concentração regional da produção, que era ainda mais acentuado nas décadas anteriores.

1.4 Franca: Distrito Industrial

Vários autores¹³, especialmente da economia, trataram a estrutura produtiva da cidade de Franca utilizando os conceitos de pólo industrial, distrito industrial ou *cluster*¹⁴. Ao ler a bibliografia e posteriormente agregando a ela as observações de

¹² A base de dados do Ministério do Trabalho RAIS-migra-vínculos seria o ideal para captar essa transição e fragilidade dos vínculos de trabalho no setor, mas isso demandaria uma nova pesquisa.

¹³ Garcia (1996; 2001; 2003); Suzigam (2000; 2001); Reis (1992); Braga Filho (2000).

¹⁴ A discussão acerca dos distritos industriais ganhou relevo dentro do debate da reestruturação produtiva em virtude do seu forte dinamismo e como alternativa ao modo de organização industrial fordista. O caso mais discutido de distrito industrial é o da Terceira Itália, analisado por Piore & Sabel (1984). Foi no estudo desse fenômeno que esses autores cunharam o termo “especialização flexível”. A forma de organização dos distritos industriais permite que o seu funcionamento apresente uma elevada flexibilidade

campo, percebi ser verdadeira e frutífera a aproximação do tecido industrial da cidade a esses conceitos, embora certamente Franca guarde particularidades, assim como os demais casos de concentração geográfica de empresas de um mesmo setor, seja na Itália, no Vale do Silício nos Estados Unidos ou nas indústrias calçadistas da Espanha.

A literatura sobre os *clusters* é extensa e não é intenção do trabalho realizar uma revisão bibliográfica sobre o tema, o que demandaria um capítulo à parte. Os conceitos de *cluster*, distrito industrial e pólo industrial só nos interessa se puderem iluminar a configuração industrial da cidade de Franca.

Os pólos industriais caracterizam-se pela concentração em uma cidade ou região de um determinado número de empresas, cujas atividades estejam voltadas para um mesmo produto final. Essas empresas podem atuar em atividades similares (um mesmo produto) ou complementares (distintas fases de um processo produtivo). *“Ou seja, os pólos industriais se caracterizam principalmente pela aglomeração setorial existente quando cidades ou regiões têm sua economia voltada para um mesmo produto”* (Reis, 1992:51).

A partir do início dos anos 80, foram se acentuando, com mais força, o dinamismo tecnológico e competitivo de aglomerações industriais localizadas em regiões específicas, como por exemplo, o Vale do Silício nos EUA, os distritos industriais da Terceira Itália, entre outras. Estas aglomerações denominadas *Cluster* possuem um forte poder de inovação, seja tecnológico ou mesmo organizacional. Os Clusters em geral aumentam a produtividade, direcionam a trajetória da inovação e estimulam a formação de novos negócios. Um cluster possibilita a cada membro se beneficiar como se possuísse grande escala ou como se fosse formalmente associado a outros, sem sacrificar sua flexibilidade (BAZAN, L.; NAVAS-ALEMAN, L.: 2001).

Muitos autores, como Garcia (1996; 2001; 2003), Reis (1992) e Braga Filho (2000), utilizam os três termos, pólo industrial, distrito industrial e *cluster*, como sinônimos. Entretanto, Suzigam (2000) empreendeu uma diferenciação interna entre os conceitos de *cluster* e distrito industrial. Segundo Suzigam (2000, 5), *“Um cluster é uma*

da produção, pois consegue atender rapidamente a flutuações da demanda, formando uma cadeia produtiva bastante flexível.

aglomeração de tamanho considerável de firmas numa área espacialmente delimitada com claro perfil de especialização e na qual o comércio e a especialização inter-firmas é substancial". Ainda segundo esse autor, apoiado na definição de Altenburg & Meyer (1999, 1694), *"Redes locais de negócios onde um denso tecido social baseado em normas e valores culturais compartilhados e uma elaborada rede de instituições facilitam a disseminação de conhecimento e inovação, constituem um tipo específico de cluster e pode ser denominados 'distritos industriais' "*.

No presente trabalho adotaremos a distinção empreendida por Suzigam (2000), utilizando o termo *cluster* para nós referirmos a uma concentração regional setorial com cooperação entre as firmas e distrito industrial como um tipo específico de *cluster* onde existem fortes elementos sócio-culturais associados a esfera industrial.

A meu ver, compactuando com a perspectiva de Garcia (1996), Franca pode ser vista como um distrito industrial, pois tem uma característica central a eles que é a "atmosfera industrial": *"A existência de uma comunidade sociocultural específica garante a transferência e a acumulação das habilidades de maneira natural, deixando "no ar" os segredos da indústria. Essa identidade sociocultural, que é representada por instituições como a família, a igreja e o clube, garante a reprodução de elementos tácitos e específicos à região, de forma a promover os elementos intangíveis que serão a base da competitividade do distrito"* (Garcia, 1996: 42). A "atmosfera industrial" presente nos distritos proporciona o intercâmbio de informações, o estabelecimento de contatos baseados na confiança e a acumulação de competências específicas a esse tipo de concentração industrial.

A presença dos distritos industriais é mais comum nos setores tradicionais, absorvedores de tecnologia, onde o processo de produção apresenta fortes discontinuidades. Nesses setores, a inovação é mais relevante na diferenciação do produto, nos canais de comercialização e no marketing em detrimento das inovações tecnológicas. Duas características adicionais podem explicar as causas pelas quais o aparecimento de aglomerações setoriais de pequenas e médias empresas é favorecido nesses setores da indústria. Em primeiro lugar, o processo produtivo desses setores apresentam fortes discontinuidades, o que reduz significativamente os requisitos de

investimento em capital fixo e possibilita a larga utilização de grande contingente de mão-de-obra, muitas vezes não qualificada. Essa possibilidade de fragmentação do processo produtivo estimula o aparecimento de pequenas empresas especializadas em uma ou algumas etapas do processo de produção (descentralização vertical), que constitui uma das características verificadas nos distritos. Além disso, a descontinuidade permite às empresas menores ocupar nichos de mercado que não são atendidos pelas grandes empresas.

A descentralização vertical das indústrias funciona como um acicate à divisão do trabalho entre as diversas firmas, que, por sua vez, acarretam ganhos em *eficiência coletiva* em função da ação conjunta das pequenas e médias empresas do distrito (Garcia, 1996). A *eficiência coletiva*, encontrada nos distritos industriais, deve ser entendida como a capacidade de obter ganhos de escala provenientes da divisão do trabalho entre as empresas e da especialização das firmas em uma ou algumas das etapas do processo produtivo, resultando numa estrutura produtiva altamente flexível. A flexibilidade é resultado da extensa teia de relações de cooperação interfirmas que pode ser verificada no distrito.

Na cooperação entre as empresas, é preciso ressaltar o papel de relevância que as instituições públicas ou privadas exercem, de forma a obter, de fato, os ganhos de *eficiência coletiva*. Essas instituições podem estar organizadas sob a forma de associações de classe, centros de serviço ou ligadas ao governo local, e têm a função de dar suporte institucional para as pequenas e médias empresas que fazem parte do sistema de produção (Suzigan, 2000).

A concentração geográfica permite às empresas operarem de modo mais eficiente na busca de insumos, tais como, mão de obra especializada e fornecedores de máquinas e componentes, além de facilitar o acesso à informação e tecnologia. O *cluster* também se destaca no binômio cooperação/competição. A cooperação interfirmas é facilitada pela concentração geográfica das empresas. As empresas continuam competindo no mesmo mercado, mas cooperam em aspectos que trazem ganhos mútuos, como por exemplo, participação em feiras, consórcios de exportação, compartilhamento de frete para comercialização, tratamento de matéria prima, etc. Uma prática bastante comum

nos distritos industriais, que ilustra a importância da cooperação na coordenação dos recursos, é o freqüente estabelecimento de contratos informais entre os produtores locais. Isso pode facilmente ser observado na cidade de Franca (Suzigan, 2001).

Em termos gerais, os distritos industriais se definem como aglomerações de empresas de pequeno e médio porte de um mesmo setor ou segmento industrial localizadas numa área geográfica limitada. Mas, essa definição ainda não é suficiente para caracterizar um distrito industrial. É necessário ainda que exista nessas concentrações industriais, fortes relações interfirmas, que intensifiquem a especialização em determinadas etapas do processo produtivo e possibilitem ações coletivas; redução de rigidez e capacidade de resposta rápida e flexível às mudanças da demanda; endogenização da capacidade tecnológica, que permite um processo contínuo de inovação (Garcia: 1996).

Garcia (1996: 43), resumiu as características que devem ser encontradas em um distrito industrial:

- Fortes relações interfirmas
- Papel importante dos agentes exportadores
- Identidade sociocultural
- Papel de apoio das autoridades locais
- Presença de instituições de apoio ao setor industrial
- Altos padrões de qualidade e tecnologia
- Alta capacidade de sobrevivência das firmas individuais
- Forte dinamismo e alta competitividade

De imediato, é possível verificar em Franca, características típicas dos distritos industriais, uma população de empresas especializadas na etapa de confecção de calçados, assim como, uma série de firmas atuando na provisão de matéria-prima à indústria e no fornecimento de maquinário. Encontramos, ainda, uma série de empresas prestadoras de serviços à indústria calçadista, como as chamadas “bancas” e os escritórios de exportação. Como bem observou Schmitz (1992) (citado por Garcia, 1996), o distrito industrial serve de estímulo ao aparecimento de empresas

especializadas no fornecimento de matéria-prima e de maquinário, como pode ser observado em Franca.

Outra característica já citada encontrada em Franca, que a torna mais próxima da definição de um distrito industrial, é a vasta presença de pequenas e médias empresas no seu parque produtivo. Também encontramos em Franca a chamada “atmosfera industrial” e uma forte identidade sociocultural assentada na produção de calçados. O forte caráter artesanal do processo de produção de calçados na cidade estimula a manutenção e a transferência das habilidades dos produtores e a formação da “atmosfera industrial”. Essa atmosfera garante a transmissão daqueles elementos tácitos e específicos ao setor calçadista local e incorporados à mão-de-obra. Como pudemos presenciar na pesquisa os segredos da indústria em Franca “pairam pelo ar” e são compartilhados pelos familiares, vizinhos e amigos que detêm as chaves da produção do calçado. *“A presença na comunidade de uma tradição de valores e das instituições garante que o processo de aprendizado dentro do distrito industrial se dê de maneira natural, já que a transmissão das informações ocorre através de contatos de cunho muito mais pessoal do profissional, no âmbito de instituições sociais como a família, a igreja e o clube* (Garcia, 1996: 29).

A produção de calçados de Franca tem um alto percentual de exportação (36%)¹⁵ e isso pode ser visto como indicador de competitividade do setor. Também podemos encontrar em Franca, a exemplo do que ocorre nos distritos industriais, a presença de agentes vendedores para mercados distantes. A exportação de parcela significativa da produção só é possível em virtude da presença dos escritórios de exportação na cidade, que exercem um papel semelhante aos *impannatori* italianos, uma vez que esses agentes são os responsáveis pelo recebimento dos pedidos do exterior e pelo repasse aos produtores locais. Segundo Garcia (1996:101), a relação entre esses agentes exportadores e os produtores locais é semelhante a uma relação de subcontratação. As atividades de *design*, marketing, controle de qualidade, definição dos modelos, cabem aos agentes de exportação, e às empresas locais resta a tarefa de produzir segundo

¹⁵ Segundo dados da Resenha estatística do SindiFranca do ano de 2007, com base em informação do SECEX.

especificações predefinidas. Esses agentes de exportação agiriam, assim, como um coordenador de recursos produtivos, beneficiando o binômio cooperação e concorrência entre os produtores locais.

Reis (1992: 74) afirma que a intervenção dos agentes exportadores na dinâmica do comércio do calçado da cidade tem um caráter contraditório. De um lado, a sua presença proporcionou um desenvolvimento da indústria calçadista local e a inseriu no mercado internacional. Mas, de outro lado, provocou uma excessiva dependência em relação a esses agentes, pois se tornaram o único escoadouro internacional da produção calçadista local.

No que diz respeito à competitividade da indústria calçadista da cidade, destacamos dois aspectos. O primeiro refere-se a extensiva divisão do trabalho entre os diversos agentes especializados (produtores locais, bancas de pesponto e escritórios de exportação) que estabelecem relações de cooperação que proporcionam economias indisponíveis para uma firma individual. “*Em outras palavras, é possível observar na aglomeração setorial de Franca a existência dos ganhos de eficiência coletiva, dando um teor high road competitiveness* (Garcia, 1996: 105)”. Já o segundo aspecto relaciona-se com as reduções de custos decorrentes da exploração de mão-de-obra barata, alcançada por meio da subcontratação junto às bancas de pesponto e corte da cidade. Assim, é preciso destacar que podem ser observados na produção calçadista francana ganhos de eficiência coletiva decorrentes da divisão do trabalho entre produtores especializados, assim como reduções de custos referentes à exploração da mão-de-obra. Como observou Prochnik (1991: 33), “*as empresas adotam um modelo de organização no qual os fatores de competitividade autêntica se misturam à competitividade espúria*” (citado por Reis, 1992: 92).

Quanto as instituições privadas e públicas - que prestam auxílio às pequenas e médias indústrias do distrito industrial na experiência internacional – destacamos em Franca a presença do Centro de Tecnologia de Couro e Calçados (CTCC), do Instituto de Pesquisas Tecnológicas (IPT), que presta serviços de pesquisa relativos ao controle de qualidade do produto final e da matéria-prima. Entretanto, é preciso destacar que,

segundo Suzigam (2000: 37), são poucas as indústrias que se beneficiam dos serviços do CTCC.

Outra instituição presente em Franca que atua no campo da formação da mão-de-obra é o SENAI (Serviço Nacional da Industrial), que oferece cursos voltados para a indústria calçadista, como o de cortador de calçados, montador e acabador de calçador, pesponto de calçados e mecânico de manutenção de máquinas.

Das entidades representativas, destacamos o Sindicato das Indústrias de Calçados de Franca (Sindifranca) e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Calçadista. O Sindifranca, órgão de representação política dos produtores locais, tem uma atuação tímida em relação aos serviços prestados às empresas, limitando-se à assessoria jurídica e à prestação de informações comerciais, além da elaboração de números sobre o setor.

Braga Filho (2000: 117), nos alerta para a especificidade do pólo calçadista francano que se aproxima muito em termos de organização industrial de um modelo de *industrial District* ou aglomeração industrial cujo perfil é o da especialização estreita, onde várias empresas se especializam na produção de um único produto. Inserido neste modelo está o chamado “survival cluster” ou cluster de sobrevivência, que consistem em micro-empresas de subsistência (setor informal). As características que se destacam nesse tipo de organização industrial são capital social modesto, grande desconfiança, concorrência ruinosa e mínima capacidade inovadora. Tal fenômeno pode ser interpretado de diversas formas, entre outras, como uma forma específica de fracasso no mercado. O mecanismo funcional normal da microeconomia é marcado pela entrada e saída de empresas. Se o faturamento genérico diminuir, as empresas menos eficientes se desagregam do mercado. Contudo, o cluster de sobrevivência funciona exatamente pelo contrário. Eles são o centro de acolhimento para pessoas que se tornaram vítimas do processo normal de adaptação microeconômica.

Deste modo, Braga Filho (2000) acredita que o surgimento da indústria calçadista de Franca baseou-se na própria especialização desenvolvida em função de sua formação econômica que acabou transformando-se em vocação. Porém, o desenvolvimento dessa vocação baseou-se mais na obtenção de vantagens comparativas – disponibilidade de matéria-prima e mão-de-obra abundante – e na inserção passiva

nos mercados do que no fortalecimento e no desenvolvimento de vantagens competitivas e na inserção ativa nos mercados.

1.5 Origem e evolução da indústria calçadista em Franca

A cidade logo cedo tem suas ruas invadidas por bicicletas. São trabalhadores que partem em direção às indústrias de calçados, numerosas na cidade. No final da tarde, novamente a cidade é invadida por bicicletas e pela pressa de chegar em casa para deitar o cansaço do trabalho, muitas vezes monótono e cheio de conflitos. A cidade já se adaptou a essa rotina, como também se acostumou à presença das sirenes das fábricas e ao mau cheiro da descarga dos curtumes, mesmo que hoje a maioria das fábricas e curtumes da cidade tenham sido deslocadas para o Distrito Industrial, especialmente planejado para acolhê-las. As sirenes são ouvidas agora nos bairros mais distantes, o mau cheiro é sentido somente nas proximidades do Distrito Industrial, mas a nuvem de bicicletas continua invadindo a paisagem da cidade. No entanto, alguns trabalhadores não compartilham com seus comparsas esse ir e vir pela cidade: são os trabalhadores das bancas de pesponto a domicílio, inúmeras na cidade.

Franca é uma típica cidade de porte médio do interior de São Paulo, localizada no nordeste do estado, a 400 km da capital. A cidade guarda a história e a identidade da povoação do interior de São Paulo, que dará origem ao caipira brasileiro, marcado por uma cultura rural, tradicional e católica (Candido: 2001). O município de Franca se localiza em uma região rica do país, de grande circulação de capitais, devido à proximidade da cidade de Ribeirão Preto, centro econômico da região, e às plantações de cana-de-açúcar. Mas Franca também dá a sua contribuição à ventura da economia regional. É o segundo pólo calçadista do Brasil e o primeiro em calçados masculinos – produto que tem se destacado na produção industrial brasileira.

Franca tem hoje 327.772 habitantes, dos quais 213.019, 65% da população se encontra em idade ativa (IPES/FACEF)¹⁶. O setor secundário, constituído pela indústria de transformação, na qual se destaca a produção de calçados de couro, lidera a

¹⁶ Instituto de Pesquisas Econômicas e Sociais da Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis de Franca.

constituição do mercado de trabalho da cidade. Segundo Lara (2005, 29), apoiado pelos estudos da FACEF, das 72.812 pessoas ocupadas no setor secundário, a fabricação de calçados de couro participa com 65,7% das vagas.

Trabalhadores formais de Franca por setores do IBGE

Extrativo mineral	10
Indústria de transformação	30.963
Serviços Indst. de utilidade pública	452
Construção civil	1317
Comercio	15.110
Serviços	15.999
Administração pública	3.308
Agropec. Ext. vegetal, caça, pesca	1.288
Total	68.447

Conforme podemos observar na tabela acima, com base nos dados da RAIS/MTE do ano de 2006, o setor de indústria de transformação é o que mais emprega no município, 30.963, o que corresponde a 45% da população empregada. Desses 30.963, 20.087 são empregados no setor calçadista, conforme os subsetores de atividade econômica definidos pelo IBGE, o que corresponde a 65% dos trabalhadores da indústria de transformação. Esses dados revelam a importância da produção do calçado para a cidade.

Em 2006, conforme a RAIS do Ministério do Trabalho, Franca possuía 1700 estabelecimentos industriais produtores de calçados, que geravam cerca de 21.468 mil empregos diretos. Sem contar as inúmeras micro-empresas da cidade, não contabilizadas nesse montante e os diversos trabalhadores domiciliares presentes no setor. A indústria francana é especializada na produção de calçados masculinos de couro e produz tanto

calçados de baixo custo, voltados para as classes populares, assim como calçados esportivos de qualidade, voltados para segmentos específicos de mercado.

Atualmente a indústria francana tem sido exposta a condições adversas como a acirrada concorrência internacional e a valorização da taxa cambial adotada pelo governo. O consumo interno de calçados no país é limitado pelo baixo poder de compra da população, de forma que parte considerável da produção nacional se destina ao mercado externo e, por isso, muito suscetível às transformações no comércio mundial. Segundo dados da RAIS/MT de 2006, conforme critérios do IBGE para a definição do porte da empresa, há em Franca duas empresas de grande porte, com mais de 500 funcionários, o que demonstra a prevalência absoluta da pequena e média unidade produtiva nessa localidade.

Entre os historiadores¹⁷ que trataram das origens da indústria coureiro-calçadista de Franca, é grande o número daqueles que consideram a atividade criatória e a condição de entreposto de sal, como um fator decisivo para o desenvolvimento da produção de calçados naquele município (Navarro, 2006: 33).

A fabricação de calçados existe em Franca desde a sua formação, no início de 1800. O calçado, nessa época, era produzido de forma artesanal e sem expressividade econômica, mas cresceu consideravelmente no século passado e favoreceu o surgimento da indústria calçadista. Embora, o artesanato de couro existisse em praticamente todos os povoados paulistas do começo do século XIX, em Franca ele encontrou um conjunto expressivo de condições favoráveis a sua expansão. Segundo Tosi (2002), a mais relevante, entre essas condições favoráveis, foi a localização de Franca na “Estrada dos Goyases” – o único caminho que ligava São Paulo ao centro do Brasil. A posição geográfica da cidade possibilitou o seu desenvolvimento destacado como entreposto comercial. Tornou-se, assim, grande centro distribuidor de gado para São Paulo e de sal para o Brasil central. Desse modo, o comércio com Goiás, Mato Grosso e arredores de Minas Gerais facilitou a entrada do artesanato de couro francano nessas regiões. Outra condição favorável destacada por Tosi (2002) é o impulso que o artesanato de couro

¹⁷ Tosi (2002) cita entre os estudiosos do desenvolvimento do pólo calçadista francano os seguintes historiadores: Borges (1966); Bourroul (1884); Chiachiri (1967, 1972, 1974, 1994); Palermo (1980); Vilhena (1968).

recebeu em função da criação de gado. Após a chegada dos povoadores mineiros, instalou-se em Franca um pólo pastoril, que fornecia matéria-prima para a confecção de calçados e estimulava a presença de curtumes na cidade.

No final do século XIX, Franca experimenta um novo ciclo econômico: o da cafeicultura. Franca, devido a qualidade do seu solo, denominado “terra roxa”, impôs-se como produtora de café fino. Com a economia cafeeira, instalou-se no território paulista uma ampla infra-estrutura de serviços, transportes, casas comerciais e bancárias. Ocorreu maior concentração populacional nas cidades, ampliou-se o mercado de consumidores e São Paulo iniciou a sua industrialização. Com o café vieram as ferrovias, necessárias ao transporte desse produto. Assim como a “Estrada dos Goyases” favorecera a expansão do artesanato local, a estrada de ferro deu-lhe continuidade. A ferrovia chegou a Franca em 1887. Através dela, o calçado francano atingirá o novo mercado consumidor criado pela expansão da cafeicultura (Tosi, 2002: 86).

Barbosa (2004) tem uma visão que se contrapõe a de Tosi (2002) a respeito da origem e desenvolvimento da indústria calçadista francana. Segundo Barbosa, Tosi atribui importância excessiva à atividade cafeeira como elemento propulsor da industrialização da cidade. A teoria canônica sobre o desenvolvimento industrial do interior de São Paulo é de que os capitais acumulados pela elite cafeeira teriam financiado a nossa industrialização. Assim, os nossos industriais provinham da nossa antiga elite agrária. Para Barbosa, o caso de Franca escapa a esse postulado, pois os industriais do calçado francano, eram em sua maioria pequenos artesões sem nenhum vínculo com a elite cafeeira. Eram imigrantes (italianos e espanhóis) pobres que abriam pequenas oficinas de produção de calçado e que deram origem aos industriais francanos - por isso o termo “industriais de pés descalços”, utilizado por Alves, Barbosa e Braga Filho (2006). Desse modo, para Barbosa (2004: 3) o parque fabril de Franca teve origem no pequeno capital, oriundo em grande parte de artesões e ex-operários.

Cabe aqui um parêntese acerca das implicações da história da evolução da indústria calçadista nesses moldes, assentada no pequeno capital e na figura do artesão, que se torna grande empresário. Essas duas características fundantes da indústria local serviram de base à ideologia disseminada no meio de que todos podem ser empresários;

toda oficina de calçados localizada no domicílio do sapateiro é um embrião de uma grande indústria (Barbosa, 2006: 110). Essa é uma ideologia, partilhada pela população local, torna todo sapateiro um industrial em potencial. Afinal, foram dessas pequenas oficinas que surgiram grandes “impérios” industriais, como a Samello e a Agabê.

Uma figura que personifica esse “mito de origem” da indústria de Franca é a figura de Miguel Sábio de Mello, fundador da Calçados Samello. Miguel era filho de imigrantes espanhóis vindos ao Brasil para trabalharem na lavoura de café. E cabe à figura de Miguel a denominação difundida na cidade de “industriais de pés descalços”, pois segundo consta nos registros biográficos do industrial: “chegou à cidade descalço, como andava até então na roça” (Mello, 1990: 43).

No início do século XX ainda predominava em Franca as oficinas artesanais de produção de calçado. O trabalho, nessa época, era totalmente artesanal, fazendo uso, quase exclusivamente, do “prego e da banquetta”¹⁸. Nessas oficinas, eram produzidas selas, arreios, chinelos, calçados, botas (Mendes, 2005).

Ainda no início do século XX, a manufatura passou substituir o artesanato no modo de produção do calçado francano. A manufatura era a fábrica ainda sem a maquinaria moderna, mas com divisão de operações e uma separação entre capital e trabalho, ou seja, havia um empresário e seus operários. Nessa época destaca-se o nome de Carlos Pacheco de Macedo na produção de calçados de Franca. Carlos Pacheco de Macedo foi um empresário francano pioneiro na mecanização das fábricas de calçados da cidade, proprietário da fábrica Jaguar (1921) e do Curtume Progresso (1918). O referido empresário francano instalou a primeira indústria na cidade, utilizando máquinas trazidas da Alemanha em todas as etapas da produção. Entretanto, a indústria pioneira de Macedo não sobreviveu muito tempo e faliu em 1926. A mecanização do processo de produção do calçado francano foi interrompida por onze anos, em que predominou nas fábricas da cidade um modo de produção artesanal (Tosi, 2002: 141-183).

¹⁸ O termo banca, utilizado para se referir as unidades produtivas terceirizadas vem provavelmente do termo banquetta.

Segundo Mendes (2005), a década de 30 marcou a transição da fase artesanal de produção do calçado para a manufatureira. Sucedeu nessa época, então, uma combinação do trabalho manual intensivo com o uso de algum maquinário. Nesse contexto, era comum a existência de fabriquetas no fundo de casa, que eram responsáveis por boa parte da produção de sapato na época.

Até 1940, segundo Mendes (2003), a forma artesanal de produção predominou nessa indústria, na qual a concentração de capitais era incipiente e o fator trabalho determinante. A transição do trabalho manufaturado para o industrializado na produção do calçado foi um processo lento que permitiu por longo tempo a existência concomitante de pequenas sapatarias e fábricas modernas. O trabalho domiciliar, típico da fase pré-fabril do capitalismo, persistiu por muito tempo na indústria calçadista, mesmo em estágio mais avançado do capitalismo, e ainda hoje tem presença significativa (Barbosa; Mendes, 2003: 64).

Os estudos regionais sobre industrialização tem demonstrado que as regiões manifestam diferenças significativas em relação ao desenvolvimento industrial nos grandes centros urbanos. No caso de Franca, além da configuração especial da indústria assentada no pequeno capital de artesões e operários, o ramo apresenta a característica de ter se desenvolvido em uma região cuja estrutura econômica era predominantemente rural, fundada no cultivo do café e na atividade pecuária. Disso advêm a questão da transição do trabalho rural para o trabalho industrial urbano. Como veremos no capítulo quatro desta dissertação, muitos trabalhadores e banqueiros¹⁹ entrevistados têm origem rural, isso certamente tem implicações na cultura fabril desses atores.

Em 1937 a industrialização do calçado na cidade ganhou novo impulso na figura de Antonio Lopes de Mello, que fundou a Calçados Mello (1932). Devido a concorrência com o calçado carioca e a necessidade de baixar os preços, o empresário Lopes de Melo decidiu mecanizar a produção e passou a importar máquinas americanas por um sistema de *leasing*. Essa mecanização impulsionou a remodelagem da produção de outras empresas da cidade.

¹⁹ Nome usado pela população local para se referir aos donos das bancas.

Na década de 40, o pólo calçadista de Franca adquiriu contornos mais nítidos, com o aumento do número de indústrias e a expansão da aglomeração urbana. A cidade acompanhava as mudanças que ocorriam na estrutura econômica nacional, e o Brasil deixava de ser um país essencialmente agrícola. Entretanto, o surto da industrialização do calçado francano ocorre a partir de 1950. O governo federal passa a incentivar a indústria nacional como um todo, oferecendo linhas de crédito, que podiam ser utilizados para a mecanização e para a construção de prédios industriais (Tosi, 2002).

A expansão do setor no município prosseguiu nos anos 60. No início dessa década, Franca já produzia 32% de todo o calçado fabricado no Estado de São Paulo, ficando atrás apenas da capital. A produção triplicou em relação ao decênio anterior e correspondia a 61,2% do total da receita da cidade. Nesta época, surge também na cidade a emergente indústria de artefatos de borracha. A fabricação de calçados passou a representar a maior base da sustentação econômica do município (Coutinho, 2006).

Segundo Navarro (2006: 146), a Samello²⁰ torna-se a maior fábrica do município e em 1965 traz para Franca a primeira esteira transportadora de materiais da indústria brasileira de calçados. Mais tarde, no final da década de 60, será essa mesma empresa que terá papel relevante na inserção do calçado francano no mercado mundial. Até a década de 1960, a produção de calçados de Franca estava destinada exclusivamente ao consumo interno. A inserção do produto francano no mercado internacional se deu por volta de 1969, quando a Calçados Samello S.A. realizou o primeiro embarque para o exterior. As exportações impulsionaram ainda mais o crescimento e o desenvolvimento da indústria da cidade.

Após 1970 ocorre uma aceleração no desenvolvimento do parque calçadista da cidade. Entretanto, não se trata de um fenômeno isolado, mas sim entrelaçado a novas formas de gestão de política econômica do governo federal, associadas às novas demandas do capital internacional.

²⁰ A Samello vem de uma cisão ocorrida dentro do Calçados Mello. A Samello foi fundada por um dos irmãos que encabeçavam a fábrica de calçados Mello. A Samello esteve atuante até 2006, quando sucumbiu diante das adversidades do mercado do calçado. Em 2008, a Samello retomou a produção, mas numa quantidade mínima e com exíguos funcionários.

Hélio Nogueira da Cruz (1977) (citado por Mendes, 2005) afirma que o desenvolvimento do setor calçadista nos anos 60 se deve a fatores internos, tais como a criação de novos modelos produzidos, como o “mocassim”; novas formas de comercialização – investimentos em propagandas e criação de redes de lojas, organizações de feiras. Mas a efetiva dinamização ocorreu devido a entrada do calçado brasileiro no mercado internacional.

Durante a década de 1970, as exportações de calçados produzidos em Franca vão se consolidar, tornando o município o maior pólo exportador de calçados masculinos de couro do país. O incremento do mercado interno, decorrente do processo de urbanização e industrialização vivido pelo país, aliado a expansão da produção para exportação, trouxe benefícios para a indústria francana. Essa conjuntura expandiu o volume da produção, aumentou o número de unidades produtivas e criou novos postos de emprego.

Segundo Schneider (1996), com as exportações de calçados do Brasil observa-se uma rápida modificação do perfil produtivo do setor. Dois fatores macroeconômicos contribuíram nesse sentido. De um lado, o Estado brasileiro passou a exercer um papel decisivo no desenvolvimento da indústria nacional de bens manufaturados, que dependia da capacidade de consumo dos trabalhadores. O baixo poder aquisitivo da população, resultante da corrosão inflacionária do salário mínimo, obrigou o Estado a incentivar as exportações de produtos manufaturados para dinamizar as indústrias do setor. Por outro lado, em decorrência dessa política, as indústrias de calçados se dinamizaram e conquistaram uma fatia importante do mercado consumidor dos países capitalistas desenvolvidos.

Ao contrário do que aconteceu até o início da década de 90, hoje não existem mais empresas voltadas predominantemente para o mercado externo. As empresas que se dedicavam ao mercado externo sofreram grande impacto da política de valorização cambial adotada pelo país. Hoje, 71% da produção do calçado francano se destina ao mercado interno²¹.

²¹ Resenha estatística do Sindifranca do ano de 2007, apoiada nos dados do SECEX (Secretária de Comércio Exterior).

Com o golpe militar de 1964, o governo federal incentivou sobremaneira a indústria de calçados, principalmente através do Fundo de Financiamento para Máquinas e Equipamentos Nacionais (FINAME) que passou a privilegiar o setor, o que serviu de acicate à produção nacional de máquinas para calçados. Portanto, os incentivos governamentais tiveram grande participação no desenvolvimento do setor calçadista, entretanto, esse período de crescimento acabou por vigorar enquanto permaneceram os incentivos governamentais. *“Esta forma de desenvolvimento industrial é tida como “espúria”, pelo fato de existir outros condicionantes que não apenas as relações de mercado, interferindo no curso do desenvolvimento da produção industrial (Souza, 2003: 47)”*.

Desde de seu início, as exportações francanas de calçados masculinos de couro dirigiram-se, primordialmente, para o mercado estadunidense. Entretanto, os calçados dirigidos aos EUA se diferenciavam daqueles destinados ao mercado interno, tanto em sua modelagem quanto nas matérias-primas utilizadas. Na maioria das vezes, eram os importadores que determinavam o design dos calçados que encomendavam e, em grande parte, forneciam, até mesmo, a matéria-prima necessária à sua confecção. Esse modo subalterno com que o produto francano adentrou o mercado estadunidense trouxe conseqüências para a essa incipiente indústria, que acabou por não se arrojar na confecção de modelos de calçados originais e nativos (Navarro, 2006: 151).

Quanto ao tamanho das indústrias francanas sempre prevaleceram na cidade as pequenas unidades produtivas. Entretanto, até o final da década de 80 a tendência seguia para uma maior concentração das unidades fabris, com o aumento das grandes indústrias – tendência oposta seguida a partir da década de 90, como veremos adiante.

Porcentagem de empresas por número de funcionários – Município de Franca²²

	1967	1975	1980
1 a 50	85	85	67
50 a 100	13	10	18
100 a 200	1	3	10
200 a 1000	1	1	5

Fonte: Vilhena (1968); Vasques (1977) e Rinaldi (1980).

Como podemos perceber pela tabela acima até a década de 80 havia uma tendência na estrutura industrial da cidade de aumento no número de unidades produtivas maiores e de queda das unidades menores, mesmo que continuem sendo a maioria.

Ano	Número de indústrias calçadista segundo o porte em Franca				
	Micro	Pequena	Média	Grande	Totais
1985	128	135	46	11	320
1990	578	133	49	09	769
1995	605	149	25	04	783
2000	825	220	26	04	1.075
2003	1.069	287	30	04	1390
2006	1478	201	26	02	1.707

Fonte: Conforme dados RAIS/MTE

A partir de 1985 essa tendência foi interrompida e dá-se um crescimento acentuado das micros e pequenas indústrias.

²² Gráfico elaborado a partir dos trabalhos de Vilhena (1968); Vasques (1977) e Rinaldi (1980). Os dados de Vilhena correspondem ao ano de 1967, os de Vasques ao de 1975 e os de Rinaldi ao de 1980. É preciso alertar que os autores usaram metodologias e parâmetros diversos para suas pesquisas. Os dados do Ministério do Trabalho não puderam ser utilizados, pois só foram compilados a partir de 1985.

Na década de 80, as exportações do calçado francano atingiram a marca de 35% da produção e, desse modo, firmou-se como o maior centro produtor de calçados masculinos de couro do Brasil. A partir de então, a estrutura industrial da cidade adquire um formato de *cluster*, pois além das fabricas de calçado, a cidade conta com produtores de insumo, como solados, adesivos, curtumes, matrizes, máquinas e equipamentos, agentes de mercado interno e externo, sem contar a presença do SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) que auxilia as indústrias do setor.

O crescimento da produção de calçados serviu de acicate ao desenvolvimento de uma sociabilidade propícia para o progresso do setor e difundiu a idéia de que Franca tornara-se a “Capital do calçado masculino do Brasil”. Dada a centralidade desse setor de economia na cidade e a popularização da identidade da cidade assentada na produção do calçado, tal atividade passou a figurar como “escolha” principal ou destino natural daqueles que ingressavam no mercado de trabalho.

O crescimento do parque calçadista francano serviu de atrativo para um generoso movimento migrante, vindo de áreas vizinhas do próprio Estado de São Paulo e também do Estado de Minas Gerais.

Conforme nos relata Navarro (2006: 167), em função do aumento crescente do volume da produção de calçados, a capacidade de produção das fábricas ficava aquém da demanda. Aumentar a capacidade de produção significava contratar mais funcionários, adquirir máquinas e equipamentos e ampliar as instalações físicas das empresas. O espaço físico, nas fábricas, não comportava o aumento do volume da produção. As empresas que dispunham de capital para adquirir a maquinaria necessária para o conjunto das etapas do processo de produção iniciaram o processo de transferência de algumas das operações demandadas pela produção do calçado para fora de seus limites físicos. A costura manual e o pesponto saíram primeiro.

O trabalho em domicílio, tendo a família como unidade produtiva, já existia na cidade, o que facilitou esse processo de externalização produtiva, pois já se anunciava aí uma cultura de trabalho “autônomo” no município.

Vários modelos de calçados requeriam costura manual, fato que ampliou a oferta de trabalho para as costureiras manuais. No entanto, no final da década de 1970, as

fábricas passaram a recorrer ao trabalho em domicílio para a costura manual. Como esse tipo de trabalho não requer o uso de máquinas e era realizado majoritariamente por mulheres no interior das fábricas, não foi difícil a sua transferência para fora dos limites físicos da empresa. Aos poucos, as seções de costura manual foram desmontadas e as costureiras deixaram as fábricas para realizar o mesmo trabalho em seus domicílios. De imediato, as costureiras a domicílio mantiveram uma relação estreita com a indústria para a qual prestavam serviço, conservando em alguns casos até mesmo o vínculo empregatício. Elas próprias se encarregavam de buscar a sua cota diária de costura e depois retornavam à empresa para entregar o trabalho realizado e para receber o pagamento. Entretanto, paulatinamente, o trabalho realizado em domicílio começou a ser repassado pela costureira para suas amigas, vizinhas e parentes. A relação entre as trabalhadoras envolvidas na execução da costura manual e a empresa foi se distanciando e passou a contar com um número crescente de intermediários, ao mesmo tempo em que as relações trabalhistas formais foram desaparecendo. No domicílio, o trabalho de costura manual deixou de ser remunerado por hora, como era usual nas fábricas, e passou a ser pago por peça. Na maioria das vezes, o trabalho realizado em domicílio contava com a participação de outros membros da família da trabalhadora (Navarro, 2006: 168).

Segundo Rinaldi (1987), na década de 80, a realização da costura manual e do tressê em domicílio passou a ser generalizada. Nesse mesmo período, o pesponto também passou a ser feito fora das fábricas. O pesponto passou a ser entregue tanto a trabalhadores domiciliares quanto a empresas criadas para prestar esse tipo de serviço para as indústrias. Os trabalhadores que realizavam o pesponto em casa eram normalmente ex-empregados das indústrias calçadistas. As empresas que se encarregavam de realizar o pesponto para as indústrias de calçados tornaram-se conhecidas em Franca como ‘bancas’. As bancas são unidades contratadas pelas empresas calçadistas para realizar determinadas operações envolvidas na produção de calçados de couro, principalmente aquelas que demandam mais trabalho vivo, como o pesponto e a costura manual. As chamadas ‘bancas de pesponto’, que cresceram numericamente no município desde 1970, constituíam um conjunto bastante heterogêneo

de unidades produtivas. Variava a área ocupada com as suas instalações, o número de máquinas de que dispunham e a quantidade de trabalhadores com que contavam, fossem assalariados ou apenas os membros da família, como era comum nas bancas pequenas.

As bancas de pesponto assim constituídas acabavam funcionando como se a seção de pesponto da empresa calçadista tivesse sido transferida de local, mantendo, na maior parte dos casos, com os seus empregados, as mesmas relações de trabalho em vigor nas fábricas de calçados. Essas bancas de maior porte contavam, usualmente, com cerca de 20 a 30 máquinas de pesponto e eram, em geral, as que recebiam o pesponto dos maiores fabricantes de calçados de Franca, tanto pelo fato de disporem de maior capacidade de produção, de contarem com maior número de trabalhadores e por possuírem máquinas mais novas, quanto pela possibilidade de oferecerem maior controle sobre a qualidade do trabalho. Em sua origem, muitas dessas bancas resultaram da ampliação do trabalho de pesponto realizado pelo trabalhador em seu domicílio (Rinaldi, 1987).

Reis (1992), constata que a indústria brasileira de calçados foi um dos poucos setores que conseguiu se expandir em meio à crise vivida pela indústria nacional nos anos 80. A expansão da produção de calçados no país foi possível nesse período devido à ampliação das vendas no mercado externo e, em alguns períodos, resultou do aumento da demanda interna.

A produção de calçados de Franca também teve um bom desempenho na década de 1980. Nesse período, cresceu tanto a produção para exportação quanto para atender o mercado interno. Continuou também em expansão o mercado de trabalho seja formal, dentro da fábrica, ou precário e informal, nos domicílios e bancas. Esse crescimento do setor calçadista da cidade, em contraposição ao quadro de crise do país, atraiu para a cidade um fluxo migratório em busca de alternativas de emprego, oriundas dos municípios vizinhos, da capital do Estado e de Estados próximos, como Minas Gerais e Paraná. Esse fluxo, em grande parte, foi absorvido pelo mercado de trabalho em expansão da cidade (Navarro, 2006: 185).

A crise vivida no mercado internacional desde os anos iniciais da década de 80 favoreceu as exportações brasileiras de calçados nos anos de 1983 e 1984. As empresas

calçadistas francanas puderam fornecer ao mercado internacional calçados de couro com qualidade ligeiramente inferior aos produzidos na Itália e na Espanha, mas com preços significativamente menor em comparação ao calçado produzido naqueles países. Essa circunstância conjuntural apontou, para essas empresas, a perspectiva de virem a concorrer com a produção de calçados da Itália e da Espanha no mercado internacional. Nos anos seguintes, essa tendência se manteve apesar da retirada paulatina dos subsídios às exportações brasileiras de calçados a partir de 1985 (Navarro, 2006: 188).

O Plano Cruzado, em 1986, elevou o poder aquisitivo da população brasileira e aumentou sensivelmente a demanda interna por calçados. Em função desses acontecimentos a produção francana de calçados alcançou um patamar nunca mais alcançado em sua história, 35 milhões de pares, dos quais 74% foi absorvido pelo mercado interno. No entanto, o plano de estabilização econômica não cumpriu a sua promessa de salvação nacional e erodiu em 1987. Como o crescimento do mercado interno não se manteve, a produção francana de calçados teve uma brusca queda, de 35 milhões para 17 milhões. Houve, então, demissões e falências no setor calçadista da cidade (Navarro, 2006: 196-200).

Em 1988 e 1989, o setor calçadista no país permaneceu em declínio, mas em Franca o setor apresentou sinais de recuperação, elevando-se a produção para 27 milhões de pares. Entretanto, os postos de trabalho não acompanharam o aumento da produção. O aumento da produção aliado a queda nos postos de trabalho formal passou a ser a tendência dominante a partir de 1990 (Navarro, 2006: 200).

A partir de 1990, a redução do número de postos de trabalho na indústria calçadista seguiu a seguinte tendência: ampliação do volume da produção com a retração do número de trabalhadores empregados diretamente pelas empresas, resultado menos da incorporação de tecnologia à base técnica da produção e mais da adoção de estratégias de reestruturação do processo produtivo. Independente das variações ascendentes e decrescentes do volume da produção ao longo da década de 1986-1996, a indústria calçadista francana extinguiu pelo menos 16,5 mil postos de trabalho nesse período (Navarro, 2006: 213-214).

Fonte: Ministério do Trabalho (RAIS/CAGED).

Os diversos planos econômicos que se seguiram nos anos 90, com alterações significativas nas taxa de câmbio, afetaram sobremaneira o setor calçadista de Franca, que no final da década de 80 e início da de 90, assistiu à falência de muitas de suas indústrias, às oscilações na sua produção e à retratação do seu mercado de trabalho.

A exposição das empresas nacionais à competição internacional, imposta pela abertura econômica do início da década de 1990, impeliu o empresariado do país a buscar formas e processos de produzir bens e serviços com melhor qualidade, a preços competitivos. Investimentos em tecnologia e modificações na organização das empresas foram adotados, de maneira simultânea ou isoladamente, em uma busca frenética por modernização, vista sob o prisma do empresariado como um elemento vital e necessário para a retomada do crescimento econômico, estagnado por toda a década de 1980. A implementação dessas mudanças estava baseada no chamado modelo japonês ou “toyotismo”.

No Brasil, a adoção e a difusão do modelo japonês não se deu de forma homogênea entre os diversos setores da economia, entre as empresas de um mesmo setor e mesmo no interior da mesma empresa. Em muitos casos a adoção desse novo modelo de gestão da produção significa tão somente a adoção de algumas de suas técnicas ou sistemas.

O processo de reestruturação produtiva, já em curso em algumas indústrias de calçados de Franca, desde o início dos anos de 1980, vai sofrer um incremento a partir dos anos de 1990, quando o novo cenário aberto pelo mercado internacional aumentou as exigências por calçados de melhor qualidade, com maior variedade de modelos, em volumes menores aos que os produtores francanos estavam acostumados a atender e a preços competitivos. Resulta daí uma série de experiências que vão sendo adotadas para reduzir os custos de produção que vão interferir na organização da produção e do trabalho, o que tem levado à sua intensificação, ao aviltamento salarial, à eliminação de postos de trabalho e à crescente informalização do emprego nesse setor. Essas mudanças vão atingir todas as etapas da produção do calçado, da modelagem até este ser colocado em caixa.

Em meio à aceleração do processo de reestruturação produtiva, assistimos a um crescente movimento de descentralização da produção, que passa a ser denominado pelo neologismo ‘terceirização’, cujo padrão adotado no Brasil tem sido referenciado como fraudulento, espúrio ou predatório, por buscar a redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho que se objetivam em diferentes formas: na subcontratação de mão-de-obra; nos contratos temporários de trabalho; na contratação de mão-de-obra por empreiteiras; no trabalho em domicílio; no trabalho por tempo parcial e no trabalho sem registro em carteira, mecanismos esses que buscam neutralizar a regulação estatal e a sindical e que colocam em risco uma série de direitos sociais e trabalhistas, duramente conquistados (Ruas, 1993).

Nas indústrias de calçados masculinos de couro de Franca, a terceirização, sob a forma de transferência de parte da produção para ser realizada fora das indústrias, é uma prática anterior e bastante difundida. O que se observou, em Franca, a partir de 1990, foi apenas uma intensificação desse processo que, apesar de ter sido apresentado como uma estratégia moderna de readequação da produção industrial calçadista, tem poucos elementos de novidade (Rinaldi: 1987).

Portanto, o acirramento da concorrência no mercado mundial, na década de 90, fizeram com que o processo de reestruturação produtiva no setor calçadista ganhasse impulso. Esse processo articulou uma relativa inovação tecnológica com novas formas

de organização e gestão do trabalho, que resultaram na redução de postos de trabalho formais e internos à fábrica, no desemprego, na intensificação do ritmo de trabalho e do trabalho terceirizado, na grande parte das vezes, em domicílio.

Em geral, as bancas de calçados terceirizadas são administradas por ex-funcionários das indústrias. As grandes empresas procuram conceder peças de sapatos somente às bancas registradas como micro ou pequena empresa. Estas, por sua vez, estabelecem uma complexa rede de redistribuição até os domicílios. O registro como micro ou pequena empresa não implica na legalização completa das atividades produtivas dos ateliês. É muito freqüente que o dono da banca seja um mero repassador de serviço para os ateliês de menor porte ou para os domicílios, reservando a si o papel de intermediário entre a empresa e os subcontratados, como veremos no próximo capítulo.

Essa estratégia de repassar tarefas já terceirizadas é chamada de “quarteirização”, porque implica no repasse de serviços terceirizados a bancas pelas empresas. Essa transação amplia a informalidade das relações de trabalho vigentes nas atividades e eleva a exploração do trabalho, uma vez que os quarteirizados remuneram seus trabalhadores de acordo com os preços pagos pelos que terceirizam as tarefas, que em geral são muito baixos.

Nesse sentido, a diversidade de formas de trabalho que caracterizam as tarefas executadas no âmbito das bancas confere ao processo de terceirização do calçado em Franca um caráter perverso em virtude do estímulo à informalidade e à precariedade das relações de trabalho.

As bancas, mesmo as de grande porte, estão submetidas às indústrias de calçados: são prestadoras de serviço, recebem normalmente por peça e o volume de trabalho que realizam é aquele solicitado pelas indústrias, que também estipulam a remuneração pelo trabalho executado. O contrato estabelecido entre as indústrias e as bancas é apenas um contrato verbal, de pagamento por peça, podendo ser interrompido a qualquer momento, de forma a mais arbitrária possível.

A instabilidade do trabalhador empregado nas bancas, como veremos no decorrer do trabalho, cresce em razão inversa ao trabalho daquelas unidades produtivas. As

bancas de maior porte, que atendem as empresas calçadistas maiores, recebem um volume maior e mais regular de trabalho, o que permite uma estabilidade maior do vínculo empregatício. É comum, nesse caso, que essas bancas cumpram os encargos da legislação trabalhista. Quanto menor a banca - e a sua capacidade de oferecer trabalho às indústrias calçadistas - mais arbitrárias são as relações de trabalho estabelecidas e mais precárias as condições de trabalho vigentes.

Para as grandes indústrias calçadistas, o repasse de parte ou da totalidade do trabalho de pesponto, da costura manual e do tressê para as bancas constituía um expediente extremamente vantajoso. Possibilitava a manutenção de um fluxo mais regular da produção dentro da fábrica, principalmente ao facilitar a administração dos períodos de crescimento do volume da produção, motivado pelo caráter sazonal da demanda, em especial a do mercado interno.

Com o acirramento da terceirização recaíam sobre os proprietários das bancas os gastos com o aluguel do imóvel e os custos da manutenção e produção em geral, inclusive da maquinaria e de insumos que não eram oferecidos pela indústria. Outro fator que tornava atraente a subcontratação de trabalho pelas indústrias de calçados devia-se à redução dos custos do trabalho direto das empresas contratantes, dos encargos sociais, do retrabalho, despesas com admissão, treinamento e demissão de trabalhadores: esses encargos eram repassados para os proprietários das bancas na mesma proporção do trabalho a ser executado. Por isso mesmo, o envio de parcela do trabalho para ser realizado nas bancas ou em domicílio habilitava as empresas contratantes a enfrentarem rapidamente as instabilidades do mercado, na medida em que possibilitava o incremento ou a redução da capacidade produtiva, dispensando alterações substanciais nas plantas industriais ou no contingente formal da mão-de-obra. As indústrias capitalizavam ainda outras vantagens, como a reserva de força de trabalho barata e o fato de as bancas servirem como qualificadoras dessa força de trabalho para as indústrias.

Com o recrudescimento da terceirização, e das ilegalidades atreladas a forma que esse processo adquiriu na cidade, o Judiciário passou a receber inúmeras denúncias trabalhistas relacionadas a esses acontecimentos. Desse modo, diante da crescente incidência de processos trabalhistas devido à terceirização, o Ministério Público do

Trabalho resolveu apresentar ações civis contra algumas principais indústrias calçadistas da cidade, que praticavam a externalização da atividade fim da empresa. Essas ações civis públicas foram julgadas e as indústrias deveriam ser autuadas e a terceirização proibida, no entanto, a execução da decisão da Justiça se demonstrou “impraticável”, segundo o Tribunal Superior do Trabalho, instância máxima do judiciário trabalhista. Esse embate judicial deu origem ao TAC – Termo de Acordo de Conduta -, que regulamenta a terceirização da atividade fim nas indústrias da cidade. O TAC, assim como esse embate de forças entre os diversos atores do setor, sindicato, trabalhadores, industriais, que foi mediado pelo judiciário será mais detalhadamente tratado no próximo capítulo. Por ora, basta dizer que esse evento é pleno de significados, significa que a lei, que proibia a terceirização nos moldes francanos, sucumbiu perante a realidade produtiva francana. O argumento utilizado pelo Ministério Público (segundo relato de um Juiz do Trabalho de Franca) e pelo Sindicato dos Trabalhadores a favor da negociação em prol da terceirização é de que essa prática é antiga e enraizada na cultura fabril da cidade.

Dada a importância da subcontratação e da terceirização na reestruturação produtiva da indústria calçadista francana, cabe a esta pesquisa aprofundar a análise desse fenômeno, assim como trazer à baila as consequências desse processo para os trabalhadores.

CAPÍTULO II

A TERCEIRIZAÇÃO DO CALÇADO EM FRANCA

“É que até hoje nunca terminou esse pespontinho em casa de uma, duas máquinas. Sempre eu brinco, que é difícil a casa que você chega e não tem um tubinho de linha enfiado na varanda. (risos) A pessoa está almoçando, o prato de comida aqui, o sapato em cima da mesa, dentro da cozinha, está certo todo mundo precisa trabalhar, todo mundo precisa sobreviver.(...) Agora, você veja bem, num quarteirão, igual lá na rua da minha casa tinha, tem cinco, seis pessoas que trabalham em casa (Relato de um banqueiro)”.

2. Metamorfoses do trabalho no calçado em Franca: da costureira manual em domicílio às micro-empresas prestadoras de serviços

O trabalho domiciliar nunca foi estranho ao setor calçadista, e em Franca não foi diferente, no entanto o trabalho em domicílio praticado nas décadas anteriores aos anos 90 na cidade, dado as suas particularidades não pode ser chamado de trabalho terceirizado²³. O termo terceirização ou a técnica gerencial de externalizar as partes mais onerosas da produção para empresas especializadas ou mesmo para um único trabalhador formal ou não, faz parte do arcabouço técnico e semântico da chamada “reestruturação produtiva”. A terceirização só pode ser compreendida quando associada ao processo de reestruturação produtiva ou reconversão industrial²⁴, que atingiu a organização da produção após os anos 70.

Ainda que não haja um consenso na definição da terceirização, existem alguns elementos centrais que podemos destacar: transferência de atividades a terceiros, especialização, atividade-fim, parceria, foco na atividade principal, necessidade de

²³ O trabalho em domicílio, típico da fase pré-fábrica, permaneceu por muito tempo ainda na produção da indústria do calçado, mesmo nos estágios avançados do capitalismo, e tendo presença constante nesse segmento ainda nos dias de hoje. Marx (1996), no livro I, vol. I, do cap. XIII, do “O capital”, ao tratar do moderno trabalho a domicílio, faz várias referências ao trabalho dos trabalhadores domiciliários do calçado.

²⁴ Segundo Caíres (1999), este modelo recebeu diversas nomeações: especialização flexível (Piore e Sabel: 1984), produção enxuta (Womack et al: 1992), sistemofatura (Hoffman e Kaplinsky: 1998), acumulação flexível (Harvey: 1994). Ainda que todas essas diversas interpretações possuam grandes divergências, podemos identificar um elemento comum a elas que é a ênfase dada ao processo de ruptura com as estruturas “rígidas” do fordismo, provocando transformações estruturais na sociedade industrial e capitalista, que não se restringem apenas aos aspectos técnico-econômicos, mas atinge sobremaneira o mundo do trabalho.

flexibilidade, recurso para atender a “urgência produtiva”. A terceirização é justificada quase sempre pela busca de produtividade, qualidade e competitividade (Thébaud-Mony & Druck, 2007: 26-27).

Conforme Thébaud-Mony & Druck (2007), a terceirização é um fenômeno mundial que se generalizou para as várias esferas do trabalho, seja na indústria, seja no comércio ou nos serviços. Entretanto, é preciso destacar que esse não é um fenômeno unívoco em todos os países e setores, ao contrário, apresenta conformações específicas, expressando as relações de força de cada sociedade.

Na transição para o trabalho assalariado e para o modo capitalista de produção nos países da Europa, podemos já presenciar a prática da subcontratação. A origem do *putting-out-system*, por meio do artesanato rural, teve importante papel no processo de acumulação nesse período de constituição da sociedade salarial. As vantagens de sua utilização não são tão diversas das atuais: rebaixamento dos salários, flexibilidade produtiva, baixos investimentos em capital fixo. Segundo (Thébaud-Mony & Druck, 2007: 24), o surgimento das fábricas na Revolução Industrial não interrompeu o *putting-out-system*, mas o re-apropriou em outras bases. “*De forma diferenciada em cada país, o uso do trabalho em domicílio, o pagamento por produção ou por peça na busca do menor custo e da preservação de certa dispersão dos operários foram recursos que se mantiveram por longo tempo, embora tenha perdido espaço para o novo sistema fabril, onde a reunião dos operários sob o controle e disciplina das “gerências”, ao lado da mecanização da produção, passou a ser a melhor forma de avançar e garantir a produção tipicamente capitalista*”.

Mesmo que o *putting-out-system* ou a subcontratação sejam velhos conhecidos do processo produtivo capitalista, hoje se discute esses temas a partir de uma nova realidade, onde passaram por re-apropriações e receberam novos nomes e significados (terceirização ou *outsourcing*).

Destarte, a terceirização é um elemento ao mesmo tempo velho e novo. Velho porque esteve presente nos primórdios da Revolução industrial e depois com a consolidação da sociedade salarial, o trabalho subcontratado foi ainda encontrado, mesmo que de forma periférica e subordinada. E hoje se apresenta como um fenômeno

novo atrelado às novas formas de gestão e organização do trabalho no bojo da reestruturação produtiva, como resposta à crise do fordismo. *“Sua caracterização como novo fenômeno é dada pela amplitude, pela natureza e pela centralidade que assume no contexto de flexibilização e precarização do trabalho neste novo momento do capitalismo mundializado ou da acumulação flexível. Trata-se de um processo de metamorfose, já que a terceirização deixa de ser utilizada de forma marginal ou periférica e se torna palavra-chave para a flexibilização produtiva nas empresas, transformando-se na principal via de flexibilização dos contratos e do emprego (Thébaud-Mony & Druck, 2007: 28)”*.

A meu ver, no caso de Franca, além da centralidade que a terceirização passa a ocupar na organização do trabalho, outro elemento de novidade é a significativa alteração no modo de organização do trabalho terceirizado. Antes dos anos 90 predominava o trabalho domiciliar, que fazia uso, na maior parte dos casos, de mão-de-obra familiar de mulheres, crianças e aposentados; já hoje encontramos uma maior heterogeneidade nas formas estabelecidas de terceirização, além das bancas domiciliares, prolifera no setor um formato de terceirização pautada por uma relação comercial, ou seja, entre duas empresas. Entre esses dois formatos polares de terceirização, o trabalho domiciliar e a empresa prestadora de serviço, existem inúmeros outros formatos híbridos que abrigam elementos de um e de outro. Ademais, o que existia em Franca até a metade da década de 80, era uma externalização por contingência, quando a demanda escapava à capacidade produtiva das indústrias instaladas, o que muitas vezes ocorria dada a abrupta entrada do sapato francano no mercado mundial a partir da década de 70.

Antes da metade da década de 80, o trabalho domiciliar praticado em Franca era quase sempre restrito à costura manual ou em menor casos à costura mecânica, e era exercido por mulheres em domicílio, ajudadas pelos filhos e às vezes pelas vizinhas, que se reuniam na porta das casas e juntas costuravam sapatos. A informalidade dava a tônica nessas relações de trabalho, mas isso não configurava um problema, pois a mulher exercia essa atividade como uma complementação à renda da família, sendo que o marido estava devidamente empregado pela indústria. Essa divisão sexual das tarefas do

setor calçadista na cidade correspondia aos papéis sociais atribuídos a cada um dos sexos, à mulher cabia o cuidado da casa e dos filhos e ao homem cabia a responsabilidade do sustento da família. Certo é que nas classes populares as mulheres nunca se encerraram na esfera privada somente, pois tinham que junto ou não de seus conjugues achar meios de prover a família.

O trabalho domiciliar de mulheres e crianças não suscitava conflitos e demandas pela sua formalização jurídica, já que, em grande parte, era exercido por mulheres, crianças e aposentados. Entretanto, os anos 90 trazem à cena uma conjuntura econômica diversa que provocou profundas transformações no setor e se refletiu na forma da organização da produção e das relações de trabalho, colocando em questão o frágil equilíbrio estabelecido anteriormente.

O governo Collor de Mello expôs a indústria nacional a uma abertura comercial que solapou as suas bases, e mudanças em nível mundial recrudesceram a concorrência no mercado internacional. Novos países adentraram o ramo calçadista e passaram a concorrer com o produto brasileiro. Esses países, na maioria asiáticos, com destaque para a China, tinham como vantagem a farta disponibilidade de mão-de-obra barata e a quase inexistência de direitos trabalhistas. As organizações sindicais no Brasil, nessa época, se encontravam já consolidadas e colocavam limites à exploração aos trabalhadores. Os países asiáticos, contudo, ainda não tinham tradição sindical, o que facilitava a imposição de baixos salários associada a um ritmo intenso de trabalho. Desse modo, o sapato asiático passou a ter vantagens competitivas, principalmente relativas ao custo, sobre o calçado nacional, no caso específico o francano.

Segundo Barbosa (2006), a crise vivida pela indústria da cidade não pode ser atribuída unicamente à abertura comercial e às mudanças no fluxo internacional de mercadorias. Entre os motivos de crise da indústria calçadista em Franca, destacam-se, segundo o autor, as atitudes tradicionais do seu industrial, que investiu pouco em maquinaria e na modernização da produção, e que ficou muito dependente, com o governo militar, do apoio estatal ao desenvolvimento de suas atividades. Para esse autor (2006), a crise da indústria Francana se deve em grande parte à cultura empresarial dos industriais do setor. Opinião que compartilho com cautela, pois as mudanças e

dificuldades engendradas pelo novo contexto não se limitaram ao setor calçadista e nem mesmo ao município de Franca, são mudanças profundas e que alteraram substancialmente o mundo do trabalho, até mesmo, de modo diferenciado, os países desenvolvidos. Portanto, não podemos atribuir a responsabilidade pela crise dessa indústria somente às características de seus capitalistas, mas também ao contexto econômico global do qual essa indústria é parte.

Os industriais da cidade procuraram ao seu modo responder à nova concorrência a que estavam expostos. Navarro (2006) trata do conjunto de medidas tomadas pela indústria calçadista francana, inspiradas pelo discurso da reestruturação produtiva para tornar o seu produto mais competitivo. No entanto, acredito que a autora tenha supervalorizado as técnicas japonesas empregadas por essa indústria. Na realidade, o que se observa na organização da produção do calçado na cidade é uma maquinaria antiga, organizada nos antigos moldes fordistas, ainda com maciça presença de técnicas artesanais de produção. Recentemente, pudemos observar o maior acúmulo de tarefas por parte dos trabalhadores e extinção de alguns postos de trabalho, principalmente das tarefas auxiliares. Mas a grande técnica gerencial que faz parte da chamada reestruturação produtiva e que se espalhou intensamente pela indústria calçadista da cidade foi a “terceirização”.

Na metade da década de 80, as indústrias de calçados da cidade passaram a demitir os funcionários, incentivando-os a continuar prestando serviço àquela indústria, só que como autônomos em suas próprias residências, ou em algum cômodo contíguo a elas. Às vezes, essas indústrias emprestavam até mesmo a maquinaria necessária aos trabalhadores na sua empreitada. Esse expediente era extremamente vantajoso para a indústria, que se exímia da responsabilidade de partes da produção, e de encargos trabalhistas, transferindo para os trabalhadores a preocupação com seus próprios proventos. Essa nova etapa da externalização da produção não ficou restrita somente às mulheres e crianças, mas também aos homens, pais de família em idade ativa. Assim, o emprego relativamente estável e formalizado do homem entrou em xeque e franjas cada vez maiores dos trabalhadores do calçado eram postas em situações de informalidade, pois de início não era comum a regularização dessa terceirização.

Destarte, o trabalho externalizado antes da metade da década de 80 é diverso da terceirização empregada a partir dos anos 90. Hoje, as partes da produção externalizada pela indústria calçadista da cidade são executadas, cada vez mais, por micro-empresas especializadas nessa etapa da produção e não mais por trabalhadores e familiares no âmbito doméstico. Entretanto, na cidade, velhas e novas formas de externalização da produção se fazem presente e se mesclam, às vezes, dentro de uma mesma rede de subcontratação - como pudemos observar no caso de uma média indústria da cidade, que terceirizava a sua produção tanto para uma micro-empresa com CNPJ, com instalações físicas adequadas, e relações de trabalho formalizadas, como também para uma pequena banca sem CNPJ, instalada no meio da cozinha da família, fazendo uso de mão-de-obra familiar, inclusive de menores de idade. Desse modo, o que encontramos no setor terceirizado do ramo calçadista da cidade é uma organização extremamente heterogênea no que se refere aos estabelecimentos prestadores de serviço, assim como as relações de trabalho que aí se desenrolam.

Segundo um industrial da cidade, em conformidade com o que já foi dito, o trabalho domiciliar sempre existiu em Franca desde a década de 50, mas era feito por mulheres em domicílio: *“Como era mulheres, e outra é difícil você ter a mulher na fábrica, mulher sempre tem problema porque tem filho, então deram a oportunidade para mulher levar o trabalho para fazer em casa, nos meios tempos”*. Esse trabalho de costura manual em domicílio, segundo o entrevistado, está em decadência, pois os modelos que requeriam esse tipo de costura caíram em desuso (especialmente o mocassim). Para esse industrial, emergiu nos últimos tempos um novo movimento no setor: de trabalhadores domiciliares, esses artesões passaram a ser **empreendedores**²⁵, abriram micro-empresas e passaram a prestar serviço às indústrias. Mas ao contrário do trabalho domiciliar, essas micro-empresas são encabeçadas em sua maioria por homens,

²⁵ As mudanças na esfera produtiva na década de 90 re-configuraram os percursos de formação profissional e seu referencial ideológico-valorativo, que passou a dar demasiado destaque a educação empreendedora como requisito fundamental. Esse fervor envolvendo o empreendedorismo torna-se um movimento de alcance mundial, que tem como principais propulsores a crise dos valores coletivos típicos dos anos 50 e 60 e sua substituição pelo individualismo competitivo. *“Para alguns, um processo destrutivo e ruinoso”, para outros, uma “explosão de energia” que se contrapõe à ortodoxia e a burocracia rígidas do controle estatal e do poder monopolista, um antídoto contra os males da “gaiola de ferro”* (Colbari, 2006: 3).

que perderam a estabilidade do emprego formal e tiveram que improvisar um novo modo de obter rendimentos. As mulheres, na grande maioria, são encontradas nessas pequenas unidades produtivas como trabalhadoras ou como esposa do banqueiro que contribui para o empreendimento familiar e muitas vezes sequer recebem rendimentos.

No trabalho adotamos uma visão crítica quanto à intensificação do discurso empreendedorista como forma de criação de renda e de trabalho, num mundo onde o trabalho tutelado perde cada vez mais espaço para formas autônomas de trabalho. A nosso ver, o empreendedorismo é utilizado como um artifício de ocultamento do trabalho assalariado e que possibilita, assim, a proliferação de distintas formas de flexibilização, seja salarial, de horário, funcional ou organizativa. No caso de Franca, a flexibilização tem se centrado na organização da produção e do trabalho, que não pode ocorrer sem o desmonte da legislação social protetora do trabalho. Segundo, Antunes (2007, 17) flexibilizar a legislação significa ampliar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho.

Segundo Sorj (2005), o trabalho domiciliar subcontratado esteve historicamente ligado às indústrias tradicionais²⁶ e às formas precárias de emprego, onde prevalecem

²⁶ Ruas (1993), ao analisar a indústria de calçados do Rio Grande do Sul, encontra o uso da externalização da produção com o objetivo de redução de custos, que se faz por meio da precarização do trabalho. Nesse ramo as empresas empreendem um conjunto de mudanças na organização do trabalho com o fim de atender às novas exigências do mercado de exportação. A introdução de mecanização e de inovações tecnológicas são parciais e pontuais e com isso prevalece ainda a utilização de um padrão tradicional de produção (taylorista-fordista), destacando-se o recurso à subcontratação, com o uso dos ateliês domiciliares. Esses ateliês, assim como em Franca, se apresentam sob a denominação moderna de micro e pequenas empresas e se aproximam mais da terceirização. As relações de trabalho que prevalecem aí são informais, estando ausente qualquer tipo de colaboração entre as partes.

Abreu e Sorj (1993) fizeram um estudo clássico sobre as costureiras a domicílio na indústria de confecção no Rio de Janeiro, chamavam a atenção para a presença de um mercado de trabalho extremamente heterogêneo nas pequenas empresas de confecção feminina. Fruto da crescente flexibilização do processo produtivo, imerso num mercado instável, sazonal e em crise permanente, a utilização do trabalho a domicílio pelas empresas flutuava de acordo com as necessidades de restringir custos, de manter os exíguos prazos de entrega ou, ao contrário, de reduzir a produção em momentos de forte queda da demanda. Essa era uma mão-de-obra essencialmente feminina e invisível diante da precariedade das estatísticas oficiais. Não havendo um estatuto específico na CLT que o contemplasse, o trabalhador a domicílio deveria, em princípio, ter sua carteira assinada como qualquer outro operário da empresa e as obrigações sociais garantidas pelo empregador. Essa não é, no entanto, a realidade encontrada pelas autoras. A relação com a empresa era, assim, na maior parte das vezes, ilegal e clandestina. Nem por isso, no entanto, deixava de se caracterizar como uma forma de trabalho assalariado.

As autoras fazem, assim, uma articulação entre gênero e divisão social do trabalho, demonstrando que, enquanto as casadas tinham alternativas de emprego mais reduzidas, as solteiras estariam mais disponíveis para aceitar as oportunidades de um trabalho assalariado formal. Estas últimas expressavam uma

baixos salários e relações informais de trabalho. Nos últimos tempos, o trabalho a domicílio também vem sendo adotado em empresas que a autora chama de “modernas” e seus trabalhadores partilham alguns dos benefícios dos funcionários da planta de produção da indústria, como carteira assinada, benefícios acordados em convenção coletiva de trabalho e acesso a treinamento. Contudo, Druck (1999) ao estudar a terceirização na indústria química da Bahia, demonstra que essa prática tem levado a uma quádrupla precarização: do trabalho, da saúde dos trabalhadores, do emprego e das ações coletivas.

Diante, dessas constatações devemos ter cautela diante de qualquer tipo de generalização sobre o processo de terceirização, pois, como os estudos no Brasil demonstraram, a forma que o fenômeno adquire depende em grande parte do setor em que se encontra. Os setores tradicionais são propícios para o desenvolvimento de uma terceirização “espúria”, mas outros setores, como o eletrônico, por exemplo, apresentam condições de trabalho diversas, que segundo alguns autores, como Gitahy (1994), Elenice Leite (1997) e Sorj (2005), questionam o senso comum a respeito do trabalho em redes de subcontratação.

Entretanto, mesmo em setores de ponta a terceirização tem diminuído a qualidade dos postos de trabalho quando comparado ao trabalho padrão. Desse modo, não acato a contraposição entre uma “boa” ou “verdadeira” terceirização e uma terceirização à moda brasileira ou “tupiniquim”.

Faria (1994) afirma existir duas modalidades de terceirização no Brasil. Uma típica dos países industrializados e que considera a terceirização como parte das “tecnologias gerenciais de qualidade”, assentada na idéia de parceria, onde existe uma real preocupação com o cliente; e uma segunda modalidade, preferida do empresariado brasileiro, que tem como principal objetivo a redução de custos e resulta em precarização dos postos de trabalho. Ainda, segundo Faria (1994, 42), no Brasil a terceirização não é exatamente o “outsourcing” (busca de suprimentos) que está

preferência maior pelo trabalho no interior das empresas. Concluem as autoras que a divisão entre os papéis sociais de gênero na esfera familiar desempenhava, então, um papel fundamental na gestão empresarial do trabalho a domicílio na indústria da confecção no Rio de Janeiro.

acontecendo nos países industrializados. O “outsourcing” dos países desenvolvidos integra uma estratégia relacional, que objetiva alcançar elementos de produtividade e condições de competitividade. É a adoção das tecnologias gerenciais de qualidade, que configura o “outsourcing” total. A parceria (“partnership”) dá a tônica no fluxo produtivo, nas relações com o mercado, com os fornecedores e trabalhadores. O objetivo principal é a satisfação do cliente através da revolução da qualidade. Já uma outra modalidade de “outsourcing”, preferida pelos empresários brasileiros, tem como meta central a redução de custos, é o “outsourcing tupiniqim”, onde a redução de custos faz-se com a redução da mão de obra. A primeira modalidade seria a terceirização verdadeira e a segunda uma deformação da primeira. Esse antagonismo entre a verdadeira e a falsa terceirização aparece não somente nos estudiosos do tema, mas também no discurso dos industriais do setor entrevistados; embora, os diversos atores, estudiosos e empresários, se apropriem diversamente dessa contraposição. Para os empresários francanos a verdadeira terceirização é a terceirização entre duas empresas conformadas juridicamente, onde desaparece a informalidade tão comum no meio.

Hirata (1994) (citada por Druck, 1999) demonstra que é parte integrante do modelo japonês esta diferenciação interna que se visualiza nas grandes corporações em relação às médias e pequenas empresas. Nas grandes empresas predomina o emprego vitalício; mão de obra qualificada; organização do trabalho baseada na gestão de qualidade total e participativa; níveis salariais condizentes com as funções assumidas; e um sindicalismo de empresa. Já nas pequenas e médias empresas, que são parte da rede de subcontratação das grandes empresas, predomina heterogeneidade de formas de trabalho; instabilidade dos postos de trabalho oferecidos; baixa qualificação da mão de obra; e condições precárias de trabalho. Portanto, a rede de subcontratação, também chamada de terceirização, não está fora do modelo japonês, mas antes é parte integrante e indispensável do modelo, que precisa preservar este “trabalho sujo” como componente da estrutura produtiva da economia japonesa. Nesse sentido, nos questionamos a respeito da realidade da contraposição entre uma terceirização virtuosa e outra viciosa, que deformaria a terceirização verdadeira.

Junto com aumento do trabalho a domicílio, uma forma antiga de contrato, surgem novas formas dispare de trabalho que implicam em uma ruptura com os direitos do trabalho, tradicionalmente cristalizados na relação de emprego tradicional. O fenômeno mundial em curso é a disseminação de relações de trabalho mais autoritárias com o crescimento do poder das empresas sobre os trabalhadores. Esse fenômeno está relacionado à flexibilização dos direitos, posta em voga nos últimos anos como parceira e aliada do capital.

Ainda que a terceirização tenha dado os seus primeiros passos na indústria do Brasil já na década de 70, foi nos anos 90, que esse processo tornou-se preocupação no debate sindical. Segundo o DIEESE, a terceirização, como uma das mudanças de organização da produção mais adotadas nas indústrias brasileiras, incorre no aumento de intensidade do ritmo de trabalho, na maior concentração de tarefas e na precarização das condições de trabalho e emprego. Portanto, na visão do DIEESE a difusão de inovações organizacionais na produção recorre a um conjunto de práticas de flexibilização, onde a terceirização se apresenta como uma solução de flexibilidade diante das incertezas do mercado. A terceirização tem sido objeto de atenção dos sindicalistas pela velocidade de sua difusão e pelo fato de estar se alastrando para as atividades nucleares das indústrias e não somente nas atividades de apoio.

No boletim do DIEESE de 1992, a terceirização é vista como uma tendência mundial, que tem como finalidade expressa redefinir o papel da empresa, que passa a se concentrar nas suas atividades principais (focalização) e transfere para terceiros as atividades anexas. Com isso as empresas ganhariam em produtividade e qualidade. Outro objetivo não manifesto da terceirização seria o combate às organizações e conquistas sindicais, assim como, a desestruturação da identidade e da solidariedade entre os trabalhadores.

Segundo Martins (1994), as idéias acerca da terceirização divulgadas primeiramente por esse boletim e depois constantemente reafirmadas em outras publicações sindicais, virão a ser consenso no meio sindical, principalmente a idéia de que esse processo é mundial, e que, sendo inevitável, não se pode resistir a ele.

O sindicalismo tem reagido à terceirização, mas não tem se recusado a negociar o tema. Os sindicatos no geral, e o de Franca também, defendem uma tática que alia firmeza na defesa dos interesses, mas flexibilidade na negociação, procurando, assim, se afastar de posicionamentos extremados: nem o conformismo diante da inevitabilidade do processo ou o sectarismo de se recusar a qualquer negociação.

Segundo Martins (1994), nos últimos anos, tem predominado no interior dos sindicatos um discurso pró-negociação, que se contrapõe ao sindicalismo de confronto. Posição justificada pela inevitabilidade das mudanças no mundo do trabalho. No entanto, a autora questiona até que ponto os sindicatos podem negociar considerando as particularidades de cada caso, sem perder a referência a uma identidade coletiva.

Diante do crescente aumento da informalidade do emprego do setor na cidade, o sindicato passou a atuar mais ativamente, tendo como centro de suas preocupações a legalização das relações de trabalho nessas unidades produtivas terceirizadas. No início da década de 90, o sindicato denunciou à mídia e à opinião pública o uso do trabalho infantil nas bancas, o que prejudicou enormemente a imagem da indústria francana, que passou a sofrer sanções e fiscalizações das empresas, principalmente americanas, que importavam o nosso produto. Na mesma época, o DIEESE (1993) realizou um estudo sobre o trabalho infantil na cidade, e demonstrou o largo uso desse expediente pelas bancas familiares. Diante disso, houve uma preocupação dos industriais do setor em regularizar as suas terceirizadas e fiscalizar a não utilização da mão-de-obra infantil nessas unidades. Essa preocupação dos industriais desembocou na criação da organização não governamental, comandada pelos industriais da cidade, denominada Instituto Pró-criança. As indústrias e bancas legalizadas da cidade, sócias desse instituto, pagam uma mensalidade que lhes rende o selo pró-criança, que atesta a não utilização do trabalho infantil na produção do seu calçado. Além desse selo, o Instituto Pró-criança fornece cursos aos seus associados, principalmente aos filhos dos banqueiros²⁷.

Conforme crescia a terceirização no setor, aumentava o número de processos trabalhistas, o que provocou a preocupação do Ministério Público quanto às condições

²⁷ Entretanto, como pude perceber em campo, entre as bancas visitadas, poucas são as filiadas ao Pró-criança.

de trabalho na cidade, fato que suscitou o TAC - Termo de Ajustamento de Conduta, que procurava normatizar essas relações de trabalho. Conforme relato da docente de Direito do Trabalho da UNESP de Franca e que na época das ações civis públicas atuava como juíza do trabalho na cidade, veja como se deu esse processo:

“O Direito corre atrás do fato: o fato aconteceu, o Direito vem e regulamenta. Esse fato até hoje não foi regulamentado, então o que aconteceu? É que os fatos começaram a acontecer, situações começaram a surgir no Judiciário e aí o Judiciário teve que dar uma resposta. E como a quantidade de ações era muito grande, essas ações nasceram... Por exemplo, nesse nosso caso, nasceram em Franca, passavam por recurso no Tribunal Regional do Trabalho que fica em Campinas, que é o da nossa região, e desaguavam no TST. Todas as ações de terceirização, aqui do sapato, lá da indústria automobilística, de qualquer atividade. O TST, então, achou que deveria criar um entendimento, e aí, ele editou uma súmula. Essa súmula serve para quê? Ela interpreta o Direito, ela interpretou o fato e o Direito para criar uma regra geral dizendo o quê? Dizendo que eu não posso terceirizar a atividade fim. Daí, veio o Ministério Público aqui e falou: “Olha, vocês estão terceirizando costura do sapato. Qual é a atividade fim da empresa? Produzir sapato”. Então, nada que está relacionado ao sapato poderia ser terceirizado. Aí, veio a ação civil pública para proibir as empresas. O Ministério Público do Trabalho por que ele entrou com essa ação? Porque ele tem o papel de proteger, de zelar, pelos direitos dos trabalhadores de forma geral. Ele propôs essa ação que está prevista na constituição. Aqui em Franca foram propostas três ações civis públicas, o Ministério Público era o autor em todas elas, mas trouxe como réu X empresas, esse tinha umas, aquele tinha umas e aquele tinha outras. Eram três processos, um desses eu tive a oportunidade de julgar e todos eles foram julgados na mesma linha, que realmente é indiscutível, a costura do sapato é a atividade-fim. E a luz da súmula, na época era um enunciado, mudou o nome, mas é a mesma coisa, ela é proibida, não poderia ser feita. Então, a ação foi julgada dizendo que não poderia. Houve recurso foi para o Tribunal aqui, o Tribunal manteve a decisão. Depois disso as ações transitaram julgadas, quer dizer, não cabia mais recurso e aí voltou. Qual era a decisão? Tinha que parar de terceirizar sob pena de multa. Daí, o que ia ter que fazer? Pegar esses trabalhadores todos botar dentro da empresa, ou a figura que o Direito prevê do trabalho a domicílio, eu tenho uma empresa e boto o cidadão para trabalhar na casa dele, mas ele é um empregado meu. Ele vai ser registrado, eu tenho que verificar e me acautelar se o ambiente que ele trabalha é legal, se é salubre, ou seja, se ele não está sujeito a ruído, se ele não está num ambiente que possa ser prejudicial a saúde dele. Mas o que as empresas fazem em Franca é não fazer isso. Elas contratavam uma outra empresa passava os sapatos para serem pespontados pelos funcionários e essa outra empresa mantinha os trabalhadores ali e muitas vezes esses trabalhadores não eram registrados, que é a situação que você deve ver nas visitas. É a situação, você me registra, eu pago os encargos. Então, o grande interesse do Ministério Público era acabar com essa precarização, que eles tivessem a proteção da legislação, a idéia

principal da ação. Por isso você vai entender o que aconteceu com o TAC depois. A idéia principal do Ministério Público era: eles não podem ser terceirizados e isso tinha vários problemas que gravitavam em volta. Quais? Trabalho infantil, não remuneração mínima sequer, só o marido recebe e todo mundo está trabalhando, ambientes absolutamente impróprios, era um comodozinho lá no fundo da casa, sem ventilação e eles mexem com cola, antes de levar para a costura. Então, o objetivo do Ministério Público era acabar com essa situação, era regularizar, por isso tentar proibir essa terceirização. Daí, nós tivemos depois um problema: como proibir isso?”

A denúncia foi feita no início dos anos 90 e só teve conclusão no ano 2000, quando as treze empresas denunciadas foram obrigadas a assinar um Termo de Conduta (TAC), que definia os parâmetros e normas que a terceirização deveria seguir. Veja o relato do presidente sindical da categoria sobre esses acontecimentos: *“O que foi feito em Franca que é o TAC não existe em nenhum outro lugar do país, em nenhum setor. Então, nós fizemos uma opção, quando nós conseguimos a coisa julgada em Brasília, foi para a última instância, julgou, então você tinha que cumprir. Nós tínhamos montado dois processos para ser para treze empresas, onze ou treze empresas, sete empresas em uma e o restante na outra ação, duas ações, conseguimos levar na justiça. Quando saiu, essas empresas já eram nove, porque parte já tinha quebrado, parte já tinha falido, Paragon, Italishoe, mais quem? Não me lembro mais... Então, essas empresas quebraram, daí nós tínhamos que tomar uma decisão. Qual era a decisão? Então, o Ministério Público veio com a coisa julgada, na verdade o Ministério Público pegou pesado com a gente. O que eles fizeram? Eles fizeram o seguinte, “olha eu estou com a coisa julgada na mão, vocês querem que a gente execute essas nove empresas ou vocês querem que a gente estabeleça um processo que leve a médio e longo prazo a regularização do processo de terceirização?”. Nós entramos com a primeira ação em 94, 95, então levou quase dez anos para ter uma decisão judicial, imagina se nós formos vivendo de dez em dez anos processando dez, quinze empresas ou oferecer denúncia ao Ministério Público para todas as empresas de Franca, uma por uma, nós vamos ter que contratar uma equipe de advogados só para montar processo cotidianamente e encaminhar denúncia para o Ministério Público. Agora, eles perguntaram isso para nós. No congresso da categoria em 1991, eu devo ter passado esse documento para você também, nós fizemos esse debate, devia ter uns duzentos, duzentos e vinte delegados no*

congresso, fizemos a discussão da questão da terceirização e optamos por passar, por ter essa experiência de regularização do processo de terceirização”.

A fala do dirigente sindical da categoria deixa entrever a postura adotada pelo sindicato diante da terceirização, assim como a do Ministério Público. O sindicato optou não pela proibição da terceirização nessas empresas, mas por um acordo que levaria à regularização dessa prática e a garantia dos direitos trabalhistas mesmo entre os terceirizados. A legislação brasileira não é clara quanto à terceirização, não existe uma lei específica que trate do tema, o que existe é um enunciado do Superior Tribunal do Trabalho²⁸ que condena a terceirização da “atividade-fim” da empresa, ou seja, a indústria de calçado não poderia terceirizar a produção do calçado. E mesmo o Ministério Público adotou uma postura de negociação, ao invés do confronto e da proibição do uso do trabalho terceirizado, ele preferiu regularizar e legalizar, a médio e longo prazo, o modelo de terceirização adotado pelas indústrias francanas.

Segundo a docente de Direito do Trabalho já citada, a sentença do judiciário sobre o fim da terceirização na cidade era “inexeqüível”, uma vez que esse formato de organização da produção em redes de subcontratação é antigo e tradicional no setor e em Franca particularmente. Para a docente o TAC é bom para pensar nos limites normativos da legislação, que nesse caso esbarraram no social. Veja o relato:

“Na verdade, o que o TAC fez foi o seguinte. Na verdade, quando o Termo de Ajuste de Conduta veio, o que ele fez? “Olha essa sentença inexeqüível, não dá, a cidade respira e trabalha calçado nesse modo produtivo”. O ideal seria proibir mesmo e a empresa jogar todo mundo para dentro da empresa. Isso é viável? Não é. O que as empresas começaram a fazer? Foram lá para nordeste, São Paulo Alpargatas foi lá para o nordeste, várias unidades produtivas de empresas aqui foram embora, não ficaram aqui. Isso começou a gerar um problema aqui também, porque daí desemprego em massa. O que foi feito então? O TAC buscou resolver aquele problema que eu te coloquei no começo: acabar com a precarização. Daí, ele exigiu: “Você quer ter a banca prestando serviço? Pode, mas você vai fiscalizar, você vai verificar, você empresa, se eles estão registrados, se a empresa está constituída legalmente, se o ambiente de trabalho é um ambiente adequado para desenvolver atividades e se esse

²⁸ “O que caracteriza a atividade terceirizada é o fato de ser uma relação de meio e não de fim. Assim, a súmula número 331 do TST, que cuida desse tema bastante atual no Direito do Trabalho, dispõe que as atividades terceirizadas compreendem-se basicamente em serviços de higiene e vigilância, normalmente porque esses serviços não tratam da atividade-fim da empresa (Almeida, 2007: 57) ”

patrão não pagar tudo que o trabalhador tem que receber, você, empresa, responde solidariamente. O que significa isso? O trabalhador pode ao ir ao judiciário escolher contra quem ele vai demandar, contra o dono da banca ou contra o dono da empresa. Então, o que o TAC fez? Ele cumpriu, aquela finalidade que ele tinha, a proposta do Ministério Público do Trabalho. O objetivo da ação era acabar com a precarização, o TAC fez isso, mas ele fez não dizendo que é lícita a terceirização do trabalho na banca, ele exigiu que para que se mantivesse esse sistema, a empresa que está lá atuando como banca, seguisse exatamente o que lei espera de uma empresa em relação ao seu empregado, salário, benefício, tudo que a Convenção Coletiva dos Sapateiros dispõe eles teriam que cumprir. Nesse ponto, grande parte das bancas fecharam, porque não tinham condições de assumir esse encargo, e parte das empresas voltou o pessoal para cá, ou, isso aconteceu, a gente teve essa notícia, como isso estava restrito ao âmbito Franca e o Ministério Público daqui, forma para as cidades mineiras próximas”.

Outro elemento presente no relato acima é o medo generalizado da migração das indústrias da cidade para outras localidades onde as “contravenções” aos direitos dos trabalhadores e outros tipos de incentivos fiscais se fazem presente. Em nome desse temor, se abdica da legalidade e dos direitos.

Portanto, a terceirização na indústria de calçados de Franca tem passado por um processo de legalização, ao resgatar formas antigas de relação do trabalho dando-lhes de uma nova roupagem (justificada pela busca da verdadeira terceirização e da inevitabilidade do processo). Desse modo, as indústrias buscam transformar aquelas pequenas unidades produtivas informais, instaladas nos fundos das casas dos trabalhadores, em micro-empresas prestadoras de serviço, em que predomine relações de trabalho formais. Essa é a luta empreendida pelo sindicato da categoria na cidade, conforme fala do dirigente sindical: *“Infelizmente, essa batalha (contra a terceirização) nós já perdemos. A questão agora é fazer o que nós estamos fazendo, garantir na terceirização as mesmas condições de trabalho e os mesmos direitos. E, sinceramente para mim, não tem nenhum problema o trabalhador trabalhar numa empresa, formal, registrado, local de trabalho apropriado, salário garantido, todos os direitos sociais, décimo terceiro, férias, fundo de garantia, ambiente de trabalho em condições... Qual é a diferença dele trabalhar numa prestadora que tem tudo isso e na empresa que ele trabalhava antes, não tem nenhum problema, questão é a garantia dos direitos, que é a precarização”.*

Entretanto, o que encontramos nas bancas visitadas e no relato dos trabalhadores, banqueiros e industriais é a adoção de variadas formas de terceirização que nem sempre correspondem ao definido pelo TAC. No estudo encontramos poucas bancas que correspondem às exigências do TAC, a maioria adota uma legalização parcial ou de fachada, que tem a única finalidade de escapar à fiscalização. Sem contar que, as costuradeiras domiciliares não saíram de cena, elas continuam presentes e a maior parte, ainda, na informalidade. Desse modo, esse processo de legalização das relações de trabalho externas à planta da indústria, não é um processo unívoco e de trajeto pré-definido, mas apresenta ambigüidades, retrocessos, mesclas do novo e do velho.

Os industriais entrevistados e o SINDIFranca (Sindicato das Indústrias de Franca) fazem duras críticas ao TAC, principalmente pelo fato dele ter sido assinado por parcela muito pequena das indústrias (aquelas treze que sofreram processo). Segundo dois industriais, proprietários de duas indústrias que assinaram o TAC, eles perderam vantagens competitivas diante das outras indústrias da cidade, que continuaram a terceirizar no molde antigo, como demonstra o relato de um deles: *“Nossa, você não imagina como nós fomos afetados! E nós fomos umas dessas premiadas, foram, acho, que três fábricas só, fomos nós, não sei se foi a Samello também, foram três... Isso aqui foi a denúncia dos sapateiros, isso aí caiu na mão do Ministério Público, no Ministério Público a obrigação é investigar, porque ele representa a sociedade, o Estado... Então, eles exigiram de nós, nós tivemos várias audiências em Campinas, então nós ficamos completamente alijados de ter os benefícios que os outros continuavam tendo. Então, todas terceirizadas nossas eram fiscalizadas e nós tínhamos que manter contratos fiscalizados pelo Ministério Público, esse é o prêmio que o governo nos dá”*. Mas segundo esse mesmo industrial, hoje o TAC caiu no esquecimento. Em visita a uma prestadora de serviço de uma dessas indústrias que assinaram o TAC, encontrei diversas contravenções às normas estabelecidas no termo, como, por exemplo: indiferenciação entre casa e trabalho; ambiente quente e insalubre, vencimentos regulados pela produção sem a garantia de um piso²⁹ e diversas contravenções aos direitos trabalhistas.

²⁹ O piso do sapateiro da região de Franca, conforme definido em negociação entre o sindicato patronal e o dos trabalhadores, é de R\$ 485,00.

Ainda que o TAC tenha perdido seu poder de eficácia, ele atua simbolicamente como um modelo de terceirização “correta”, “justa” e “legal”. O TAC estabeleceu limites às arbitrariedades e contravenções praticadas contra os direitos trabalhistas na terceirização.

Quanto aos banqueiros, a postura deles diante do TAC é ambígua, ao mesmo tempo em que reconhecem a necessidade da regularização do seu trabalho e dos direitos dos seus trabalhadores, na prática eles vêem os seus lucros diminuírem, e vêem-se cercados por cobranças e exigências das indústrias contratantes por uma infra-estrutura adequada ao padrão de uma empresa, como separação entre casa e trabalho, ventilação, dois banheiros, refeitório, uso de máscaras e protetores auriculares, carteira assinada. Muitos banqueiros são contra a postura do sindicato pela regularização da terceirização, pois vêem nela uma ameaça ao seu trabalho. Portanto, os banqueiros têm resistência à adoção dessa postura empresarial, e mantêm-se atados aos velhos padrões de informalidade que caracterizava o trabalho domiciliar nas décadas de 60 e 70.

O trabalhador por sua vez, sabe dos seus direitos e aprova a atuação do sindicato, no entanto, no ensejo de ter um rendimento qualquer que lhe dê a subsistência, acaba por aceitar uma situação irregular. Dentro dessas pequenas unidades produtivas, as relações de trabalho são permeadas por afetividade, e o patrão, seu companheiro de trabalho e do qual testemunha toda a dificuldade que enfrenta para se sustentar pelas próprias pernas, torna-se um amigo, um camarada, um trabalhador como ele próprio. Nesse cenário, o trabalhador não consegue identificar o patrão, a parte do capital. Assim, contra quem lutar? A quem reivindicar?³⁰

Como o TAC procurou acabar com a precarização e a informalidade na subcontratação do setor, resta então uma questão que não se pode deixar de formular: por ventura, a “reestruturação”, nesse caso, melhorou as condições do trabalho subcontratado, que antes não tinha nenhum tipo de regularização? A resposta a essa pergunta é complexa, pois se, por um lado, hoje a terceirização tem uma maior

³⁰ Uma de nossas entrevistadas afirmou, inclusive, que o seu patrão, no caso o banqueiro, às vezes, apresentava condições financeiras piores que a sua, pois em alguns dias sequer tinha o dinheiro do café da manhã dos trabalhadores – é prática entre as bancas a oferta do café com leite e do pão pelo banqueiro a seus empregados.

regulamentação, por outro, essa normatização significa uma permissividade institucionalizada diante das leis trabalhistas. Ademais, antes o trabalho subcontratado ocupava uma posição subalterna e marginal, já que utilizado de modo contingente e executada por algumas categorias, tais como mulheres casadas, crianças e aposentados, que não compunham o núcleo duro dos trabalhadores do setor, homens em idade ativa. Hoje a precarização espraia-se por todo o setor.

2.1 As indústrias e suas redes de subcontratação

O formato da terceirização depende em grande parte da indústria tomadora de serviço, desse modo faz-se necessário atentar também para esse pólo da relação de subcontratação, mesmo que não seja esse o objeto privilegiado do nosso estudo. Em campo, foram feitas oito entrevistas com industriais de empresas de variados portes com o objetivo de esclarecer o tipo de terceirização que adotavam, o motivo da terceirização, o que pensavam sobre a informalidade e a indústria calçadista em geral.

Conforme já relatado, as grandes indústrias, que normalmente exportam e possuem um certo *knowhow*, procuram terceirizar em conformidade com a lei, evitando possíveis problemas judiciais, pois algumas assinaram o TAC e outras exportam e podem sofrer sanções dos compradores internacionais, como afirma esse industrial francano: *“As nossas bancas tinham CNPJ e era uma condição, principalmente devido à exigência da... Nós trabalhamos muito tempo para a Colehan, que é uma grande rede americana de calçados e eles mantinham contato conosco, uma vigilância o tempo todo. Uma das condições era que as bancas tivessem condições, não só instalações próprias e bastante organizadas, com todo o necessário para o desempenho do trabalho, como também registrar os funcionários, então não tinha como trabalhar com informalidade, né?”*. Entretanto, esse mesmo industrial quando inquirido sobre a informalidade entre as costureiras manuais e a presença dos “gatos”³¹, afirma: *“Nós mantínhamos uma exigência junto ao banqueiro, seja de pesponto, seja de costura manual, e ele tinha o compromisso de registrar todo mundo. Agora, nós não ficávamos fiscalizando, não era*

³¹ Nome dado ao banqueiro de costura manual, que serve de intermediário entre a indústria contratante e as costuradeiras domiciliares.

função nossa”. E prossegue: “Na ocasião, eu estava na fazenda de um amigo meu, ele foi me mostrar o gado, daí eu cheguei na casa de um empregado dele, tinha lá uma senhora costurando a mão lá na fazenda, perto de Franca, né. Daí eu cheguei lá e falei: “A senhora está costurando esses calçados?”. Ela falou: “Tô”. “A senhora pega isso aonde?”. “Ah, eu pego isso lá em Franca, eu pego de um pessoa lá, eu costuro aqui e entrego para ela”. “De quem é esse sapato?”. “Esse sapato é da (nome da indústria)”. Coincidentemente era nosso!!!”

Portanto, embora a tendência nas médias e grandes indústrias seja para uma terceirização mais em conformidade com os ditames do TAC, ainda podemos encontrar diversas irregularidades nesse processo, conforme verificamos em nossas entrevistas.

É comum o relato, entre os banqueiros, das exigências a que devem corresponder para serem prestadores de serviço de uma grande indústria. Para prestar serviço às médias e grandes indústrias é necessário, em grande parte dos casos, registro no Conselho Nacional de Pessoa Jurídica, ocupar um local de trabalho adequado com uma nítida separação física entre a banca e o domicílio do banqueiro e a manutenção de funcionários devidamente registrados. Em contrapartida, algumas indústrias chegam até mesmo a manter um contrato escrito com essas bancas – embora, a grande maioria dessas relações sejam regidas por contratos verbais - garantindo uma certa estabilidade na relação entre eles, que não deve ser rompida sem aviso prévio.

As irregularidades cometidas nas bancas contra os trabalhadores são muitas. Os trabalhadores das bancas devem ter garantida a renda mensal equivalente ao piso do sapateiro. No entanto, encontramos poucas bancas e trabalhadores que tenham relatado essa situação, apenas dois casos. A maioria das bancas, quando não há produção, só pagam aos trabalhadores os dias trabalhados. Até mesmo os próprios banqueiros admitem essa elasticidade dos salários dos seus funcionários. Os valores são lançados na folha de pagamento, como forma de fugir à fiscalização, mas os trabalhadores não recebem o valor formalmente declarado. Os próprios trabalhadores têm consciência desse fato que, segundo os banqueiros, é um acordo entre as partes.

As poucas grandes industriais do setor que existem em Franca, já que a predominância é de pequenas e médias empresas, tendem a contratar bancas maiores,

que possuem um formato de micro-empresa, ao invés de bancas domiciliares, na qual predominam relações de trabalho informais com fortes tons afetivos. Entretanto, encontramos alguns casos que fogem a essa regra.

Já as médias e pequenas empresas recorrem, quase sempre, às bancas familiares, que podem ter registro ou não, mas é consenso que a banca com inscrição (CNPJ) tem mais facilidade para pegar serviço e são as preferidas pelas indústrias. A exigência da “firma”, como eles dizem, é expressa por esse banqueiro: *“Daí depois de uns três, quatro anos que eu trabalhava que eu abri firma, porque eu arrumei outro serviço melhor, daí já começou a exigir, daí tem que abrir firma, tem que registrar funcionário, tem que trabalhar legalizado, se não você não consegue. Hoje é difícil a firma que te dá serviço, se você não tiver firma, funcionário registrado, está pagando todos os direitos. Hoje é muito difícil a empresa que te dá serviço. Às vezes, tem firma pequena que não trabalha com você mais sem ter firma aberta”*.

As pequenas indústrias, que encontramos referidas nas entrevistas, mantêm relações de subcontratação diversas, mas a grande maioria terceiriza para bancas familiares, informais, de parentes e amigos. Uma micro-empresa que visitamos terceirizava o seu pesponto para a banca de um vizinho, velho conhecido de infância. Essa intimidade, essa familiaridade, dificulta a manutenção de relações de trabalho objetivas, mas ao contrário, incita relações permeadas de afetividade e pessoalidade, o que permite, em nome “da amizade”, contravenções aos direitos do trabalho. Já em outro caso, encontramos a seguinte situação: a indústria terceiriza a sua produção para uma pessoa que trabalha em casa, normalmente com a família e eventualmente contratando mão-de-obra temporária e informal, mas que possui CNPJ. Essas pessoas podem ser chamadas de pessoas jurídicas, o que no estudo chamaremos de uma relação de trabalho oculta por um CNPJ, pois como afirma o próprio gerente dessa indústria: *“você não terceiriza pra uma pessoa só, isso não é terceirização, é trabalho domiciliar”*.

Outra forma de relação de trabalho que encontramos nesse emaranhado, que pode ser denominada de subcontratação, é o trabalhado externo, no qual a indústria registra o trabalhador como funcionário, mas esse executa o trabalho no próprio domicílio e recebe por produção. Na prática ele funciona como uma banca, uma

prestadora de serviço, só que o registro protege a indústria tomadora de serviço de problemas de fiscalização. Uma pequena indústria que visitamos adota essa prática, eles possuem três prestadores de serviço registrados que trabalham em casa com a família. Aparentemente isso não apresenta nenhuma ilegalidade, mas quando visitamos esses trabalhadores, passamos a ter outra visão a respeito dessa forma de trabalho³². Lá encontramos famílias que trabalham juntas, mas que somente um dos membros possuía registro, recebem por produção, podendo até mesmo receber menos do que o salário³³, não recebem férias e nem décimo terceiro salário. Nos três casos que pudemos observar, somente o pai da família era registrado, tanto as mulheres, quanto os filhos, ficavam à margem de uma relação de trabalho formalizada.

A costura manual, hoje menos utilizada pela indústria calçadista do que nas décadas anteriores, é feita normalmente em domicílio por mulheres. As médias e pequenas indústrias mantêm relação direta com um banqueiro, o “gato”, que assume a posição de intermediário, pois pega o trabalho de costura manual nas indústrias e repassa para costureiras domiciliares que, na grande maioria dos casos, trabalham na informalidade e recebem por produção. Essa é a forma de trabalho mais precária que encontramos entre os vários tipos de terceirização do setor na cidade, a que possui menor rendimento, nenhum direito trabalhista e o estigma de ser um trabalho complementar à renda da família, de menor valor monetário e simbólico. Algumas indústrias mantêm relações diretas com a costureira manual, que pode até mesmo ter registro de trabalho, e nesse caso, a sua posição na estrutura ocupacional do segmento terceirizado do setor não é tão precária. As grandes indústrias normalmente têm um banqueiro responsável pela distribuição da costura manual entre as trabalhadoras domiciliares, e procuram manter uma certa vigilância para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas nessas circunstâncias. Mas apesar de todo movimento encabeçado pelo sindicato dos sapateiros e da relativa cobrança das grandes indústrias em defesa de

³² A legislação permite o uso do trabalho domiciliar, mas esses trabalhadores devem ser registrados e receber todos os direitos como um trabalhador comum.

³³ Quando falamos em salário, no texto, estamos nos referindo ao mínimo do sapateiro acordado entre o sindicato dos trabalhadores e o patronal da cidade, que é um pouco maior que o mínimo definido na legislação.

uma maior regularização do trabalho na terceirização do setor, entre as costureiras a informalidade dá o tom predominante.

Entre os motivos alegados pelos os industriais para adotar a terceirização de algumas etapas da produção, destacamos a falta de espaço para abrigar mais trabalhadores e máquinas, assim como, a economia nos custos de produção da empresa, conforme fala do presidente do Sindicato das indústrias da cidade: *“Nós terceirizamos para baixar custo, às vezes, falta de espaço, o ideal em que se chegou a assentar-se eram ter três turnos, como algumas empresas chegaram a trabalhar em três turnos, mas isso infelizmente não pegou. Então você tem uma máquina, você tem um crédito, uma estrutura para trabalhar oito horas. E isso fica caro para a empresa. Então ela sendo terceirizada, a estrutura que fica menor e a produção pode ser mais vantajosa. (...) Quando você terceiriza, se nós trabalharmos em um sábado aqui, nós temos que pagar, além de pagar o salário, nós temos que pagar dobrado. Não fica bem uma fábrica e principalmente organizada trabalhar de sábado, no domingo... Essas bancas familiares, marido e mulher, uma cunhada e mais um funcionário, às vezes, eles trabalham no domingo e não trabalham na sexta-feira, então é muito mais maleável. É muito mais flexível esses horários. Então quando nós trabalhamos numa sexta-feira, por exemplo, e entregamos todo o serviço para aquela banca, pode ser que na segunda-feira de manhã o serviço já esteja pronto, é como se nós tivéssemos trabalhado no domingo, e nós não podemos trabalhar no domingo, mas uma empresa familiar trabalha sem problema. Isso é um dos casos. E outro é que se eu vou trabalhar aqui, eu tenho que ter uma quantidade de mil pares, se dez bancas levam elas têm a quantidade de cem pares. Então, fabricar cem pares é muito mais fácil do que mil, isso também é um fato que ajuda muito. E as pessoas lá na banca eles querem saber quanto vão produzir por mês, não importa se produziu à noite ou de madrugada, se foi em casa no feriado, eles querem ver o resultado durante o mês, é o que importa. Para nós, nós temos os prazos para entregar, muitos clientes, se não receberem até determinado dia podem cancelar o pedido”*.

Para outro industrial, o grande motivador da terceirização, da externalização do pesponto, primeiramente teria sido o recrudescimento do conflito entre capital e trabalho

nessa indústria. *“Bom, eu participei muito bem dessa terceirização. Na primeira fase, quando começa o movimento sindical em Franca (...) Mas, quando a coisa pegou em 84, 85... Em 85, parece que foi o primeiro movimento, a primeira greve, eu já tinha deixado de militar. E foi um pavor aquela greve geral. Então, apavorou todo mundo aqui, inclusive. E muita gente, a maioria, achou que não estava preparado para enfrentar aquele negócio daquele tamanho. E as áreas mais politizadas e mais complicadas era corte e pesponto, tá? Solução mágica: vai para casa. (...) Só que você desmonta o grupo, desmonta o exército. Muita gente não deve ter percebido que foi por isso, porque ele achava que com aquilo ele iria ganhar mais, mas na realidade era isso. Então, eu tinha consciência. Eu tinha uma seção de pesponto, por exemplo, de 70 pessoas era um bloco; e ameaçava de greve, ficava ali dentro combinando, que virou uma guerra de classe, nós contra eles, porque daí estava vindo a vingança, era a época da vingança. Então, a indústria percebeu que o melhor caminho era desmontar o sistema, então mandou tudo essa pessoal para casa. A gente emprestou máquina, para fazer uma varandinha lá na casa dele e tal. E até os cortadores, que era uma coisa que ninguém tinha coragem de fazer, mas os cortadores era o grupo mais difícil de lidar, então pôs os cortadores para fora também, foi tudo para fora, tá?”.*

Além dessas motivações claramente verbalizadas, existem aquelas as quais os industriais não fazem referência, pois isso prejudicaria a imagem da empresa. Mas, salta claramente às vistas, a economia de custos com funcionários em função da informalidade em que é mantida grande parte das relações de trabalho no segmento terceirizado. Ademais, o pagamento por produção é um convite à maior produtividade e isenta os industriais da garantia do pagamento de salários nos períodos sem produção. Desse modo, a empresa adquire maior flexibilidade, pois numa queda qualquer de produção, não é preciso demitir funcionários internos, registrados, basta não mais requerer os serviços de suas subcontratadas, com as quais a seu ver não têm vínculos. Esse fator é extremamente vantajoso, no caso do setor calçadista, que tem uma alta sazonalidade, e a externalização dos trabalhadores torna mais flexível o fluxo de trabalhadores utilizados pela indústria.

Segundo relatos coletados dos industriais, a terceirização é benéfica também para os trabalhadores por oferecer a eles a oportunidade de tornarem-se empresários, empreendedores, menos dependentes. *“Tem uma coisa interessantíssima, os líderes, os patrões, ensinam muito as pessoas a serem empreendedoras. Então, isso num período curto é melhor para o grupo, o grupo é mais resistente, ele não é dependente da grande empresa, ele não é tão submisso, ele é meio individual, ele é mais honrado, ele é mais..., sabe? (...) Esses dias eu encontrei um cara que cortava para gente e ele estava com um sapato debaixo do braço, ele estava fazendo sapato, ele virou um empresário. É muito bom quando ele sai, porque ele se torna empreendedor. Como hoje em todos os manuais prega, mesmo você sendo empregado, que você tem que ser empreendedor...”*

Outro fator positivo da terceirização apontado pelos industriais entrevistados é o emprego que gera, mesmo que de baixa qualidade. Segundo o relato de um industrial: *“Eu te falo o seguinte, quando você monta uma empresa e essa empresa fica grande, eu acho que menos de 30 % da população passaria no teste para trabalhar nessa empresa, porque se cria uma elite de trabalhadores. As micro-empresas (longa pausa) são mais frágeis, mas são mais solidários”*. Dessa forma, as bancas assimilariam esse contingente de trabalhadores menos qualificados e que não têm requisitos para atuar dentro da indústria, sem contar que ela funciona como um treinamento da mão-de-obra para a indústria, que se exime de investir nas qualificações dos seus operários.

Entretanto, não são todos os industriais que são unânimes nos elogios a terceirização. Entre os aspectos negativos destacados por esses, estão: problemas com a qualidade da produção, já que não têm um controle direto da produção nas bancas; o tempo despendido quando o sapato circula entre os prestadores de serviço; problemas com a Justiça do Trabalho, dado o desrespeito aos direitos trabalhistas presentes nesse modo de organizar a produção.

Quando entrevistamos um industrial tradicional da cidade, a sua empresa estava passando por uma série de dificuldades, que o fez reduzir a produção e o contingente de funcionários. Entre as várias dificuldades citadas, o entrevistado destacou os gastos que teve em função da terceirização adotada pela empresa, que gerou inúmeros processos trabalhistas e custos adicionais. *“A gente está gastando uma grana fabulosa de*

indenização, porque isso.... A mesma coisa que um casal, o cara só vai conhecer o parceiro no dia que ele for separar. Nesse sistema é a mesma coisa. Lá era uma família, foi só faltar dinheiro e daí começou. Agora eles estão avançando, agora eles ficaram legalistas, muitos desses mesmos operários ficaram legalistas, entendeu? Não é justiça mais, é legalista”.

Outro industrial apresentou inconvenientes na organização e eficiência da produção quando se adota a terceirização. Veja o relato: *“A gente tenta o máximo concentrar, estando concentrado a gente consegue agilizar mais rápido. Tudo o que você coloca para fora se tem problema com a qualidade, você tem problema de atendimento também, porque eu tenho que atender o meu cliente e ele não quer saber da desculpa do meu fornecedor”.* Porém, essa indústria é diferenciada das demais por fabricar sapatos femininos, onde a sazonalidade do consumo do produto não é tão acentuada, pois o comportamento do consumidor feminino difere do masculino.

Algumas indústrias da cidade têm des-terceirizado a sua produção em função dos inconvenientes citados. Um exemplo de recuo da terceirização, ou des-terceirização, é o caso do Calçados Democrata, que resolveu montar um barracão próximo a indústria, no Distrito Industrial, para alocar todos os seus pespontadores terceirizados, pois segundo relato de um ex-banqueiro da Democrata, eles não estavam alcançando a produtividade almejada com as bancas de pesponto. No entanto, em campo ainda encontramos bancas de pesponto que prestam serviço a Democrata.

Os industriais vêem os banqueiros ou prestadores de serviço, que entram em conflito judicial contra a indústria, para reclamar uma relação de trabalho, como aproveitadores, oportunistas, que encontram nesse expediente uma forma de ganho extra. *“Às vezes, o próprio dono da fábrica (banca) que é ele, a mulher e o filho estão trabalhando e estão com alguma conta ou alguma dívida entram na justiça contra a empresa, responsabilizando a empresa como co-responsável, aí ela tem que pagar indenização”.* Nessa fala o industrial demonstra que vê o recurso a justiça do trabalho como oportunismo dos banqueiros e não como o último recurso de cidadãos em busca dos seus direitos. Essa perspectiva não é exclusiva dos industriais, os próprios banqueiros e até mesmo os trabalhadores vêem de forma bastante negativa a busca

judicial pelos cumprimentos dos direitos trabalhistas, embora cada categoria tenha motivos específicos, que serão tratados mais adiante no texto.

Quanto ao futuro da terceirização, o prognóstico dominante entre os industriais é do aumento da terceirização chamada de “verdadeira”: entre duas empresas conformadas juridicamente e não entre a indústria e o trabalhador diretamente. *“Agora a terceirização que você estava falando nós devemos ter em um futuro bem próximo uma terceirização bem maior, porque provavelmente nós vamos ficar em Franca montando os sapatos e comprando as partes prontas de outros ... A setenta quilômetros daqui nós temos uma cidade com vinte e poucos mil habitantes que pode perfeitamente ter uma banca de corte, de costura, cabedal, cabedal é a parte que mostra na forma. Então, esse sapato ele já vem semi acabado para Franca e aqui a gente monta e monta com máquinas mais especializadas e sai um pouco mais barata a mão de obra. Então nós vamos comprar. Nós mesmos deveremos montar uma banca de corte e costura”*. Entretanto, essa opinião não é unânime. Segundo um industrial tradicional da cidade, a legislação brasileira não reconhece a terceirização das atividades-fim, o que sempre pode gerar conflitos judiciais e processos por co-responsabilidade da indústria contratante pelos funcionários da contratada. Ao seu ver, isso inviabiliza a garantia de lucro na prática da externalização de partes da produção, já teria que pagar os direitos dos trabalhadores, se esses recorressem à Justiça.

2.2 Redes interligadas de empresas e a empresa horizontal

Outro elemento significativo encontrado em campo, diz respeito às relações estabelecidas entre as indústrias calçadista e entre as indústrias e as suas subcontratadas ou licenciadas. O que encontramos em campo foi uma malha de relações empresariais complexas que tendia a desmembrar a grande empresa, que antes concentrava todas as operações produtivas.

Uma das principais características das transformações em curso na esfera produtiva em nível global é a diminuição da integração vertical das grandes empresas, através da externalização de etapas do processo produtivo e de serviços de apoio à produção. Um dos componentes do modelo japonês é a forma como se estruturam as

relações interempresas, constituindo-se em redes de subcontratação ou terceirização. É parte da estrutura produtiva japonesa uma relação de complementaridade entre empresas de diversos portes (Druck, 1999: 123). Hirata (1994) (citada por Druck: 1999) demonstra haver uma gama variada de tipos de subcontratação entre as empresas japonesas, demonstrando que esse território é próprio para a diversidade de tipos de relação de trabalho, e que mesmo no Japão engendra precarização e fragilização dos laços operários.

Na literatura relativa ao tema, podemos encontrar duas possibilidades de interpretação a respeito da desintegração vertical entre as empresas. A primeira enfatiza os aspectos virtuosos desse processo de externalização por constituírem configurações produtivas mais eficientes, flexíveis e mais propícias a produzirem cooperação entre as empresas (Piore e Sabel, 1993) (citados por Abramo, 1998:39). Entre os modelos virtuosos destacamos o dos distritos industriais (relações horizontais entre as empresas) de Piore e Sabel e o “modelo japonês” de cadeias verticalizadas. Já a segunda interpretação, enfatiza os aspectos negativos desse processo demonstrando que o processo de desintegração vertical das grandes empresas, em poucos casos, significou a construção de novos tecidos produtivos com as virtuosidades do modelo da “especialização flexível. Na maioria dos casos, *“...o que vem predominando é a estruturação de cadeias caracterizadas por uma forte assimetria de poder entre empresas e pela constituição de cadeias de subcontratação a partir de uma lógica de redução de custos com fortes conseqüências em termos de precarização do trabalho”* (Abramo, 1998: 39)”.

Segundo Abramo (1998: 46), os estudos sobre as cadeias produtivas na América Latina têm demonstrado que não predomina nesse processo as redes de empresa horizontais, mas sim cadeias produtivas verticalizadas, marcada pela assimetria de poder na relação entre as empresas e pela ausência de regulação dessas relações. Segundo a autora, a possibilidade de construção de cadeias produtivas mais virtuosas está relacionada ao tipo de estratégia de competitividade desenvolvida pelas empresas que dominam a cadeia; o tipo de setor produtivo; o âmbito territorial em que se define a

cadeia; o grau de densidade do tecido produtivo e o tipo de institucionalidade prevalente nele conforme localização na cadeia produtiva.

O parque industrial do calçado na cidade sempre teve prevalência da pequena e média empresa, no entanto nos últimos anos essa característica tem se aprofundado ainda mais, principalmente devido à intensificação da terceirização.

Várias são as explicações para a maior relevância da pequena empresa nos últimos anos na economia capitalista. Pamplona (2002) faz uma síntese dessas explicações e as classifica em quatro grupos: os macroeconômicos, relativos às variações conjunturais do crescimento; os institucionais e ideológicos; as vantagens de custos trabalhistas obtidas pela pequena empresa e os fatores técnico-organizacionais ligados às transformações estruturais da economia capitalista.

A primeira explicação parece se encaixar bem ao caso de Franca. O ciclo conjuntural dos negócios tem impacto no tamanho das empresas. As pequenas empresas tendem a proliferar em conjunturas recessivas, como a que afeta o setor calçadista francano hoje. *“Crescimento econômico reduzido, instabilidade e recessão induzem à constituição de pequenos negócios. A elevação do desemprego e do subemprego, ao reduzirem os salários, tendem a diminuir o custo de oportunidade de abrir seu próprio negócio e de constituir e manter empresas intensivas em trabalho, como normalmente são as de pequena escala (Pamplona, 2001: 64)”*. Todavia, outros autores³⁴ não acreditam na conjuntura dos negócios como um fator determinante para o crescimento da pequena empresa, já que essa tem proliferado mesmo em conjunturas de expansão dos negócios.

Quanto aos fatores de natureza política e institucional, afirma-se que a política governamental de desregulamentação e liberalização da economia tem beneficiado a pequena empresa que hoje não se sente mais sufocada pela intervenção governamental. Sem contar que num ambiente de instabilidade, desemprego, crise, o governo faz vistas grossas diante do descumprimento da regulação trabalhista, fiscal e sanitária por parte das pequenas empresas, criando assim um ambiente propício para a sua proliferação.

³⁴ Ver Loveman & Sengenber (1990), citados por Pamplona (2001).

Mas, sem dúvida, um fator de grande relevância para o crescimento da pequena empresa em Franca é a diminuição dos custos trabalhistas, já que estamos diante de uma indústria intensiva em mão-de-obra. Dada a sua “pouca visibilidade” e a menor organização de seus trabalhadores, as empresas menores conseguem se eximir dos padrões de remuneração fixados pelo sindicato e da legislação trabalhista. Isso torna os rendimentos dos trabalhadores das pequenas empresas mais baixos e seu emprego mais instável, já que não tem as garantias estabelecidas em lei.

A maior internacionalização da economia e o recrudescimento da pressão competitiva tem favorecido a pequena empresa, por serem mais ágeis, menos burocratizadas e mais flexíveis. Em busca de maior flexibilidade, a grande empresa tem se reestruturado através da desverticalização de sua estrutura por meio de concessões, subcontratação, licenciamento, que estariam contribuindo para o aumento do número das pequenas unidades produtivas. Essa tendência é flagrante no caso de Franca que além da adoção generalizada da terceirização, tem tido experiências recentes de licenciamento, como no caso da Calçados Sândalo e da Indústria de Calçados Samello, que cessaram a sua produção própria, mas continuam produzindo, delegando a terceiros essa tarefa, administrando somente a comercialização e a marca³⁵, que é de grande aceitação no mercado.

Alves & Braga Filho (2005)³⁶ também apontam algumas explicações para a ampliação do número de pequenos e micros estabelecimentos ligados à fabricação do calçado em Franca, não só indústrias que fazem todo o produto, mas também prestadoras de serviço que executam alguma parte da produção do calçado. Para esses autores, a acentuada eliminação de postos de trabalho provocou um aumento no tempo de espera por um novo emprego, o que estimulou muitos desses desempregados a desistirem do emprego tradicional e optarem por se re-inserirem no mercado na categoria de pequeno

³⁵ Essa esfera da comercialização e da comunicação, dos aspectos simbólicos na esfera da produção, é chamado por Marx de *trabalho imaterial*. “É o que o discurso empresarial chama de “sociedade do conhecimento”, presente no design da Nike, na concepção de um novo software da Microsoft, no modelo novo da Benetton, e que são resultado do labor (imaterial) que, articulado e inserido no trabalho material, expressam as formas contemporâneas do valor (Antunes, 2007: 16-17)”.

³⁶ Trabalho apresentado no XII SIMPEP – “Reestruturação produtiva na indústria calçadista francana: expressões da precarização do ambiente fabril”.

proprietário. A esse fator somam-se as ausências de barreiras à entrada de novos produtores, típica do setor, e a disponibilidade de máquinas e equipamentos usados já fora do circuito produtivo que podem ser re-aproveitados. Todos esses fatores combinados com o uso costumeiro da subcontratação no setor corroboraram para o aumento do número de pequenas empresas.

Hoje as relações entre as indústrias da cidade, seguindo o padrão internacional, são muito complexas tendendo ao desmembramento e divisão de tarefas entre elas. As indústrias, além de subcontratarem algumas partes mais onerosas da produção, como o pesponto e a costura, também têm adotado o licenciamento, que consiste em delegar a terceiros toda a sua produção e executar somente as fases da concepção do produto e da comercialização.

São vários os exemplos encontrados em campo. A Calçados Sândalo, uma antiga grande indústria da cidade, no ano de 2007 adotou uma estratégia gerencial inédita entre as indústrias da cidade, mas não atípica no setor em geral. Famosas marcas de tênis como a Adidas, Reebok, entre outras, não possuem fábrica própria e delegam a terceiros toda a fase da produção, apresentando licenciadas espalhadas pelo mundo inteiro. Veja o relato de um industrial da cidade: *“O caso que a Sândalo está fazendo é clássico no mundo do sapato. A empresa ela tem a primeira fase que é primária tecnicamente, ela vai evoluindo e o futuro de todas as empresas é chegar a ponto de não produzir mais...(...) A Nike foi um caso especial, porque a Nike já nasceu assim. Talvez as mais importantes que não tenham passado pelo processo industrial seja a Nike. Agora, Reebok, Coleram, Adidas, Puma, todas elas foram grandes fábricas primeiro, isso na década de 50, 60. E daí, elas foram modernizando e ao modernizar eles passaram a cuidar do Blend, que eles chamam, da marca e deixar isso para quem está começando, que precisa estar mais apto a fazer do que a cuidar do mercado. (...) Esse negócio é bem moderno. Tinha uma outra fase, antes dessa que ficava...essas fábricas... Basicamente, tudo que se vai olhar no negócio de sapato, você vai voltar para a Alemanha, os EUA, a Itália está mais atrasada nesse sistema, funciona bem, mas é mais atrasado, teve uma fase que essas fábricas compravam produtos de terceiros, não terceirizava, porque terceirizar na época era transferência de tecnologia e isso não*

interessava, então eles compravam e comercializavam, agora ele nem compra, ele nem comercializa, ele faz royalty”.

A Sândalo possui uma boa marca, de grande aceitação no mercado nacional e internacional, pois foi por um bom tempo grande exportadora para os Estados Unidos. Como vinha passando por uma série de dificuldades em função do acirramento da concorrência internacional e da queda do dólar, que fez com que perdessem parte dos seus compradores, a empresa decidiu reformular sua organização interna para melhor se adaptar ao contexto mercadológico do calçado. Desse modo, a direção da Sândalo optou por eliminar a fase da produção e passaram a licenciar pequenas indústrias que agora produzem o seu calçado. Essas pequenas indústrias são chamadas licenciadas, elas recebem um pedido, onde as características e o modelo do sapato é meticulosamente definido pela Sândalo. Cabe a essas licenciadas a compra da matéria-prima, a produção do produto e o gerenciamento do conflito entre capital e trabalho. Já à Sândalo ficam destinadas as atividades de concepção e modelagem do sapato, assim como, o marketing e a venda do produto.

Veja o relato do presidente da empresa sobre a nova opção organizacional adotada: *“Nós tínhamos que eliminar a produção, porque dentro da produção era trinta linhas de calçado em média, cada linha dessas era uma fábrica praticamente, e nos tínhamos só um chefe geral e tinha os subchefes. Então, para comandar isso aqui numa fábrica grande não é fácil, tudo depende de mão-de-obra, tudo depende de produtividade, o êxito da empresa está na produtividade, a relação produção e trabalho. Então, o que nos fizemos? Nós vamos eliminar essa aqui e criar fora da empresa, com empresas menores, enxutas, de custo muito inferior ao nosso. Uma fábrica desse tamanho você tem que ter uma infinidade de controle e principalmente você não consegue enxergar tudo. Numa empresa pequena o dono está em contato direto com tudo, ele está vendo. E outra coisa a quantidade de pares produzidos e a quantidade de linhas são menores. Então, cada fábrica dessa hoje, vamos dizer assim, ela tem linhas determinadas, produção determinada, ela não pode ser muito grande, ela tem que ser menor e é muito bem escolhida, nós fazemos uma seleção muito grande.(...) Porque, agora, com isso, com a decisão nossa de só explorar o nome, então nós temos*

condições de produzir uma variedade enorme de linhas de calçado, cada fábrica tem o seu estilo. É muito mais fácil nós só recebemos royalties para pagar as despesas aqui.”

Com a opção pelo licenciamento foge-se aos problemas jurídicos que a subcontratação pode causar à indústria, e a toda responsabilidade com os empregados, já que o gerenciamento do trabalho é transferido para outras indústrias. Esta é uma forma de relacionamento entre duas indústrias, e não entre trabalho e capital. No entanto, mesmo na relação de licenciamento podemos lançar questionamentos quanto a real independência da licenciada. Quando a licenciada possui produção própria, além da determinada pela licenciadora, torna-se mais autônoma e menos dependente da relação com a indústria licenciadora. Mas quando toda a sua produção consiste em produzir segundo as especificações do licenciamento, essa indústria torna-se muito dependente dessa relação entre-empresas, pois não possui um nicho de mercado próprio, já que não realiza a fase da comercialização, e nem o desenvolvimento de tecnologias referentes à concepção e a modelagem do produto, pois apenas cumpre pedidos.

Nesse caso pode-se questionar a real independência e autonomia entre a licenciadora e licenciada, que se assemelha em alguns casos a uma relação de subcontratação. Mas, conforme fala do dirigente sindical da categoria, juridicamente o licenciamento não é uma terceirização e não incorre em fraude trabalhista, mas alerta sobre a responsabilidade que a indústria que concede a licença de produção tem pela produção na licenciada. *“Juridicamente o licenciamento não é visto como terceirização. É o mesmo processo da Nike, que a Sândalo fez. Não estou dizendo que a gente não consiga provar na justiça que a Sândalo teria responsabilidade sobre a sua produção, como a Nike já foi responsabilizada também, juridicamente e politicamente, socialmente sempre foi responsabilizada. (...) Então, a diferença básica da terceirização é muito estreita, da terceirização para o licenciamento é que eu estou te fornecendo uma licença em documento, um contrato, estou te autorizando para produzir a minha marca e para vender para minha empresa, comprando toda a sua produção. Você não pode vender para outra empresa, eu compro, eu estou encomendando, é por encomenda. (...) não estou dizendo que no futuro a gente não possa provar aí um vínculo entre as empresas”.*

A própria Sândalo também é uma licenciada da Raphael Stephans, que a autorizou a produzir os seus calçados. A Sândalo, por sua vez, não produz os calçados da Raphael Stephans, mas transfere essa tarefa a suas licenciadas.

Outra indústria que serve de exemplo a novas formas de relacionamento entre-empresas é a Abruzzo Calçados Femininos, que possui produção própria, mas que ao mesmo tempo produz calçados para a Carmem Stephans, em regime de subcontratação, sendo que a própria Abruzzo também subcontrata o pesponto e a costura manual a trabalhadores domiciliares e bancas.

Portanto, estamos diante de novas relações entre empresas que tendem à desverticalização da tradicional grande indústria para a adoção de formas de cooperação entre várias pequenas indústrias. Essa desverticalização da grande empresa em pequenas e médias unidades produtivas tem dado destaque à figura produtiva do pequeno empreendedor, que muitas vezes veio das classes trabalhadoras. Em Franca, essa figura produtiva se distingue bastante do capitalista das grandes indústrias, pois se aloca nos interstícios entre a figura do trabalhador e do patrão.

CAPÍTULO III

PERCURSO METODOLÓGICO

“Uma exposição sobre uma pesquisa é, com efeito, o contrário de um show, de uma exibição na qual se procura ser visto e mostrar o que se vale. É um discurso em que a gente se expõe, no qual se correm riscos (...). Quanto mais a gente se expõe, mais possibilidades existem de tirar proveito da discussão e, estou certo, mais benevolentes serão as críticas ou os conselhos (a melhor maneira de liquidar os erros – e os receios que muitas vezes os ocasionam – seria podermos rir-nos deles, todos ao mesmo tempo.”.

(Bourdieu, O Poder Simbólico, 2007: 18-19)

O universo da minha pesquisa, o segmento terceirizado da indústria de calçados de Franca, é amplo e diversificado. A cidade de Franca conta 1707 indústrias³⁷, “empresas-cabeça”, e 1700 micro-empresas prestadoras de serviço a essas indústrias³⁸, “empresas-mão”. Dar conta da extensão desse universo empírico, assim como, da diversidade e heterogeneidade que ele apresenta constitui um desafio ao trabalho. Como dar uma visão macro-estrutural desse cenário, sem perder de vista a diversidade, os atores, a experiência? Mas, por outro lado, como entender os atores sem inseri-los na trama social da qual fazem e são parte?

O ator social versus a estrutura social é uma dicotomia clássica na sociologia, discutida e analisada por diversos autores. Entre esses autores, destaco a postura metodológica de Bourdieu por se aproximar mais do intento do trabalho. Bourdieu rompe, em sua obra, com a oposição ação e estrutura, indivíduo e sociedade, objetivismo e subjetivismo. Ao fugir dessa lógica dicotômica, o autor francês busca uma análise dos fenômenos sociais que considere a interpenetração dessas esferas, numa dialética entre indivíduo e sociedade. Não se trata de fugir à estrutura que perpassa os próprios sujeitos na forma dos *habitus*, mas por outro lado não se pode reduzir a vida social a um determinismo macro-estrutural. Destarte, o autor francês revelou a complexidade da relação estabelecida entre as estruturas objetivas e as construções subjetivas, situadas

³⁷ Segundo dados da RAIS/MTE referente ao ano de 2006.

³⁸ Dados obtidos junta a Prefeitura da cidade do ano de 2006.

além das possibilidades auferidas pelo objetivismo e o subjetivismo; o estruturalismo e o construtivismo; o materialismo e o idealismo, estabelecendo, assim um diálogo com vários autores e correntes epistemológicas da teoria social.

Inspirada nessa postura metodológica, nessa pesquisa parte-se da premissa de que o indivíduo e a sociedade, ou a ação e a estrutura, não são duas esferas estanques e antagônicas, mas ao contrário são dois aspectos da vida social que não podem ser isolados, mas antes devem ser vistos nas suas interpenetrações, para melhor se compreender como a lógica social se exprime nos indivíduos, que ao serem produto da sociedade, não deixam, por isso, de produzi-la.

Desse modo, não se pode apreender a experiência da miríade de atores produtivos do segmento terceirizado do setor calçadista de Franca sem relacioná-los a uma estrutura maior, à dinâmica de funcionamento do capital na esfera internacional, já que se trata de um setor que tem alto percentual de exportação. Mas, também não se pode deixar de atentar para a forma como a lógica do capital se manifesta num país periférico como o Brasil e, finalmente, como essa lógica se exprime no município de Franca, criando contornos e singularidades próprias, que não podem ser presumidas quando se atém somente às macro determinações da vida social.

O espaço da produção é o ponto fulcral das análises de Marx sobre o modo de produção capitalista e constitui a esfera de eleição da luta de classes entre o operariado e a burguesia. Segundo Marx, o capitalismo homogeneizaria a classe operária e isso lhe permitiria realizar o seu papel de emancipação, mas tal compreensão está distante dos acontecimentos históricos atuais. Hoje a classe operária não é um todo homogêneo e integrado, mas antes se fragmenta em inúmeras formas atípicas de relação de trabalho, que colocam em questão o regime de produção fordista que se tornou o padrão – ao menos como referência e baliza para o estabelecimento das formas estabelecidas de trabalho.

A classe operária do calçado de Franca é um exemplo dessa fragmentação das formas de trabalho, pois a terceirização engendrou uma miríade de formas de relação de trabalho, que só podem ser entendidas quando se atém à forma como a lógica macro-estrutural se manifesta numa localidade específica. Desse modo, não é possível inserir

todas essas formas diversas de inserção produtiva, na categoria operários, é preciso qualificar esses personagens: são homens, são mulheres, são negros, brancos, recebem por peça, são mensalistas, têm contrato formal de trabalho. É nesse sentido que falo em miríade de atores produtivos no segmento terceirizado do setor calçadista de Franca, uma vez que não dá para nos reportarmos genericamente ao operariado do calçado no município.

Quando se olha o mundo a partir da estrutura macro-social, as classificações se tornam mais abrangentes, entretanto quanto mais nos aproximamos de contextos sociais específicos, mais essas classificações tornam-se insuficientes para explicar as singularidades que se apresentam. Thompson de modo semelhante chama nossa atenção para a insuficiência de certas classificações e para que verifiquemos e compreendamos incoerências e limites no interior das camadas a serem estudadas.

Na pesquisa parto do pressuposto de que a localização na estrutura de classes é muitas vezes insuficiente para explicar as práticas e a subjetividade dos agentes. Para entender esses elementos é necessário recorrer não só às classificações sociais, mas também a outras mediações, tais como as redes sociais familiares e de amigos, as trajetórias individuais e intergeracionais. Ainda que a posição de classe seja um elemento importante na definição das práticas e modos de sentir dos agentes, ela deve se conjugar a outros elementos de natureza histórica, contextual, cultural e identitária. Portanto, defendendo uma análise sociológica que faça a interpenetração das várias esferas da vida social, não uma em detrimento de outra. Tal como Thompson, acreditamos que a classe não pode ser isoladamente definida pelo local que o sujeito ocupa nas relações de produção, mas deve ser também compreendida a partir do acesso que o indivíduo teve a determinados valores: a sua experiência. A noção de “experiência” é um conceito chave para superar a contradição entre “determinismo” e “agência humana” no interior da historiografia marxista (Negri e Silva, 2001: 43).

O setor calçadista de Franca já foi largamente estudado, sob uma perspectiva macro-estrutural, por economistas ligados a UNICAMP e também pelo Núcleo de Estudos da Indústria Calçadista (NEIC) da Faculdade Municipal de Ciências Econômicas da cidade (FACEF). São estudos interessantes e que figuram na minha

bibliografia básica, no entanto, pretendo com o meu trabalho dar uma contribuição diferente, que não se opõe a esses estudos, mas antes os completa. A minha perspectiva de análise é micro, o indivíduo e suas experiências elaboradas na vida social e manifestas por meio da fala nas entrevistas. Mas isso não significa que o estudo prescindia da esfera macro-estrutural, pois a experiência é gerada em última instância na vida material e nos seus condicionamentos.

Busco, desse modo, a partir da análise da vivência operária, a forma como os trabalhadores sentem a realidade por eles vivida, de como interpretam e reinterpretam essa experiência em suas subjetividades, e como constroem suas lutas. Trata-se de uma postura metodológica que busca nas percepções e representações dos trabalhadores os significados do vivido, e a partir desse vivido reconstituir o movimento que se manifesta no interior da nova lógica que preside as relações produtivas e relações de trabalho na sociedade capitalista contemporânea e nas “bancas”. Este é o objeto do nosso estudo.

Portanto, o movimento concreto da terceirização nesse ramo produtivo, sua dinâmica própria e sua lógica interna, a forma como os sujeitos envolvidos agem e interagem com ele, como expressam a experiência em suas percepções e representações, bem como suas ações e reações de resistência e de luta frente ao processo, constitui o objeto de estudo.

O fenômeno que estudamos não é facilmente apreendido por números ou categorias prévias. Conforme publicação do DIEESE de 2000³⁹, o índice de terceirização do setor é da ordem de 80% da mão-de-obra, e vem se generalizando ainda mais nos últimos anos, e entre as unidades terceirizadas (as bancas) acredita-se que 60% sejam informais. Isso dificulta a produção de números sobre esse segmento, dado a sua invisibilidade, fato que corrobora a opção por uma perspectiva micro-social. O estudo de caso ou de alguns casos, se, por um lado, oferece limites a generalização, por outro, permite observar um conjunto de relações sociais ao redor dessa ocupação, como o envolvimento da família no trabalho, as expectativas e representações, dificilmente captadas pelo uso apenas de metodologias quantitativas.

³⁹ Infelizmente não temos dados mais recentes.

O objeto de eleição do nosso estudo é tratado por vários autores da bibliografia por meio do par conceitual formal e informal, pois compartilha de muitas das características da atividade informal. No entanto, a discussão sobre o par formal e informal não está entre os objetivos do trabalho e que, como se trata de um amplo debate, trazê-lo aqui implica em um tratamento superficial e incompleto. Desse modo, faremos uma rápida alusão a essa problemática tendo em mente esclarecer os significados que sustentam o uso dos termos formal/informal nesta dissertação.

Os termos formal e informal são objeto de amplo debate acadêmico desde os anos 70, quando as economias em desenvolvimento acentuavam a sua industrialização e, agora, são retomados com nova intensidade devido à reestruturação da economia e do setor produtivo nos anos 90. Pamplona (2001, 136-172), mesmo correndo o risco de excessiva simplificação, reuniu as diversas interpretações acerca do informal em três relevantes abordagens: a abordagem OIT/PREALC (Programa Regional do Emprego para a América Latina e o Caribe); a abordagem marxista e neo-marxista e a abordagem neo-liberal, legalista. Segundo esse autor, existem, genericamente, três idéias principais acerca do informal que atravessam as três abordagens: o tamanho da empresa; o grau de intensidade do capital; e a legalidade. Como veremos no próximo capítulo, no caso do segmento terceirizado de Franca a grande maioria das unidades produtivas se encaixam no primeiro e no segundo critério (tamanho reduzido e pequeno capital), portanto, seriam atividades informais conforme a abordagem do PREALC, que veria na informalidade francana uma resposta a excessiva regulação do mercado. Quanto à abordagem legalista, parte desse segmento estaria dividido entre os setores formal e informal.

Resumidamente, a abordagem do PREALC diz que: *“o setor informal é constituído pelo conjunto de empresas e/ou pessoas ocupadas em atividades não organizadas (nem em termos capitalistas, nem em termos jurídicos), que utilizam processos tecnológicos simples e que além disso estão inseridas em mercados competitivos, ou na base da estrutura produtiva no caso de mercados oligopólicos concentrados. Dadas essas características, sua capacidade de acumulação será restringida (Souza, 1980: 135).”* Nesta definição os elementos essenciais para

determinar o setor informal é a forma de organização da produção e a facilidade de entrada. Desse modo, as unidades produtivas do informal seriam organizadas de forma não capitalista (sem expressiva divisão do trabalho, sem separação entre trabalho e capital) e não obtêm lucros oligopólicos. Nessa perspectiva, se inseririam no setor informal os trabalhadores por conta própria e os ocupados em empresas com menos de cinco trabalhadores (ou seja, quase todo segmento terceirizado do calçado em Franca). Para Souza, portanto, o informal é um conjunto heterogêneo de organizações não tipicamente capitalistas.

Cacciamali (1991), assim como Souza, vê o setor informal como o conjunto de atividades econômicas organizadas de forma não tipicamente capitalistas. Para essa autora, o setor informal ocuparia os interstícios da produção capitalista de forma integrada e subordinada a esta última. O vínculo entre os dois setores se estabelece por meio do fluxo de renda do primeiro para o segundo, das relações de subcontratação, da prestação de serviço, da venda de mercadorias, das poupanças em atividades formais. Isso significa que a própria atividade capitalista dá origem ao informal e não simplesmente o excedente de mão de obra. Cacciamali, numa perspectiva original, não vincula a atividade informal somente a pobreza e aos baixos rendimentos. Essas atividades estariam ligadas à “estratégias de sobrevivência”, pela população de baixa qualificação, mas também como mecanismo de ascensão social por àqueles que não tiveram oportunidade e não querem se submeter a uma relação de assalariamento. No setor informal e também no segmento terceirizado de Franca, conforme veremos mais adiante, encontramos forte heterogeneidade que pode ser agrupada em três grupos de pessoas: aqueles permanentemente pobres que se valem do informal como estratégia de sobrevivência; aqueles desempregados conjunturais; e um grupo menor de pequenos empreendedores.

Pamplona (2001, 164) adota uma abordagem que integra elementos das três interpretações sobre o informal, para ele “*As origens da informalidade na América Latina (incluindo o Brasil) devem ser buscadas nas características de seu modelo de industrialização, de seu modelo de desenvolvimento, típicos de economias tardias, que gerou grande excedente estrutural de mão de obra; e, mais recentemente, nos efeitos da*

reestruturação econômica mundial que resulta da crise capitalista dos anos 70. As motivações mais relevantes para o surgimento da informalidade são estruturais, não são legais e não são decorrentes de escolhas individuais". Destarte, é a forma de organização da unidade de produção que define o informal como unidades de produção não tipicamente capitalistas no interior do capitalismo. Nessas unidades há uma tênue separação entre trabalho e propriedade dos meios de produção; o trabalho assalariado não constitui a base do funcionamento dessas organizações; e a taxa de lucro não é o seu elemento central e sim o rendimento total do dono do empreendimento. Desse ponto de vista, todo o segmento terceirizado de Franca, com raras exceções, encontra-se no setor informal, diferenciando-se somente com relação a legalidade.

No trabalho, quando me refiro a uma banca como informal, quero dizer que ela não está conformada juridicamente, ou seja, a economia informal, ou “subterrânea”, seria um conjunto de atividades econômicas não-registradas, não-declaradas ao Estado, extraleais, porém socialmente aceitas.

No trabalho optamos pelo termo trabalho precário ao invés de formal e informal, pois hoje esses dois setores não se dividem facilmente, uma mesma unidade produtiva pode ter elementos de formalidade e de informalidade ao mesmo⁴⁰. Por outro lado, o termo trabalho precário designa formas atípicas de trabalho que podem estar tanto na formalidade, quanto na informalidade, pois uma das características da precariedade no trabalho nos tempos atuais e a sua penetração em regiões do mercado de trabalho, que antes eram preservadas, como os trabalhadores em regime formal de trabalho.

Como veremos, as unidades produtivas que estudo, as bancas, quando informais, sem registro de empresa, acabam por adotar espontaneamente as regulamentações da CLT e de uma relação formal de trabalho, assim como muitas bancas “legalizadas” cometem várias contravenções as leis trabalhistas. Destarte, no segmento terceirizado de Franca, formal e informal se coadunam numa relação de subcontratação que absolutamente não está fora do circuito do capitalismo. Além disso, certas categorias, como “assalariado”, “autônomo”, “empregador”, são em si por demais complexas para

⁴⁰ Em algumas das bancas visitadas na pesquisa, encontramos trabalhadores registrados ao lado de trabalhadores informais, assim como, bancas com CNPJ que não cumprem a legislação trabalhista, e têm um registro de empresa apenas de fachada.

serem descritas sob o quadro conceitual genérico de economia formal e “informal”. Noronha (2001) também observou que a economia informal (não “legal”), só pode gerar empregos informais, mas a que economia formal freqüentemente abre postos de trabalho informais – empresas formais freqüentemente contratam todos ou parcela de seus trabalhadores sem registrá-los em carteira -, isso revela a insuficiência da divisão das atividades em formais e informais.

Francisco de Oliveira (1981) ao fazer a “crítica à razão dualista”, ao mostrar a simbiose do “arcaico” e “moderno”, do formal e do informal e o modo como essas relações eram tecidas e recompostas dentro de uma lógica capitalista, eleva as figuras do “atraso” a um novo plano de referência, (a urbanização caótica, o terciário inchado, a economia de subsistência e o cada vez mais amplificado universo do trabalho informal, a pobreza que se espalhava por todos os lados) no centro mesmo da moderna economia urbana e não na marginalidade do capital. Hoje o que é *“chamado de flexibilização do contrato de trabalho pode ser entendido como uma informalização que penetra todas as ocupações e redefine, desloca, por inteiro as relações de classe. É o trabalho sem forma que se expande no núcleo mesmo do que antes era chamado “mercado organizado”. O resultado é que as fronteiras do formal e do informal foram detonadas* (Telles, 2006)⁴¹.

No trabalho adotaremos a noção de informalidade no sentido do senso comum, que refere a posse ou não da carteira de trabalho. E para nos referirmos às formas de trabalho originadas com a terceirização adotaremos o termo trabalho precário.

Segundo Demazière (2006), a noção de precariedade, na sua origem era situada ao lado da pobreza, mas recentemente essa noção adquiriu um novo sentido dominante que a situa ao lado do emprego e do desemprego: *“rapidement la precarité désigne un phénomène social considéré comme central e négatif caractérisé par la fragmentation des statuts d’emploi et la multiplication de formes d’emploi atypiques et moins protectrices que le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein avec une seule entreprise, qui est devenu la norme d’emploi de référence avec a la généralisation du*

⁴¹ In: RIZEK, Cibele e ROMÃO, Wagner (orgs.). *Francisco de Oliveira, a tarefa a crítica*. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006

salariat au cours des décennies postérieures à la seconde guerre mondiale”. O autor francês tem como referência a realidade européia, já no Brasil o mercado de trabalho nunca foi homogêneo, quando o emprego fordista padrão se difundia, novas práticas gerenciais nas empresas interromperam esse processo de homogeneização das relações de trabalho. Portanto, no Brasil temos um mercado de trabalho que se assemelha a um caleidoscópio de inserções produtivas, onde as velhas informalidades foram re-traduzidas e re-elaboradas pelas novas informalidades, e o emprego padrão se segmentou em inúmeras formas precárias de trabalho, e por fim a precariedade disseminou-se no setor formal e informal da economia.

Uma dimensão incontornável dos trabalhos precários é a exposição dos atores produtivos à incerteza e à insegurança. A descontinuidade é componente fundador da precariedade no trabalho, assim, a despeito do enquadramento jurídico das formas de trabalho, a volatilidade das condições de emprego, o forte *turnover*, a mortalidade rápida das pequenas empresas artesanais, ou ainda certas formas de trabalho independente ou subcontratado, podem ser considerados como manifestações da descontinuidade e como expressão de precariedade. O trabalho precário expõe os assalariados à incerteza a respeito do futuro da relação de trabalho e sobre os seus percursos profissionais, que passam a ser erráticos e incertos.

A precarização do trabalho é *“compreendida como processo social constituído pela amplificação e institucionalização da instabilidade e da insegurança, expressa nas novas formas de organização do trabalho – onde a terceirização/subcontratação ocupa um lugar central – e no recuo do papel do Estado como regulador do mercado de trabalho e da proteção social através das inovações da legislação do trabalho e da previdenciária. Um processo que atinge todos os trabalhadores, independente do seu estatututo, e que tem levado a crescente degradação das condições de trabalho, da saúde (e da vida) dos trabalhadores e da vitalidade da ação sindical* (Thébaud-Mony & Druck, 2007: 31)”. No caso do Brasil, onde o emprego fordista não chegou a abarcar toda a classe trabalhadora encontramos velhas e “modernas precariedades” presentes num mesmo setor, como o calçadista, por exemplo.

A Prefeitura do município de Franca tem um registro das micro-empresas prestadoras de serviços legalizadas do setor de calçados na cidade. Nesse banco de dados constam 1700 micro-empresas, os seus endereços, telefones, inscrição na Prefeitura e em nome de quem está registrado o empreendimento. Quanto à função do calçado exercido por essas unidades produtivas, o banco de dados é absolutamente genérico e, diria, equivocado; ele atribui a todas as bancas a função de “serviço de corte e acabamento de calçados”. Essa atribuição nos diz muito pouco sobre as bancas e até mesmo dissimula as suas reais atribuições, que são a atividade do pesponto e da costura manual, que não são absolutamente serviços de acabamento. Ademais, a atividade do corte que a Prefeitura atribui às bancas é absolutamente minoritária, conforme pudemos perceber em campo e com os próprios industriais do setor, que vêm com muita desconfiança a terceirização do corte. Nesse banco de dados pudemos observar que a grande maioria das bancas estão em nome de homens, o que é um dado muito interessante para vislumbrarmos a posição das mulheres nesse segmento produtivo, principalmente se levarmos em conta que o trabalho domiciliar das décadas de 60 e 70 era predominantemente feminino.

Fonte: Prefeitura Municipal de Franca – 2006

Pensei, inicialmente, em fazer um questionário e aplicar a 10% desses banqueiros, o que daria 170 questionários, que deveriam depois ser tabulados e analisados e funcionaria como um guia para selecionar os trabalhadores a serem entrevistados na segunda fase da pesquisa, que seria mais aprofundada. Mas o tempo despendido para aplicação desses questionários seria extenso e acabaria por postergar o interesse principal da pesquisa que é a fala desses atores; além do que, esse banco de dados é restrito ao setor formal do segmento terceirizado, o que nos daria uma visão parcial da sua dinâmica, já que 60% dele estão na informalidade, segundo dados do DIEESE, citados acima.

Desse modo, optei por não restringir a pesquisa a esse universo “legal” das bancas, o que me obrigou a encontrar uma outra forma de acesso a esse universo produtivo. Inicialmente realizei um campo exploratório, por meio de entrevistas com banqueiros, trabalhadores e industriais conhecidos ou indicados por conhecidos, aos quais tinha acesso facilitado. Nessas entrevistas, tomei conhecimento da heterogeneidade do universo que pretendia tratar. A bibliografia a respeito (Rinaldi, 1987; Navarro 2006) já alertava para a extrema diversidade dessas unidades produtivas: variados níveis tecnológicos, diversidade de tamanho e de estatuto legal, diversidade técnica e organizacional. Entre as bancas, podem-se encontrar grandes bancas legalizadas, com equipamentos modernos e funcionários registrados, assim como, bancas clandestinas, alojadas nos fundos do domicílio do banqueiro, que faz uso de mão-de-obra familiar ou de vizinhos e amigos sem nenhum contrato formalizado. Mas entre essas duas formas polares existem uma variedade de formatos de bancas. Diante dessa constatação, era preciso escolher uma forma de acesso a esse universo que desse visibilidade a toda essa heterogeneidade, e não só a seu segmento formalizado. As bancas formais podiam ser facilmente identificadas, mas as informais escondiam-se nos fundos dos quintais dos banqueiros ou em um cômodo qualquer de seu domicílio.

Becker (1993) alertou para a dificuldade de acesso a grupos que de alguma forma praticam atividades “ilegais”. O autor se refere, nesse caso, a praticantes de crimes e delitos, o que certamente são atividades explicitamente ilegais. Já o trabalho informal das bancas não são atividades da mesma ordem, embora os donos dessas bancas e as

indústrias às quais prestam serviço estejam constantemente sob a mira da Justiça do Trabalho e da fiscalização do Ministério Público. Desse modo, enfrentamos situações semelhantes à de Becker no seu estudo sobre desviantes: a ausência de dados formalizados dos praticantes dessas atividades, a dificuldade de acesso ao grupo, a busca por fazer visível o que esses atores fazem de forma velada. Os donos das indústrias não confessam facilmente o uso do trabalho subcontratado em regime informal, os banqueiros, por sua vez, procuram ocultar as contravenções à legislação trabalhista que praticam com seus funcionários, e os trabalhadores não entregam de bandeja os seus “patrões”, a não ser que estejam certos de que isso não lhes custará o emprego.

Nessas circunstâncias, temos que encontrar uma forma alternativa, não convencional, de acesso a esse universo. Becker sugere nesse caso, que quando se tem conhecidos que atuam de alguma forma nessas atividades, pode-se utilizá-los como uma porta de acesso. Eu tinha conhecidos e familiares que atuam e atuaram nesse círculo⁴². O bairro em que sempre morei, Vila Raycos, próximo ao Distrito Industrial da cidade, é repleto de bancas⁴³ e eu mesma tenho várias amigas de infância que atuam no meio. Enfim, o acesso não figurou como um problema nesse caso. A familiaridade que tinha com esse universo, em certo sentido, me fez naturalizar alguns aspectos dele, então o meu desafio maior foi torna-me estrangeira, num local em que era nativa. As possibilidades de entrevistas eram muitas, meus primos, meus tios, meus vizinhos, outros conhecidos, pessoas indicadas por esses conhecidos, entretanto, não podia sair alvoroçada com um gravador na mão coletando depoimentos sem um critério de seleção dos informantes⁴⁴. Mas, para se fazer uma seleção dos entrevistados era necessário fazer primeiro um reconhecimento do campo e eleger os critérios de que faria uso.

⁴² As lembranças mais antigas que guardo da minha tia Marta, é um dedal de couro que ela usava para costurar sapatos a domicílio em frente à TV, enquanto cuidava do meu primo Mateus. O meu primo Milton sempre foi um pespontador de mão-cheia e trabalhou em inúmeras bancas formais e informais. A minha prima Aldaísa e seu marido possuem uma pequena banca de pesponto com CNPJ e foram os meus primeiros entrevistados. Meu primo Ivaltemir, que já pode ser visto como um pequeno empreendedor, tem uma banca de pesponto e emprega atualmente 20 funcionários e presta serviço a duas médias indústrias da cidade. Sem contar meu tio João que foi um pequeno industrial do ramo que, infelizmente, não sobreviveu aos novos rumos do setor.

⁴³ A proximidade ao Distrito Industrial funciona como um estímulo à presença dessas bancas.

⁴⁴ A minha mãe me arrumava tantos entrevistados que tive que pedir: “chega”.

Nas primeiras entrevistas exploratórias que fiz, percebi que o tamanho da indústria determina em grande medida o tipo de terceirização adotada. Diante dessa constatação e da certeza de que não se poderia compreender as subcontratadas sem me ater a contratante, decidi compor redes de subcontratação tendo como fio condutor o tamanho da indústria contratante⁴⁵. Dessa forma, optei por compor a rede de subcontratação de uma micro, pequena, média e grande indústria. Inicialmente, fazia uma entrevista com um gerente ou mesmo o dono da indústria selecionada, a respeito da terceirização adotada pela empresa, depois pedia o contato de seus subcontratados - pedido que muitas vezes não era atendido, ou parcialmente atendido, pois forneciam poucos contatos, quando não um apenas. Os industriais viam o pedido com desconfiança, pois lhes parecia que pretendia confirmar as informações que me deram com os seus contratados. É preciso lembrar que a terceirização já foi tema de disputa judicial na cidade e é objeto privilegiado da fiscalização trabalhista nessa localidade, portanto, essa recusa dos industriais em dar “nomes aos bois” traduz esse sentimento de desconfiança e medo generalizado presente neste segmento.

Entretanto, algumas indústrias me forneceram os contatos dos seus subcontratados, fato que me rendeu interessantes entrevistas. Quando chegava à banca indicada, a entrevista fluía bem com o banqueiro, mas esse dificultava o meu acesso aos seus trabalhadores, essenciais para recompor toda a rede de subcontratação dessas indústrias. Diante dessa inacessibilidade aos trabalhadores das bancas, optei em reconstruir a rede no sentido contrário, do trabalhador para a indústria, já que muitas vezes a indústria nos fornecia uma amostra viciada das suas subcontratadas, selecionando aquelas em que a terceirização mais se enquadrava no padrão legal.

Ao abordar diretamente o trabalhador sem intermediações de industriais, patrões, banqueiros, as entrevistas adquiriram maior profundidade, os entrevistados se abriam mais facilmente, sentiam-se mais à vontade, pois muitas vezes a entrevista era feita no seu domicílio e não no trabalho, como sucedia antes. Com essa nova forma de abordagem, pude pela primeira vez na pesquisa entrar no universo desses trabalhadores,

⁴⁵ Caíres (1999) faz um estudo sobre a terceirização da Indústria Lupo de Araraquara utilizando metodologia semelhante, compondo a rede de subcontratadas da “indústria-cabeça”.

em suas residências, nos seus projetos ou na falta de projetos, enfim pude recolher depoimentos mais sinceros e não constrangidos pela proximidade do patrão e dos colegas de trabalho.

Destarte, decidi pela reconstrução de redes de subcontratação que partissem tanto dos contratantes quanto dos contratados. Teria, assim, como amostra, três redes de subcontratação que partiriam de “indústrias-cabeça” de tamanhos diferenciados; uma rede que partiria de uma trabalhadora domiciliar; e uma que teria como fio condutor uma pequena banca de pesponto sem registro de micro-empresa.

Essa nova abordagem me fez perceber a importância das relações pessoais e dos contatos entre os atores produtivos desse segmento. As relações são na sua maioria informais e a possibilidade de acesso ao trabalho nesse segmento está muito relacionada com os contatos entre os diversos atores produtivos. Para ser prestador de serviço de uma grande empresa é preciso ter algum conhecido, ou então conhecer alguém que presta serviço a eles e que repasse parte do trabalho a você. Mas essa segunda opção não é uma forma privilegiada de inserção nesse contexto, quanto mais distante da indústria contratante mais precário é o trabalho e mais baixos os rendimentos. Os conhecidos formam uma rede na qual circulam os calçados, conforme se percorre a rede aumenta o grau de precariedade dos postos de trabalho⁴⁶.

Ser um banqueiro é uma forma de inserção privilegiada e almejada por muitos trabalhadores. Mas é essencial que o banqueiro tenha contatos com os industriais ou com seus gerentes, pois caso contrário ele se expõe a um isolamento que pode resultar em falência. O que é necessário para se tornar um banqueiro, qual a especificidade desse ator produtivo, constitui um das questões que o trabalho pretende responder. Entretanto, é necessário que se reconheça que existem vários tipos de banqueiros, os bem sucedidos, que se aproximam mais da figura do micro-empresário, e por outro lado, os “banqueiros de fundo de quintal” que têm mais semelhança com a figura do trabalhador, mesmo sendo portador de uma inscrição no CNPJ.

⁴⁶ Nos casos que encontrei em campo, as posições mais precárias nessas redes são ocupadas por mulheres. Veremos isso com mais detalhes no próximo capítulo.

Nas grandes bancas, dos banqueiros “bem sucedidos”, predominam relações de trabalho formalizadas e relativamente impessoais, já nas pequenas “bancas de fundo de quintal” a relação é bem pessoalizada e depende muito da confiança que o banqueiro tem no seu trabalhador. O banqueiro oferece ao trabalhador um emprego informal, instável e em ambiente inapropriado, que se sabe que é ilícito e que pode incorrer em processo trabalhista. Diante disso, é preciso que a relação entre o banqueiro e seus empregados seja da mais absoluta confiança e cautelosamente administrada. O trabalhador sabe que tem um relativo poder sobre o banqueiro⁴⁷, mesmo que entre os trabalhadores das bancas seja bastante difundida a idéia de que é “sacanagem” entrar na Justiça do Trabalho contra o banqueiro, e que isso torna inviável a sua inserção futura nesse segmento informalizado, no qual as relações de confiança são requisito essencial. Noronha (2001) fala sobre a prática dos ex-empregados, no Brasil, processarem seus empregadores quando demitidos. Segundo Noronha, a permanência e reprodução de acordos informais, vinculados a um compromisso moral entre as partes, parecem depender de duas variáveis: a convivência prévia de um grupo de pessoas em posição socialmente inferior ou estigmatizada e a percepção de uma certa igualdade “contratual” de forma a prevenir que um processe o outro devido à relação que mantiveram.

Mesmo que essa nova forma de abordagem tenha sido mais frutífera, não era isenta de problemas. Os trabalhadores muitas vezes não queriam me informar o nome da indústria para qual prestavam serviço, pois tinham medo de possíveis sanções por parte do empregador. Na entrevista os trabalhadores me informavam onde era o seu local de trabalho, o cotidiano de trabalho que ali imperava, a organização do trabalho nesses moldes, mas quando perguntava se poderia ir ao seu trabalho, eles respondiam pela negativa. E eu me sentia mal de fazer essa pergunta, eles haviam me contado as suas vidas, os seus percursos profissionais, muitos tinham reclamado do seu atual patrão, relataram todas as contravenções legais que eram praticadas nessas unidades produtivas,

⁴⁷ Quando um trabalhador informal dessas bancas “clandestinas” se dirige ao sindicato e reclama na justiça os seus direitos, não é o banqueiro que é alvo de processo, mas a indústria para a qual o banqueiro prestava serviços, pois a justiça entende que o banqueiro também é um trabalhador e, em última instância, a empresa tomadora de serviço é a responsável por toda a sua rede de subcontratação.

e depois de todas essas confissões eu queria colocá-los em uma situação constrangedora no seu trabalho.

Os banqueiros, por sua vez, não queriam estudantes por lá, observando, perguntando, averiguando as condições de trabalho. Os banqueiros dividiam-se quanto a dizer ou não o nome dos contratantes. Uns diziam sem problema, e eu anotava, e não dizia que iria até eles. Nas indústrias eu tinha o cuidado de não me referir ao banqueiro que havia me indicado, dizia simplesmente que havia pegado o endereço na lista telefônica. Quanto mais precária as condições de trabalho, quanto mais marginal a forma de inserção nesse segmento produtivo, mais os atores recusavam-se a me dar informações. Assim, os trabalhadores formais eram mais solícitos, os banqueiros com registro de pessoa jurídica também, mas as bancas “clandestinas” alojadas em locais improvisados, onde imperam toda sorte de relações de trabalho atípicas, esquivavam-se aos meus questionamentos⁴⁸.

Inúmeros estudos sobre terceirização no Brasil⁴⁹ em setores diversos privilegiaram a reconstrução das redes de subcontratação. Ao adotar a metodologia de construção das redes de subcontratação, essas pesquisas privilegiaram a compreensão da relação estabelecida entre a contratante e a contratada, demonstrando que em muitos casos a relação estabelecida não é de autonomia e muito menos de cooperação, inclusive ameaçando o status de empresa autônoma da parte contratada. No nosso caso, o objetivo do estudo não é averiguar as formas de relação existentes entre as empresas terceirizadas, mas sim a experiência e a diversidade de formas de trabalho entre as contratadas. Desse modo, achamos que a metodologia de composição das redes não seria tão frutífera nesse nosso intento, embora reconheçamos a necessidade do conhecimento do modo como a relação de terceirização se dá, mas esse não constituiu o objetivo principal.

Diante de todas essas complicações busquei um método de investigação que se não era o ideal, era o que o meu universo de pesquisa permitia. Desse modo, descobri o sentido da afirmação de Becker (1993: 12) de que preferia um *modelo artesanal de*

⁴⁸ As costuradeiras domiciliares eram as que mais veementemente se negavam a me dar informações sobre os seus empregadores.

⁴⁹ M. Leite (1997); Carleial (1997); Gitahy (1994); Ruas (1993); Carleial e Bal (1999).

ciência, no qual cada pesquisador produz os métodos necessários para o trabalho que está sendo feito. Os sociólogos devem criar os métodos capazes de resolver os problemas específicos de suas pesquisas, *é como construir uma casa para si. Embora existam princípios gerais de construção, não há dois lugares iguais, não há dois arquitetos que trabalhem da mesma maneira e não há dois proprietários com as mesmas necessidades*. Nesse sentido, as soluções para o meu empreendimento de pesquisa deviam ser improvisadas. Por isso que intitulei esse capítulo de percurso metodológico, uma vez que foi necessário percorrer todo um itinerário até chegar a uma metodologia não só adequada ao meu problema, como também à metodologia possível. Os livros de metodologia fornecem princípios gerais que são norteadores dos nossos passos de pesquisa, mas não levam em conta as variações locais e as peculiaridades que fazem o nosso universo empírico único.

Muitos objetos empíricos de pesquisa não se prestam a descrições idealizadas dos procedimentos metodológicos. O meu objeto demonstrou ser dessa natureza, ele não podia ser facilmente apreendido por números, e uma parte considerável dele se ocultava e muitos atores pesquisados não estavam dispostos a me dar as chaves desse universo⁵⁰. Enfim, era necessário improvisar, já que eu não queria me limitar ao universo formal desse segmento. Sem contar que, o segmento terceirizado formal e o informal desse setor mantêm inter-relações que não permitem preterir um em detrimento do outro, já que muitas vezes eles coabitam uma mesma unidade produtiva⁵¹.

Durante a pesquisa de campo foram colhidos muitos depoimentos interessantes de atores que estavam fora das redes de subcontratação que havia escolhido para percorrer ou reconstituir. Junto a isso, quando eu me decidia finalmente por uma rede, algum ator da rede me impossibilitava de dar prosseguimento a ela, ora os trabalhadores se recusam a dar indicações, ora as indústrias se recusavam a me receber, ora os banqueiros também se isentavam de conceder entrevistas. Enfim, toda semana eu iniciava uma nova rede e abandonava a antiga. Desse modo, cheguei à constatação

⁵⁰ Uma das minhas entrevistadas era a minha vizinha há anos, me conhecia desde garota, e surpreendeu-me a sua recusa em fornecer o contato do banqueiro para quem trabalhava.

⁵¹ É comum uma banca ter trabalhadores registrados e outros não. Sem contar que muitas bancas, embora tenham registro como pessoa jurídica, mantêm relações de trabalho informais com seus trabalhadores.

inevitável de que não poderia recomeçar a minha pesquisa a cada semana, e deixar para trás tantos relatos interessantes que já havia colhido. Percebi, desse modo, que as redes estavam me colocando numa espécie de camisa-de-força e que me encerrava em um formato de pesquisa rígido. Mais uma vez era necessário reformular a metodologia da pesquisa.

Entretanto, eu não poderia colher somente os relatos dos atores produtivos terceirizados, sem ter em mente que eles eram parte de uma rede complexa de subcontratação que os ligava à “indústria-cabeça”. Não se pode analisar a terceirização sem ter em conta que a subcontratação pressupõe uma relação entre empresas e que determina em grande parte as condições de trabalho da contratada; assim, decidi não abandonar de todo a reconstrução das redes de subcontratação. Sempre que possível tentei entrevistar atores que se ligam a outros atores entrevistados e a indústrias por laços de subcontratação, mas não me prendi a esse formato rígido.

Optei, desse modo, por entrevistar os mais variados tipos de atores produtivos presentes no segmento terceirizado do setor calçadista da cidade, independente de pertencerem ou não a uma rede de subcontratação conhecida. Eu já conhecia esse universo o suficiente para saber que são muitas as formas de relações de trabalho que se fazem presentes, assim como são variadas as formas de inserção nesse mercado. A seleção dos entrevistados, portanto, seguiu o único critério de cobrir toda a heterogeneidade desse universo, sem nos esquecer, é claro, que esses atores são parte de uma rede que acaba por conformar muitas de suas características.

Desse modo, todas as entrevistas que fiz antes poderiam ser agregadas à pesquisa e novas deveriam ser feitas para que recobrissem todas as possíveis formas de inserção nesse segmento. Assim, visitei grandes bancas que prestavam serviço às grandes indústrias da cidade, percorri diversas pequenas e médias bancas, algumas “clandestinas”, ocultas nos fundos de algum domicílio da periferia e bancas formais que usavam somente mão-de-obra familiar. Quanto aos trabalhadores, entrevistei costuradeiras domiciliares registradas ou não, procurei colher depoimentos de funcionários de bancas de variados tamanhos e de bancas que prestavam serviço a indústrias igualmente variadas do ponto de vista técnico e organizacional. As redes eram

reconstruídas por meio dos relatos dos entrevistados, ou quando possível buscava-se entrevistar outros componentes da rede, mas não nos prendíamos mais a ela, o importante agora era captar toda a miríade de atores produtivos da terceirização do calçado de Franca.

Chegamos aos entrevistados de maneiras diversas, muitas vezes usamos aquele banco de dados que a prefeitura nos forneceu, algumas bancas foram achadas na lista telefônica, outras foram apontadas por alguns industriais, mas a grande maioria foi indicada por conhecidos, parentes ou pelos trabalhadores já entrevistados, compondo assim uma rede de outra espécie.

Foram realizadas 33 entrevistas entre trabalhadores, banqueiros, industriais e representantes do sindicato dos trabalhadores assim como o do patronal. A categoria dos trabalhadores e dos banqueiros é de difícil separação, pois muitos banqueiros podem ser considerados trabalhadores. Nesse contexto, é difícil distinguir a parte do capital e do trabalho; o que existe é um continuum de posições produtivas que tem como formas polares o trabalhador e o banqueiro micro-empresário. Consideramos o banqueiro como trabalhador oculto quando na sua unidade produtiva não existe uma real separação entre capital e trabalho, o que significa dizer que o próprio banqueiro também executa o trabalho de produção e não somente o de gerência; e quando a sua “empresa” apresenta autonomia somente jurídica, mas não econômica, ou seja, quando tem a sua existência dependente de uma outra indústria, como no caso da maioria das nossas subcontratadas, que não sobrevivem ao rompimento com a contratante.

Agreguei as entrevistas em três grandes categorias produtivas: banqueiros, trabalhadores das bancas e trabalhadores domiciliares. Entretanto, essas categorias se mostravam internamente ainda muito heterogêneas. Assim, desagreguei essas categorias em sub-categorias.

Banqueiros

a) **grandes banqueiros**⁵² (mais de 20 funcionários): podem ser postos ao lado do capital, pois podem ser vistos como micro-empresários que na maioria das vezes não atuam diretamente na produção e reservam para si as funções de gerência e administração; possuem registro no Conselho Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ); prestam serviço às grandes indústrias da cidade, mantêm seus funcionários sob um regime formal de relação de trabalho, os trabalhadores são mensalistas e têm um salário fixo que tem como referência o piso salarial da categoria; têm um fluxo de produção mais contínuo com poucas paradas durante o ano, algumas vezes possuem mais de uma indústria contratante e por isso guardam maior grau de autonomia; podem ter ou não um contrato de prestação de serviço formalizado, a grande maioria são homens. Não encontramos nenhuma mulher na cabeça de um empreendimento desses.

b) **Médios banqueiros com CNPJ** (de 10 a 20 funcionários): esses banqueiros prestam serviço às pequenas e médias indústrias da cidade, podem ter funcionários registrados ou não; esses funcionários têm grande rotatividade no trabalho, muitos desses operários mesmo quando registrados não recebem férias e nem décimo terceiro, embora esses valores sejam lançados no holerite como um modo de burlar a legislação; param as suas atividades nos períodos de baixa de produção e demitem seus trabalhadores; contratam trabalhadores temporários nos períodos de pico de produção; prestam serviço a uma única indústria e por isso são muito dependentes da sua contratante; podem tanto se instalar em barracão próprio com ventilação, banheiros e ambiente adequado, quanto nos fundos da casa do proprietário.

c) **Pequenos banqueiros com CNPJ** (de 1 a 10 funcionários): compartilham em grande parte as características dos médios banqueiros, mas têm a instabilidade das condições empresariais e de trabalho acentuadas, sem contar que quase sempre atuam no espaço doméstico, normalmente em algum cômodo nos fundos da casa.

d) **pequenos e médios banqueiros sem CNPJ**: a característica central dessa categoria é a ausência de parâmetros formais de regulação das relações de trabalho

⁵² Não confundir esses grandes banqueiros com grandes empresas. Essas bancas são grandes quando comparadas às outras bancas desse universo.

desenvolvidas nesse contexto; não possuem CNPJ, não pagam imposto, não constam nas estatísticas; as suas instalações são na maior parte improvisadas dentro do próprio domicílio do banqueiro; não têm horário regular de trabalho, que pode se estender até a noite quando o serviço exigir, quanto podem folgar vários dias, dado a ausência de repasse de trabalho pelas fábricas; não estabelece nenhum vínculo com seus trabalhadores e podem prescindir deles quando bem o desejar, por isso a rotatividade é parte integrante da sua dinâmica; recebem por peça e seus ganhos não ultrapassa muito o ganho de um trabalhador; atuam diretamente na produção.

e) **banqueiro atravessador, o “gato”**: o gato é um banqueiro que pode executar funções de produção, mas principalmente ele faz a intermediação entre as diversas costureiras domiciliares e a indústria. O gato normalmente é registrado, mas as sua rede de costuradeiras não. O gato retira os seus rendimentos do baixo preço que paga às costuradeiras. A figura do gato não tem a simpatia do sindicato e nem dos trabalhadores. Entretanto, como mostraremos no próximo capítulo, a figura do “gato” não é unívoca, apresentando grande diversidade de formas de inserção produtiva, podendo uma costureira domiciliar informal exercer a função do “gato” esporadicamente, mas ter como principal fonte de rendimento a sua própria produção e não o lucro que tira do trabalho de outras costureiras; e por outro lado, encontra-se o gato tradicional que não tem produção própria e tira os seus rendimentos do trabalho das costuradeiras domiciliares.

Trabalhadores das bancas

a) **trabalhadores de grandes bancas**: são trabalhadores que possuem uma inserção privilegiada nesse ramo, pois usufruem uma relação formal de trabalho, onde os direitos são na maioria dos casos respeitados (férias, décimo terceiro, salário fixo); têm horário de trabalho fixo; o trabalho é regular durante o ano, parando somente nas festas de final de ano; têm vínculos de trabalho mais longos e estáveis, comparado com os demais atores desse segmento, tendo em conta que no setor calçadista mesmo os vínculos formais são muito instáveis e rotativos; alguns são sindicalizados.

b) **trabalhadores registrados de médias e pequenas bancas**: esses trabalhadores embora estejam sob uma relação “formal” de trabalho, têm os seus direitos

escamoteados, recebem por produção, podendo até mesmo não ter rendimentos nos períodos de ausência de produção, ainda que os seus salários sejam lançados em folha como uma forma de fugir de possíveis sanções legais; não recebem férias e nem décimo terceiro; podem trabalhar em bancas com instalações adequadas com banheiro e ventilação, como podem ser também encerrados em ambientes insalubres nos fundos da residência de algum banqueiro; podem permanecer sob uma relação de trabalho relativamente longa, podendo permanecer anos em uma mesma banca, mas a grande maioria transita entre as diversas bancas da cidade, muitas vezes sem registro⁵³.

c) **Trabalhadores informais de médias e pequenas bancas:** são trabalhadores em situação explicitamente precária de trabalho, não usufruem nenhum direito trabalhista; seus rendimentos assim como os seus vínculos de trabalho são instáveis e voláteis. Nesse contexto, os trabalhadores não têm em vista construir carreira, mesmo porque a própria idéia de carreira não cabe nesse espaço laboral, estão aí de passagem. Esse universo parece se constituir num colchão de sobrevivência, onde os atores expulsos do mercado formal e regular de trabalho, e que não podem se dar ao luxo do desemprego, procuram abrigo e um modo de angariar algum rendimento. Os seus ganhos são voláteis, ganham por produção e muitas vezes podem passar tempos sem receber; o horário de trabalho é flexível e o trabalho é descontínuo e sazonal, podendo ficar longos períodos parados. Embora não exista nenhuma regulação formalizada nesse modo de relação de trabalho, é possível visualizar aí parâmetros de conduta que conformam a relação. Ao banqueiro cabe pagar os rendimentos conforme combinado, ser flexível às necessidades do trabalhador, tentar não ultrapassar as oito horas diárias de trabalho, avisar com antecedência os períodos de baixa de produção e alertar para uma possível demissão. Já ao trabalhador cabe cumprir o horário e ultrapassá-lo quando o serviço exigir, aceitar a sazonalidade e instabilidade dessa situação laboral, recorrer à Justiça do Trabalho somente quando o banqueiro descumprir as definições presentes no acordo verbal firmado entre eles.

⁵³ A maioria dos entrevistados experimentou em sua trajetória profissional variadas formas de inserção no segmento terceirizado ou não do calçado (trabalhadores da indústria; pequenos banqueiros; trabalhador domiciliar; trabalhador terceirizado formal ou informal).

d) **trabalhador oculto por CNPJ:** esses trabalhadores instalam-se em suas próprias residências; não têm empregados, utilizam-se da mão-de-obra de familiares quando a produção exige (filhos, conjuge, vizinhos); recebem por produção; o trabalho é descontínuo e sazonal, podendo passar meses sem serviço e outros com excesso de trabalho; não têm hora fixa. Mas a despeito de todas essas características que o põem ao lado do trabalho e longe do capital, esse ator é denominado de banqueiro e possui registro de pessoa jurídica.

e) **trabalhadores externos:** são trabalhadores registrados por alguma indústria, mas que executam as suas funções produtivas em domicílio. Deveriam usufruir todos os direitos ligados à posse da carteira de trabalho, mas na prática não é isso que acontece. Quase sempre, recebem por produção, não têm direito ao piso salarial do sapateiro, podendo até mesmo passar meses sem salário, não recebem férias e nem décimo-terceiro salário. Todos esses valores são lançados na folha de pagamento como forma de fugir a fiscalização, mas não são cumpridos. Na prática, eles funcionam como se fossem banqueiros, mas possuem um registro de fachada.

Trabalhadores domiciliares

a) **Costuradeiras⁵⁴:** as costuradeiras em sua maioria são mulheres que exercem um trabalho de costura manual na sua própria residência, realizando concomitante a isso os serviços domésticos. Podem também trabalhar para um banqueiro, que nesse caso recebe o nome de “gato”⁵⁵, que pega o calçado diretamente das indústrias e repassam para as costuradeiras domiciliares, ou podem relacionar-se diretamente com a indústria contratante. Têm longa jornada de trabalho; mesmo quando registradas recebem por peça, podendo ficar sem rendimentos nos períodos de baixa de produção, não têm férias e nem décimo terceiro, mas quando contribuem para a previdência, têm o privilégio de um dia usufruir uma aposentadoria. Transitam entre variados empregadores e mantêm uma relação instável e fluída de trabalho. Essas trabalhadoras, que agregam também os serviços domésticos, quase sempre não têm registro e não desfrutam de nenhum direito trabalhista; recebem por produção; têm ganhos imprevisíveis, e todas as entrevistadas

⁵⁴ No setor de confecções os atores que exercem a atividade da costura são as costureiras, mas no calçados eles recebem o nome de costuradeiras.

⁵⁵ O “gato” é uma espécie de banqueiro que exerce a função de intermediário.

dessa categoria afirmaram ser muito difícil conseguir ganhar um salário mínimo nesse tipo de trabalho. A maioria dessas trabalhadoras exerce essa atividade como um complemento da renda familiar, mas poucas tem nesse trabalho a sua atividade principal, consideram-se antes donas de casa do que trabalhadora do calçado. Segundo Blay (1978, 286), *“o fato de trabalhar não dá a mulher a condição de ser uma profissional. Ela assume tal caráter quando incorpora o trabalho como um dos aspectos fundamentais da sua vida. Devido a sua condição de sexo, ela não opta livremente por uma carreira profissional, mas é submetida a uma série de obstáculos”*.

b) Pespontadores domiciliares: são trabalhadores que possuem uma máquina de coluna simples no domicílio e prestam serviço de pesponto às indústrias da cidade. Podem ser homens ou mulheres e normalmente utilizam algum membro da família no auxílio, pois o pesponto exige atividades auxiliares. Recebem por peça e podem ficar meses sem trabalho e não têm registro de trabalhador, sendo o seu trabalho marcado pela imprevisibilidade e recortado por períodos que exercem outras atividades fora do setor calçadista, como forma de se sustentar nos períodos sem produção.

Além dos trabalhadores terceirizados, entrevistamos quatro industriais de empresas de portes diferenciados, dois representantes do sindicato dos trabalhadores, um do sindicato patronal, dois trabalhadores desempregados que atuaram em diversas bancas de pesponto e uma Juíza do Direito do Trabalho que atuou na cidade e julgou processos trabalhistas relativos a terceirização do calçado, inclusive uma ação civil pública contra esse tipo de prática na cidade. Outra importante fonte de informação foi uma família de conhecidos, cujos membros se dedicavam inteiramente ao trabalho no setor calçadista. A família é composta por seis irmãos, entre os quais, dois tinham uma banca de pesponto, um trabalhava numa indústria durante a semana e no final de semana confeccionava artesanalmente sandálias femininas para venda⁵⁶, uma trabalhava num curtume, mas já havia tido muitos empregos no setor calçadista, inclusive em bancas de pesponto. Todos os seis irmãos iniciaram suas atividades prematuramente, por volta dos

⁵⁶ No campo eu descobri muitos operários que possuíam essas velhas habilidades do artesão, a capacidade de produzir todo o sapato, e não somente uma função específica do processo produtivo.

seis, sete anos, trabalhando nas bancas de pesponto do bairro, recebendo por isso alguns presentes, como balas, doces ou algum trocado⁵⁷. Por meio dessa família tive meu acesso facilitado ao campo e pude me familiarizar com o trabalho nas bancas. Um dos irmãos foi minha informante principal, me introduziu ao mundo dos trabalhadores do calçado, me ensinou o que é colar, pespontar, chanfrar, cortar, blaquear, de forma que pude compreender melhor a fala dos meus entrevistados e seu universo lingüístico e semântico.

As entrevistas seguiram um roteiro que foi adaptado para cada categoria produtiva: os industriais e os banqueiros, quando mais próximos à figura do patrão, tiveram roteiros diferenciados. As entrevistas procuraram reconstruir a trajetória profissional dos trabalhadores dentro da mesma geração e entre as gerações; o cotidiano de trabalho; as relações laborais; a estrutura organizacional das bancas; as relações com o sindicato; as relações entre a parte contratada e a indústria contratante; os valores, a cultura, a família e o lazer; assim como os projetos para o futuro. Procuramos nas entrevistas captar elementos das várias esferas que compõe a experiência desses atores produtivos, interpenetrando os valores, a cultura e a vida material.

Ao privilegiarmos a composição das trajetórias profissionais dos nossos atores apreendemos o processo que conduziu esses agentes a atual forma de inserção produtiva. Não é possível classificar os sujeitos somente em função da posição que ocupam em um momento dado, no seio de categorias simples (alta/média/baixa ou classes populares/médias/superiores). Para compreender o comportamento dos atores sociais é necessário conhecer as suas trajetórias sociais. Acreditamos que o itinerário dos atores produtivos não deve se ater somente à mobilidade desses agentes na estratificação social, encerrando-os em categorias de pertencimento já dadas, sem se interrogar pelos mecanismos de identificação social e pessoal. As identidades definidas em relação ao

⁵⁷ Sempre foi largo o uso do trabalho infantil nas bancas calçadistas francanas, embora nos últimos tempos, devido denúncia ao Ministério público feita pelo sindicato dos trabalhadores, o uso dessa força de trabalho está em decadência. Entretanto, nas bancas domiciliares acreditamos que essa prática ainda é recorrente, como pudemos observar no nosso campo, em que as crianças após a escola sempre trabalhavam com os pais na banca da família. É incomum a remuneração do trabalho dos menores, assim como, de trabalhadores inexperientes, que entram nas bancas como aprendizes. Uma das nossas entrevistadas, que já era maior de idade, recebia R\$ 200,00 pelo seu trabalho (8 horas diárias) em uma banca informal, pois não tinha experiência e recebia o qualificativo de aprendiz.

trabalho não derivam mecanicamente de situações definidas do exterior a partir de critérios objetivos, é preciso considerar as maneiras dos agentes considerarem o seu próprio trabalho, pois a identidade profissional é, também, uma situação construída e definida subjetivamente (Dubar, 2001: 9). Por isso pedimos ao entrevistado que reconstruísse ele mesmo a sua trajetória e os significados que atribui a ela⁵⁸.

O uso das trajetórias foi uma ferramenta importante para captar elementos significativos da dinâmica desse mercado volátil e em crise constante. A rotatividade dos empregos nesse setor é alta, mesmo no setor formal. Segundo Teles (2003), a média de permanência numa mesma indústria de calçados da cidade entre os trabalhadores registrados é um ano e meio⁵⁹. No segmento terceirizado, que agrega postos de trabalho mais precários, é esperado que o *turnover* seja ainda maior, e nesse caso, o uso das trajetórias poderia captar essa rotatividade constante entre formas de trabalho, os períodos de desemprego, os “bicos” e toda a luta para obter algum rendimento.

Quando os entrevistados reconstruíam a sua trajetória, ficou não só visível a constante transição ocupacional a que se sujeitavam, como também a instabilidade e a fragilidade dos vínculos de trabalho no segmento terceirizado do setor calçadista nessa localidade. Mesmo diante de tanta inconstância, os atores esforçavam-se para dar um sentido a sua trajetória e forjar a partir dela uma identidade profissional. Percebi que, muitas vezes, a trajetória de um único trabalhador era um exemplo de toda a variedade de formas de inserção presentes nesse contexto. Um dos nossos entrevistados, Juliano, por exemplo, iniciou a sua carreira como trabalhador interno de uma grande indústria, onde permaneceu como operário industrial por dez anos; quando demitido, decidiu abrir a sua própria banca de pesponto, empreendimento que não durou mais que três anos; depois disso vem, nos últimos oito anos, transitando de banca em banca, vendendo a sua mão-de-obra, muitas vezes na informalidade. Desse modo, a própria trajetória desses atores produtivos nos permite visualizar a variedade de formas de relação de trabalho presente nesse segmento.

⁵⁸ Um estudo longitudinal quantitativo não captaria as experiências e a identidade dos atores e, no nosso caso, um estudo nesses moldes não seria possível por trabalharmos com categorias que não figuram nas estatísticas.

⁵⁹ Nesse caso, seria interessante um estudo longitudinal quantitativo para captarmos os destinos dos demitidos e dinâmica desse mercado.

Quando construímos trajetórias profissionais é preciso ter em conta que os eventos ocorridos no passado dos entrevistados pertencem a um contexto histórico diferente do atual. Por exemplo, uma das nossas entrevistadas, de 54 anos, relatou-me a sua primeira incursão no setor calçadista, como costuradeira domiciliar, há mais de 20 anos. Todavia, nesse caso, é preciso contextualizar essa experiência de trabalho no contexto da indústria calçadista francana da década de 80, momento em muitos aspectos bem diferente do atual. Percebemos que a construção dessas trajetórias longas, que atravessam momentos diferenciados da história da indústria calçadista na cidade, poderiam indicar tanto as transformações da indústria francana quanto as alterações na esfera do trabalho, antes e depois da década de 90 – momento tido como decisivo para o setor calçadista, pois coincide com a abertura comercial iniciada pelo governo Collor – e o que de fato representou a “reestruturação produtiva” para esse setor na esfera do trabalho.

É sabido que o setor calçadista sempre fez uso do trabalho subcontratado em domicílio, mesmo antes das transformações na esfera produtiva ocorridas nos últimos anos, que recebeu o designativo genérico de “reestruturação produtiva”. Portanto, se o setor sempre fez uso do trabalho subcontratado qual é a diferença entre a subcontratação realizada antes da década de 80 e a que se alastrou nos últimos anos, legitimada por um discurso modernizante? A trajetória dos trabalhadores já há algum tempo no segmento terceirizado do setor, pode nos fornecer algumas indicações a esse respeito e, por fim, nos dar pistas para identificarmos a precarização típica do setor e a precarização oriunda da “reestruturação produtiva”.

Desse modo, as entrevistas com variados tipos de trabalhadores do segmento terceirizado do setor calçadista têm como objetivo recobrir toda a heterogeneidade das relações de trabalho nesse contexto. Essas entrevistas versam não somente sobre a esfera do trabalho, mas procura tocar outras esferas que também têm seu papel na formação da identidade desses trabalhadores. Os trabalhadores, ao narrarem os seus cotidianos, elaboram as suas experiências profissionais e permitem, por meio de sua trajetória no mundo do trabalho, entender o processo que os conduziu a atual inserção produtiva e nos

dá uma visão de toda a instabilidade e fragilidade dos vínculos trabalhistas nesse universo.

CAPÍTULO IV

FIGURAS PRODUTIVAS DO CALÇADO: as bancas e seus atores

“A seção externa da fábrica, da manufatura e do estabelecimento comercial, isto é, o trabalho a domicílio, onde a irregularidade é a regra, depende quanto às matérias-primas e às encomendas, inteiramente dos caprichos do capitalista, que, no caso, não precisa levar em conta a depreciação de construções, de máquinas etc. e nada arrisca além da pele dos próprios trabalhadores. Nesse ramo de atividades, cria-se em grande escala e sistematicamente um exército industrial de reserva sempre disponível, numa parte do ano dizimado pelo trabalho excessivo mais desumano, noutro, lançado à miséria por falta de trabalho.”

(Marx, O Capital, Livro I, vol. I, p. 548)

“Quem não quer ter patrão, só retira da caixa o próprio pão”.

(ditado popular)

4. As bancas e as suas múltiplas realidades: entre a fábrica e o domicílio

Conforme já tratado, a indústria calçadista francana tem nas pequenas oficinas domiciliares o embrião de seu desenvolvimento. E a produção do calçado, dado seu caráter artesanal, permite, ainda hoje, que os fundos de uma casa, ou mesmo um cômodo abrigue uma unidade produtiva simples de calçado, produzindo, evidentemente, com algumas limitações. Ainda hoje se podem encontrar sapateiros na cidade, artesãos, que são capazes de produzir todo o sapato, desde a modelagem ao acabamento⁶⁰. Retomando: na década de 40 e 50, quando se consolidou a indústria calçadista na cidade, as unidades produtivas domiciliares ainda permaneciam em cena, e são quase sempre a origem das grandes fábricas. Entretanto, na década de 60 e 70, a indústria local ganha mais mercados, principalmente internacionais, e deve produzir com mais rapidez e eficiência, desse modo adentra no setor um modo de produzir inspirado nos métodos

⁶⁰ Em campo, encontrei dois casos desse tipo, um senhor que fabrica sapatões, botinas, em domicílio, de forma totalmente artesanal; e um jovem, embora com longa trajetória no ramo, que também fabrica em sua residência sandálias femininas finas.

tayloristas, com o recrudescimento da mecanização e da divisão do trabalho. Nesse contexto, vemos desaparecer a figura do artesão que cede lugar ao operário, assim como, vemos diminuir os pequenos ateliês e oficinas e vêm à cena as grandes indústrias calçadistas.

Entretanto, algumas etapas do processo produtivo do calçado podiam tranqüilamente ser executadas fora da fábrica, como a costura manual e até a costura mecânica, o pesponto. A costura manual, exercida predominantemente por mulheres, nunca deixou de ser executada pelas costuradeiras em domicílio, embora também fosse possível encontrar costuradeiras dentro das fábricas. Portanto, o domicílio dos trabalhadores nunca deixou de ser um coadjuvante na produção do calçado em Franca.

Dessa forma, a subcontratação não é algo novo na produção de calçados, como aponta o estudo de Rinaldi (1987) sobre o façonismo em Franca:

“O Façonismo, ou seja, a prestação de serviços para a indústria de calçados, parece ser uma atividade que surgiu com a mecanização da fabricação do calçado. A primeira referência à mesma é feita por volta de 1947, quando ao iniciar a fabricação do mocassim a Samello utilizou os préstimos de mão de obra doméstica, nas costuras mecânicas e manuais do calçado.” (p.23)

Rinaldi (1987, 42-62) chama a atenção para a invisibilidade com que se organiza o trabalho subcontratado na cidade em 1980, no qual 60% das bancas não tinham registro de empresa. Essas bancas que atuavam na invisibilidade, não promoviam o registro de seus funcionários, o que os tornava também invisíveis perante os números e os serviços sociais oferecidos pelo Estado. Muitas dessas bancas se escondiam e ainda se escondem nos fundos das residências dos trabalhadores e muitas vezes até mesmo dentro delas.

Segundo Rinaldi (1987: 105), em 1983 existiam em Franca 132 bancas com registro na Prefeitura Municipal, e hoje esse número chega a 1700 micro-empresas terceirizadas. Esse acentuado crescimento no número de unidades prestadoras de serviço indica profundas transformações que ocorreram na esfera produtiva, já relatadas no trabalho.

Número de bancas registradas na Prefeitura Municipal

Ano	Número de bancas
1982	132
1990	486
1995	1.165
2000	2036
2006	1700

Fonte: Banco de dados da Prefeitura Municipal de Franca

Cabe lembrar que, na época do *boom* do calçado na década de 70, as indústrias da cidade tentaram responder à demanda crescente dos importadores, entretanto, muitas vezes a sua capacidade produtiva não lhes permitia alcançar o objetivo. Por isso, as fábricas eram obrigadas a recorrer temporariamente às oficinas ou ateliês e aos trabalhadores domiciliares para auxiliarem na produção. Esse expediente é denominado por Reis (1992) de terceirização por contingência.

Conforme já relatado, a terceirização por contingência foi substituída pela terceirização estrutural, como elemento interno da organização da produção nas indústrias de calçado. Entretanto, essas bancas são unidades produtivas muito diversas para serem agrupadas em uma única categoria generalizante. O nome banca pode designar realidades diversas e a até díspares. Desse modo, faz-se necessário qualificar as bancas, pôr uma lente de aumento sobre elas, ver as inúmeras realidades que esse nome designa e as figuras produtivas que agrega.

Existem bancas que se diferenciam por exercer etapas diversas dentro da produção do calçado, como o pesponto, o corte, a chanfração e a costura manual. A banca de costura manual reduz-se, normalmente, a uma pessoa, que serve de intermediária entre as fábricas e os trabalhadores a domicílio e não têm um local e instalações de referência. As costuradeiras podem também se relacionar diretamente com a indústria contratante e neste caso, normalmente, têm registro de trabalho. A

atividade da costura manual é predominantemente feminina, quando os homens aparecem nesse meio é como banqueiro e raramente como costuradeira⁶¹.

A banca mais comum é a de pesponto, que normalmente agrega a chanfração⁶², mas não necessariamente. O pesponto, devido as suas características, pode ser facilmente deslocado da fábrica, pois recebem as peças do calçado já cortadas, e por se tratar de um material leve e de fácil acomodação pode ser facilmente transportado. Em uma banca de pesponto deve constar a máquina de costura e alguns equipamentos que executam as funções auxiliares à costura, como a chanfração, os “serviços de mesa”, a aplicação de cola, a colagem de peças e pregar ilhoses⁶³. Essas bancas mesmo clandestinas têm um local como referência, um barracão, um cômodo nos fundos da residência. A banca de pesponto envolve necessariamente a presença de dois ou mais trabalhadores.

A banca de corte surgiu recentemente no bojo da busca por competitividade e não é tão popular quanto a banca de pesponto e costura. O couro é a matéria prima mais cara do calçado, talvez por isso a externalização do corte não seja tão generalizada. Segundo um banqueiro de corte entrevistado, nesse tipo de terceirização é necessária muita confiança entre contratado e contratante. A banca de corte conta com uma máquina chamada balancim que pode ser mecânica ou hidráulica. O balancim mecânico produz muito barulho e por ser pesado pode afetar a estrutura física do local onde é alocado, *“ela treme o chão, ela abala a estrutura da casa. Tem que pôr borracha no chão para amortecer o impacto, no seco assim o chão fica tudo rachado.”*

O balancim mecânico não se adapta facilmente à instalação em residências, embora muitas vezes é nelas que são instaladas as bancas de corte. A presença do balancim mecânico traz incômodos aos moradores da residência e a vizinhança, que também é afetada pelo barulho. Hoje o balancim mecânico tem sido substituído pelo balancim hidráulico, que faz menos barulho e exige menos esforço físico do trabalhador no seu manuseio.

⁶¹ A costureira manual de sapatos é chamada de costuradeira.

⁶² Operação que consiste em preparar o couro para receber a costura.

⁶³ São metais colocados no sapato por onde passa o cadarço ou podem atuar somente como enfeites.

A banca de corte conta com um local de referência, seja o domicílio do trabalhador ou mesmo um barracão próprio. A banca de corte deve ser composta por dois ou mais funcionários.

A diversidade das bancas não pára por aí, elas vão de um continuum, cujos pólos são a micro-empresa e a banca clandestina domiciliar. Entre esse dois pólos figuram inúmeras outras formas mistas, que carregam elementos de uma e de outra. Desse modo, para fim de análise agrupei as bancas e as suas formas de trabalho em grupos que guardam maior semelhança entre si.

4.1 Bancas com CNPJ e com mais de 20 trabalhadores

As grandes⁶⁴ bancas não são numerosas na cidade, mas conforme o processo de terceirização vai se consolidando e tornando-se mais organizado, essas unidades produtivas vão se alastrando pela cidade.

Segundo relato do presidente do sindicato, até mesmo a institucionalização das bancas em formato de empresa é de difícil execução. *“É isso que eu estou querendo te dizer, até essa institucionalização da banca de pesponto hoje é difícil, você não encontra grandes bancas. É o cidadão, ele e a esposa, o filho...”*. Portanto, ainda prevalece na cidade as bancas familiares, onde predomina a informalidade das relações de trabalho.

No trabalho visitamos duas grandes bancas, todas de pesponto, sendo uma de pesponto e chanfração. Chamaremos essas bancas de banca A e B.

A banca A se localiza em um bairro afastado, City Petrópolis, ocupa um barracão alugado e conta com 37 funcionários. Essa banca se diferencia das demais por prestar serviço a uma indústria de calçados de segurança, que tem uma produção constante por todo ano. Esse tipo de indústria encontra-se fora do mercado da moda e não apresenta as sazonalidades e instabilidades típicas do setor. Entretanto, até ocupar esse nicho de

⁶⁴ A classificação das bancas em grandes, médias e pequenas não coincide com a classificação adotada oficialmente para distinguir o tamanho das empresas. Quando falamos em uma grande banca, isso não significa que ela seja uma grande empresa, mas sim que, em relação ao tamanho médio das bancas, que normalmente não passam de uma micro empresa, pode ser considerada de grande porte.

mercado mais estável, a banca passou por períodos difíceis, como nos relata Jair, dono da banca.

Jair costurou sapatos com a mãe desde menino, portanto ele nem sabe dizer ao certo quando ingressou no ramo, pois praticamente sempre esteve no ramo. A mãe tinha uma banca de pesponto domiciliar, informal, na qual trabalhavam somente os dois. No entanto, ao completar 18 anos, Jair optou por abrir a sua própria banca, independente da mãe. Alugou um barracão, fez registro na Prefeitura, conseguiu uns clientes e deu início às atividades.

Um fato que surpreende em campo é a quantidade de jovens banqueiros, que nunca experimentaram um emprego tradicional de carteira assinada. Normalmente esses jovens são “herdeiros” de seus pais que já eram banqueiros, cresceram nesse ambiente e foram familiarizados com esse tipo de empreendimento e com todo o risco que ele representa.

Nessa banca, Jair prosperou por três anos, pois conseguiu prestar serviço a uma média indústria que tinha mais regularidade nos pedidos. Entretanto, o entrevistado acabou por ficar muito dependente dessa indústria, que era a sua única contratante, e quando essa indústria teve problemas de produção, a banca do Jair não conseguiu sobreviver. Como não conseguiu encontrar outra contratante, não teve dinheiro para pagar os funcionários e teve de dar cabo do seu pequeno empreendimento. Os funcionários, por sua vez, entraram na Justiça para receberem os seus direitos, Jair compareceu a audiência de negociação no sindicato da categoria, no entanto a indústria para a qual ele prestava serviço se ausentou. Como se sabe, a indústria contratante é co-responsável pelo pagamento desses funcionários, mas como a indústria abriu falência, os funcionários ficaram “a ver navios”.

No entanto, Jair não saiu ileso dessa história, pois ainda hoje responde a processo e tem restrições no CPF, de forma que a sua nova banca teve que ser registrada no nome da esposa, que sequer é do ramo calçadista. Caso similar ao de Valdir e Ivone (ver banca C, adiante), que trataremos mais adiante, o que nos permite afirmar que as falências dessas bancas e a conseqüente restrição do nome do banqueiro é um acontecimento não atípico nesse segmento, como pudemos perceber mais tarde em outras circunstâncias.

Esses pequenos empreendedores lutam para sobreviver em meio às adversidades, arriscando o próprio nome e se envolvendo em dívidas e em confrontos judiciais com seus trabalhadores. Mesmo saindo visivelmente lesados do empreendimento, esses banqueiros retornam ao mesmo mercado, agora utilizando o nome de suas conjugues, já que o seu possui restrições.

Seis meses após a falência, Jair abriu uma nova banca, que hoje conta com três anos. Atualmente, a banca de Jair tem mais estabilidade, pois presta serviço, conforme já dito, a uma grande indústria de calçados de segurança. Embora, hoje desfrute de relativa segurança no ramo, o entrevistado se mostrou muito descrente quanto à atividade da terceirização e afirma que se não fosse a sua contratante, que é muito “forte”, ele já teria falido novamente. Todos os banqueiros ouvidos reclamam do preço pago pelo par, da instabilidade, da concorrência e dos impostos. Muitos deles afirmaram que alcançavam maiores rendimentos quando se mantinham na informalidade.

A banca é dirigida por Jair com ajuda de uma gerente, uma funcionária de confiança. Jair não atua mais na produção, limita-se à parte administrativa da banca. O barracão é grande, tem banheiro, é ventilado, mas não tem refeitório. Como a banca localiza-se em um lugar de difícil acesso e poucas são as casas ao redor, os funcionários comem na própria banca, em cima das máquinas. Aliás, as bancas via de regra não têm refeitório, quando os funcionários moram na vizinhança isso não figura um problema, mas caso contrário, eles devem comer sobre as máquinas e entre os sapatos.

Quase todos os funcionários são registrados, com exceção de alguns que pedem para não serem registrados, pois os descontos no seu salário que vão para FGTS, para a previdência, são somados aos seus vencimentos mensais, o que lhes dá a impressão de estarem recebendo mais. Aliás, os banqueiros costumam sempre perguntar ao trabalhador como ele deseja trabalhar, com registro ou sem, vislumbrando a resposta contra o registro por parte desses trabalhadores. Jair prefere homens para a atividade do pesponto e mulheres para os “serviços de mesa”, veja o seu relato: *“No pesponto, o desempenho do pespontador é maior do que da pespontadeira. Eu atribuo a agilidade mesmo do homem, não desmerecendo as mulheres, porque tenho uma aqui que acompanha, ela é boa. Mas no geral as pespontadeiras estão um pouquinho inferior.”*

Jair recebe por peça e deve descontar dos seus vencimentos o salário dos funcionários e os custos com a banca, como água, luz, manutenção dos equipamentos, cola, linha, uniforme. Entretanto, mesmo com todos esses descontos e com a série de dificuldades que me relatou passar, Jair afirma que seu salário mensal é de cinco mil reais mensais, vencimento bem acima da maioria dos banqueiros, segundo os relatos colhidos.

Jair se diferencia dos outros banqueiros por ter feito cursos no SEBRAE, ter um forte discurso empreendedorista e adotar uma postura empresarial, até meio caricatural. Ele cronômetra toda a operação dos funcionários e cobra deles esse rendimento. Afirma não ter intimidade com os funcionários, sendo o relacionamento deles ali dentro de patrão e empregado. Os funcionários possuem pouco tempo de permanência no emprego, pois são demitidos de dois em dois anos, *“Eu procuro assim, quem está com dois anos a gente vai acertando, para não juntar muito. As férias também pagando e contrata outro.”* Essa postura dos banqueiros demonstra que a mão-de-obra para eles não é algo escasso e precioso, na qual deve-se investir e cultivar, eles demitem de forma leviana⁶⁵, pois sabem que encontrarão outros funcionários tão qualificados quanto os anteriores. A presença das bancas domiciliares torna-se um celeiro de treinamento de mão-de-obra, que dispensa a indústria de qualquer investimento em treinamento e valorização do trabalhador do calçado.

A banca B localiza-se num bairro popular da cidade, o Leporace, ocupa um barracão próprio de dois andares, tem banheiro, mas não tem refeitório. A banca é comandada por um casal, é um empreendimento familiar de longa data, que se iniciou nos fundos da residência. Chamaremos esse casal de João e Odete. A banca está registrado no nome de João, e Odete é funcionária registrada da banca. Odete se dispôs a me conceder a entrevista, embora o seu marido também tenha comparecido em parte da entrevista e tenha dado também algumas informações sobre o empreendimento do casal. Odete trabalha na produção ocupando um posto de coladeira, para o qual ela foi

⁶⁵ Noronha (1998), em sua tese *O Modelo Legislado de Relações de Trabalho e seus Espaços Normativos*, demonstra que a introdução do FGTS na legislação trabalhista brasileira põe em questão a estabilidade do emprego do trabalhador. No Brasil, tanto normas de estabilidade no emprego e principalmente contratação e dispensa são pouco regulamentadas, seja em lei ou nos contratos coletivos, sendo assim tradicionalmente deixadas à decisão empresarial.

registrada pelo marido, mas isso há apenas três anos, sendo que ela tem uma carreira em banca de pesponto de quase vinte anos. João, por sua vez, gerencia o empreendimento, faz o contato com os clientes e resolve todos os problemas burocráticos. Nesse caso notamos uma clara divisão das tarefas entre os sexos.

Odete marcou a entrevista para a hora do almoço, pois era o período que tinha tempo livre. Quando cheguei ao barracão, a encontrei em uma mesa passando cola numas peças de calçado. Esse fato inicial já demonstrou que estávamos diante de uma “patroa” diferenciada. A entrevistada perguntou-me se estava com pressa, pois queria uns quinze minutos para almoçar, tempo que concedi. A mesma almoçou ali mesmo no barracão, em lugar reservado, longe dos olhos dos funcionários, a refeição que trouxe de casa. Odete cumpre um período de trabalho de um funcionário da banca. Enquanto a esperava, pude presenciar o almoço dos trabalhadores, uns pegavam as suas bicicletas ou caminhavam para almoçar em suas casas, que eram próximas à banca, mas havia uma parte dos funcionários que almoçavam na própria banca e como não havia refeitório, os trabalhadores faziam das mesas onde estavam dispostas as máquinas a sua mesa de refeição.

A banca teve início, como a maioria das bancas, como um empreendimento familiar instalado nos fundos da casa do casal. Ali permaneceram por mais de quinze anos, sem registro de empresa, sem nenhum tipo de regularização, contratando funcionários na informalidade. Nesses quinze anos eles fizeram um esforço para regularizar a empresa, mas infelizmente não tiveram condições de prosseguir de forma legal, pois os custos eram muitos. Só em 1998 que eles conseguiram regularizar o empreendimento e construíram o barracão que ocupam agora.

Odete e o marido deixaram bem claro que seria muito mais compensador retornarem para os fundos da sua casa, pois atualmente têm muitos custos, que atribuem ao fato de trabalharem dentro da lei. Quando inquirida sobre os motivos que a levou a optar pela legalização do empreendimento Odete responde: *“Um ano atrás, mais ou menos, as firmas maior começou a exigir e a gente sente mais garantia trabalhando com firma maior. Então, a gente procura trabalhar legalizado para facilitar até na hora de arrumar o serviço e a gente também trabalha mais tranqüilo. A gente pensa assim: a*

mesma preocupação que a gente tem com a gente, a gente tem com o funcionário, ele precisa ter o INPS, precisa... Então, a gente tem a mesma preocupação, de a gente ter um benefício e passar aquele benefício para um funcionário, ele trabalha mais satisfeito.”

A entrevistada desferiu inúmeras críticas às pequenas bancas “clandestinas”, pois essas têm vantagens competitivas em relação a eles, já que têm poucos custos e podem fazer o sapato por um preço mais em conta e acabam, assim, prejudicando os banqueiros legalizados. Veja o relato de João: *“Agora, uma coisa que prejudica muito a gente hoje, por exemplo, uma banca do porte da minha assim, uma banca maior um pouquinho, é que até hoje nunca terminou esse pespontinho em casa de uma, duas máquinas. Eu tenho custo, porque a minha banca é legalizada, eu nunca na minha vida levei uma firma no pau, porque se qualquer banca levar as empresas são obrigadas, eu nunca fiz isso, se dar o custo de eu pagar o funcionário eu toco, se não dá eu paro, nunca dei prejuízo para ninguém de dez centavos. Se meu custo não dá, aí vai cinco banquinhas lá que trabalha o marido e a mulher, trabalha o sobrinho, vai cinco banquinhas lá, eles pegam os 500 pares, cada uma faz 100 pares em casa. Agora o que acontece? Sem nota, sem nada, sem direitos, sem nada, e aquele preço muito baixinho que eles conseguem tocar, eles não têm custo nenhum. Agora o custo de uma empresa como a minha é alto.”*

Além das críticas às bancas informais, o relato acima nos diz sobre a postura desse banqueiro diante da indústria que o contrata. A indústria contratante legalmente também é responsável pelos trabalhadores da banca, mas João evita dividir as responsabilidades jurídicas com a contratante. Os problemas trabalhistas que surgem no ambiente de trabalho, a seu ver, devem ser resolvidos de forma doméstica, dentro da própria banca, sem que a contratante tome conhecimento. Essa postura de João isenta a tomadora de serviços de qualquer responsabilidade com os trabalhadores da banca. O banqueiro sente que é responsável por aqueles trabalhadores e não pretende comprometer a indústria contratante com problemas que ele não teve a “capacidade” de gerir, o que prejudicaria a imagem da sua banca nesse mercado, dificultando o acesso a novos clientes. Esse receio é bem expresso por essa declaração de Odete: *“Mas, graças a Deus, a gente nunca teve problema, algum probleminha, um ou dois, a gente procura*

resolver aqui, a empresa que a gente presta serviço nem fica sabendo, é uma responsabilidade nossa. Se eles sabem (a indústria) daí, você vai fechando as portas também para a gente, depois é difícil na hora que você vai procurar serviço, a pessoa já mais ou menos vê que você é uma pessoa que já deu problema. É isso que acontece com muitas pequenas empresas que prestam serviço, corre atrás de serviço e não acha por isso, devido esse tipo de problema.” As indústrias punem as bancas que recorrem a Justiça ou que não conseguem gerir eles mesmos o conflito entre capital e trabalho. Isso vale também para os trabalhadores, pois a seleção deles é feita por meio de contatos, de informações, não existe uma seleção impessoal. Desse modo, o trabalhador, que por algum motivo processou o patrão, fica marcado e sua vida profissional nesse meio se torna algumas vezes inviável, pois nesse mercado a confiança é essencial, já que a maioria das relações de trabalho estabelecidas são informais.

Sobre a seleção dos trabalhadores para empregarem na banca, Odete afirma:

“Geralmente a gente gosta de pegar, até hoje, as pessoas mais por informação, a melhor maneira. “Trabalhei para fulano...” A gente conhece, pergunta, assim. Sempre que a gente precisa de um funcionário, liga para um amigo: “Você está sabendo de algum pespontador ou alguma coladeira bom.” E é assim que funciona. Seria bom se a gente tivesse tempo e conhecimento para... Como se diz? Para fazer uma entrevista, as grandes empresas fazem isso, então seria bom. Mas a gente devido acho que o tempo, não tem muito conhecimento, pega mais mesmo por informação.”

Segundo Odete, eles nunca tiveram problemas com funcionários, pois sempre procuraram cumprir o acordo verbal estabelecido entre eles. Tanto os banqueiros quanto os trabalhadores são muito fiéis a esse acordo, e procuram não rompê-lo. Os dissensos, os conflitos, devem ser resolvidos de forma pessoal e não devem chegar a esfera pública ou jurídica. Na visão desses atores, sejam banqueiros ou trabalhadores, quando os dissensos chegam a esfera judicial é porque alguma das partes não cumpriu o acordo informalmente selado. Mesmo quando o trabalhador sai visivelmente prejudicado, ele procura seguir a risca o acordo. A quebra desse acordo é muito mal vista no meio. Normalmente, o banqueiro deixa claro que não pode registrar o funcionário, que ele receberá por produção e que não pode arcar com os salários nos períodos sem produção,

os trabalhadores, por sua vez, aceitam essas condições e mesmo diante de tanta irregularidade, evitam ao máximo qualquer confronto jurídico.

A banca conta hoje com 40 funcionários, entre pespontadores e coladeiras, os pespontadores são na maior parte homens e as coladeiras são todas mulheres. É bom lembrar que os serviços de mesa, entre eles o da cola, são os menos qualificados e piores remunerados do calçado. A maioria dos funcionários reside nos arredores da banca, o que facilita na locomoção para o trabalho.

Segundo a entrevistada, a relação com os funcionários é muito boa, é como uma família: *“Tanto é que a gente trabalha aqui, é muita gente, mas a gente se sente uma família, não tem ninguém enguiçado, graças a Deus todo mundo amigo, então a gente se sente bem. A gente vê que eles trabalham satisfeitos, então isso é bom para o funcionamento da empresa.”* Certamente o fato de Ivone trabalhar junto com os funcionários, cumprir os mesmos horários, comer de “quentinha” como eles, escamoteia a relação de patrão e empregado.

Os funcionários são registrados e têm seus direitos preservados, mas quando inquirida se mesmo quando não há produção, eles preservam o salário do funcionário, Odete respondeu: *“Igual início de ano assim, a gente chama, mas não dá garantia, se já está firme, se não se algum não estiver fica em casa, perde aquele dia ou faz um acordo. É tipo assim, um acordo que não prejudicando nem uma parte nem a outra, você entende?”* Portanto, o trabalho nas bancas é extremamente instável, no que diz respeito ao tempo de vínculo e a estabilidade dos vencimentos. Como geralmente acontece nas bancas de pesponto, todo final de ano eles demitem os funcionários, fazem o “acerto”, como eles costumam dizer. Essa prática é generalizada no setor, dada a sua sazonalidade, os empregadores preferem não deixar acumular os direitos dos trabalhadores e com isso acabam tornando o emprego nesse segmento extremamente frágil quanto aos vínculos de trabalho.

Quanto ao seu rendimento, Odete deixou claro que ganhavam mais quando trabalhavam na informalidade e que os seus vencimentos mensais corresponde a um valor aproximado de dois mil reais para o casal. Lembrando que um pespontador de uma grande indústria ganha R\$ 850,00, a renda desses nossos “empreendedores” não difere

muito do salário dos trabalhadores qualificados do calçado. Caso trabalhassem dentro da indústria o cargo desses banqueiros seria de gerência, e certamente ganhariam mais de mil reais, sem contar todos os direitos trabalhistas que usufruiriam.

A banca, segundo Odete, presta serviço para duas indústrias médias da cidade, pois desse modo eles se sentem mais seguros e não ficam muito dependentes de um único empregador.

Visitamos em campo essas duas bancas consideradas grandes, mas temos conhecimento da existência de bancas ainda maiores do que essas, que chegam a contratar mais de uma centena de funcionários. Infelizmente não tivemos acesso a essas bancas, mas entrevistamos alguns trabalhadores que foram empregados dessas bancas. Todavia, essas grandes bancas não são a maioria, o que prevalece são as pequenas e médias bancas, muitas vezes domiciliares.

4.2 Médias bancas com CNPJ com 10 a 20 trabalhadores

No trabalho de campo visitamos duas bancas médias com CNPJ, uma de pesponto e outra de corte. Chamaremos essas bancas de C e D

A banca C localiza-se num bairro afastado da cidade, ocupa um barracão alugado e presta serviço para a Fio Terra Terragoni, uma média indústria francana. Quem dirige a banca é um casal de meia idade, sendo que a banca encontra-se no nome da esposa, fato raro no meio. Segundo a esposa, o marido tem problemas no nome dele, “*ele é falido*”, pois abriu uma outra banca anteriormente que faliu e não pagou os direitos dos funcionários demitidos, por isso a banca está no nome da esposa. Chamaremos o casal de Ivone e Valdir.

Valdir é um primo com quem nunca tive muito contato, mas sabia do seu envolvimento com o setor. Ao chegar em sua banca, o mesmo se mostrou muito acanhado⁶⁶, imaginando que não saberia responder as minhas perguntas e, por isso,

⁶⁶ Valdir é um primo-irmão por parte de mãe. A família da minha mãe veio do campo, sendo uma família muito extensa, contando com quinze irmãos. Todos os irmãos e irmãs da minha mãe, com exceção dela e do irmão mais novo, não tiveram acesso ao curso superior e muitos sequer completaram o primário. A família nuclear da mãe do Valdir, irmã da minha mãe, manteve suas origens rurais e teve pouco acesso à educação. Dentro da família da minha mãe, eu e meus irmãos somos tidos como “gente estudada” e esse preconceito certamente impediu Valdir de me ceder a entrevista.

encarregou a esposa de tal tarefa. A esposa além de ser a responsável oficial do empreendimento é também pespontadeira da banca, trabalhando todo o turno da banca com seus funcionários. Já o marido ocupa a função de gerência, averigua a qualidade do serviço e é o responsável pelo relacionamento com a indústria contratante. Portanto, percebemos que embora a esposa seja a responsável legal do empreendimento, ela ocupa uma posição de trabalhadora, sendo que o marido assume as funções administrativas e as que exigem contato com o espaço público, como se relacionar com a indústria contratante, buscar as encomendas e levá-las de volta.

Desse modo, veremos não só nesse caso, mas em outros observados no estudo, que existe uma distribuição desigual das tarefas produtivas e das responsabilidades, quer se trate de mulheres ou de homens. Às mulheres cabem as atividades mais repetitivas e que exigem pouca qualificação e os homens cumprem as tarefas mais dinâmicas. No caso do casal banqueiro - todas as bancas que visitamos eram encabeçadas por um casal, daí depreendemos o caráter quase sempre familiar desse empreendimento - a atividade feminina ficava restrita à produção e o homem ocupava as atividades de gerência, as atividades bancárias e burocráticas do empreendimento. Desse modo, a divisão das atividades produtivas nesses espaços não faz senão reproduzir a divisão sexual encontrada na sociedade brasileira como um todo.

Esse enxerto do relato do dirigente sindical da categoria deixa entrever a posição das mulheres no mercado de trabalho do calçado na cidade. *“Mulheres são poucas, mesmo as que tomam conta de bancas são pouquíssimas, normalmente são os homens que são os chefes das bancas. Mas o trabalho domiciliar de antigamente, a maioria era mulher, há um tempo atrás a maioria era mulher, isso é um dado. Na minha época de criança, Franca era uma cidade muito menor e tinha minha mãe, tinha tias, tinha parentes, que além de trabalhar com pesponto, com a costura manual também, que era uma atividade muito comum. Por que não os homens? Porque a maioria dos homens ficaram dentro da indústria mesmo e a indústria calçadista ele tem também esse perfil, não que emprega mais homens... Nós tínhamos uma empresa aqui em Franca que só tinha homem, não aceitava mulher, hoje não existe mais, mas durante muito tempo. E as mulheres quando estão dentro da indústria, faz uma pesquisa, quantas mulheres você*

vai encontrar dentro das indústrias em cargo de chefia, de supervisão? Elas vão passar cola, elas vão pespontar, mas elas não vão trabalhar em cargo de chefia. Você vai encontrar mulheres na administração cuidando do Departamento Pessoal, contas a pagar a receber, mas você não vai encontrar elas em cargo de chefia nem na área administrativa. Então, é um perfil, não sei se machista, mas próprio desse ambiente de produção. Então, essas mulheres que não tinham e até hoje não têm, no início elas faziam esse trabalho lá fora. Mas não perca esse dado, e não faziam por quê? Porque em certa medida elas podiam ali cuidar da casa, cuidar do filho, preparar o almoço do marido que ia chegar da fábrica no horário certo. Então, para elas era uma comodidade também”.

O fato é que nos diversos tipos de modos de produção, seja fordista ou toyotista, o binômio lar-trabalho continua ocupando a posição de pólos definidores da imagem da mulher e sobre o tipo de trabalho que lhe propício. *“O desenvolvimento tecnológico propicia o aparecimento de novos cargos e a eliminação de múltiplas tarefas, recompondo o mercado de trabalho. A mulher se insere nesta nova situação transmitindo-lhes as determinações sociais que lhe dão uma posição na sociedade global. O desempenho no trabalho, antes de ser um fator de inovação e mudança, é um comportamento orientado por antigos padrões reelaborados para servir às novas situações”* (Blay, 1978). Destarte, as mudanças no setor na cidade re-configuraram a inserção dos sexos nesse mercado de trabalho, ao homem cabia os postos formais de trabalho e a mulher se dirigia naturalmente à informalidade, hoje quando a informalidade toma conta de todo o setor, o homem passa a ocupar a posição de micro-empresário e a mulher a de empregada desses empreendedores.

A banca localiza-se num bairro periférico da cidade, chamado Tropical, ocupa um barracão de médio porte alugado, que tem relativa infra-estrutura. As paredes não são pintadas, ficam no reboco, possuem janelas grandes, possibilitando boa ventilação, não tem refeitório e conta com um só banheiro, problema de infra-estrutura que resolveram contratando somente funcionárias mulheres. Ali se executa o pesponto e as atividades auxiliares ao pesponto, os “serviços de mesa”. As máquinas de pesponto são distribuídas em duas fileiras, e ao lado encontram-se duas fileiras de coladeira e no final

dessa “esteira produtiva” encontramos a conferideira⁶⁷. Os sapatos circulam pela planta de produção arrastados, colocados em caixotes, simulando uma espécie de esteira produtiva.

As máquinas de pesponto são simples máquinas coluna e devem ter já alguns anos de uso. Os trabalhadores, sejam costuradeiras ou pespontadeiras, passam todo o período sentados, entretanto as cadeiras dispostas pela banca são duras e inapropriadas, são simples cadeiras domésticas. As costuradeiras não usam máscaras e a cola é manuseada por um revolver e não mais com pincéis, em que o contato com a cola é muito maior.

A banca conta com 18 funcionários, todas mulheres, a maioria jovens. Quando inquirida sobre o motivo da prevalência absoluta feminina na banca, a entrevistada afirmou que estava com problemas de infra-estrutura no barracão, pois só tinham um banheiro, mas não deixou de manifestar a sua preferência pelas funcionárias mulheres. *“Eu e ele (o marido) nunca demos muita sorte com homem, falta muito, não gosta muito de trabalhar no horário e elas não. Elas são firmes, elas têm filho, mas têm responsabilidade, coisa que homem não tem”*. As funcionárias, segundo o relato, são todas moradoras da vizinhança, o que torna todas as trabalhadoras e mesmo o patrão muito próximos, pois a proximidade com a vida privada é grande. Uma das funcionárias da banca, que tem uma filha adolescente, relatou-me que quando está preocupada com a filha, ela vai a sua casa, que é bem próxima, ver se está tudo bem. Como não tem refeitório na banca, o fato de morarem perto facilita o almoço, já que o tempo é curto.

Segundo Ivone, existe grande rotatividade entre as funcionárias, somente duas estão há mais de dois anos com ela. Muitos banqueiros preferem não manter vínculos longos, pois isso acumula muito FGTS. Ivone afirmou que eles acertam os débitos trabalhistas com os funcionários todo final do ano para não haver acúmulo e para que não precisem pagá-los no início do ano, período que tradicionalmente tem pouca produção no setor. Essa rotatividade e esse corte constante no vínculo de trabalho certamente torna a trajetória dessas trabalhadoras recortada e errática.

⁶⁷ Nome que se dá a pessoa que confere a qualidade do serviço executado.

A trajetória da banca é similar a de tantas outras, surgiu de um empreendimento familiar localizado nos fundos da residência, sem CNPJ, constituindo uma atividade de auto-subsistência para a família. Não podemos dizer que esses pequenos banqueiros sejam empreendedores ou capitalistas, mesmo que contratem trabalhadores esporadicamente, eles se assemelham mais a trabalhadores precários. A conjuntura recessiva e a acirrada concorrência vivida pelo setor, foram propulsoras da redução da mão de obra formal nesse setor aliada ao aumento das condições precárias de trabalho. Diante de tal contexto, os agentes socioeconômicos do setor recorreram à abertura de um negócio próprio como uma solução para a sobrevivência pessoal.

A banca permaneceu por dez anos funcionando nos fundos da residência, há apenas dois anos adquiriu um CNPJ e mudou-se para um barracão apropriado. Nesses dez anos, Valdir num certo período resolveu legalizar o empreendimento, mas o negócio não suportou as adversidades do mercado e faliu. Pelo relato da esposa, Valdir não pôde pagar os funcionários e até hoje tem o nome “sujo” e por isso a banca está registrada no nome da esposa. As bancas possuem alta taxa de mortalidade, elas saem com a mesma facilidade que entram no mercado e estabelecendo uma concorrência predatória entre elas. Conforme argumenta Cacciamali (1991, 85), os pequenos negócios têm características que limitam o padrão e a continuidade de suas atividades, por apresentarem insuficiência de capital e de formação gerencial de seus proprietários. Com o fito de fugir das barreiras de entrada no mercado, escolhem mercados competitivos com as seguintes características: os bens produzidos têm baixo valor unitário; a escala de produção possibilita uma multiplicidade de pequenos negócios; baixa absorção de novas tecnologias devido a incapacidade gerencial da maioria de seus proprietários. São empreendimentos cuja finalidade é garantir mais a sobrevivência de seus proprietários do que o acúmulo de capital, por isso grande parte do excedente gerado é utilizado no consumo e não no investimento no próprio negócio. Por todos esses fatos, os casos de sobrevivência desses negócios são escassos.

Segundo a entrevistada, nesse período de dez anos, anteriores ao atual estabelecimento nesse barracão, eles passaram por muito “sufoco”, muita falta de dinheiro e muito trabalho. Hoje ela afirma que tem uma vida mais tranquila, “Não,

agora não é que tem problema financeiro, agora não perde mais, não ganha muito, é aquele tanto e é um tanto bom, não tem exagero, se mantêm só, com o salário dele e o meu.” Como podemos perceber, trata-se de “empresários” modestos que permanecem trabalhando e que têm ganhos moderados.

Nessas unidades produtivas não existe uma nítida separação entre capital e trabalho, o que dificulta a identificação deles próprios como empresários ou patrão e os próprios trabalhadores têm dificuldades de reconhecê-los como tal. Podemos dizer, nesse caso, que temos trabalhadores explorando trabalhadores, isso cria uma espécie de divisão entre os trabalhadores, que desemboca em fragmentação e desorganização da classe.

A banca presta serviço a uma média indústria da cidade e recebe por produção. Todas as funcionárias são registradas, são mensalistas, têm férias, décimo-terceiro salário e contribuem para a previdência. Entretanto, essa convergência entre legislação e trabalho na banca é algo bem recente e não se sabe até quando pode durar, já que esses banqueiros são constantemente assolados pelo imprevisto. A relação entre a banca e a indústria é regida por um acordo verbal, no qual são poucas as garantias para o banqueiro, sendo que a firma pode romper os laços entre eles a qualquer momento, *“o acordo diz que quando houver serviço tudo bem, se não, paciência.”* Quando não há serviço, cabe ao banqueiro bancar os custos da mão de obra, pois as indústrias com esse expediente se eximiram da responsabilidade para com esses trabalhadores. Normalmente, nesses casos, os banqueiros fazem um acordo com os trabalhadores, no qual recebem somente os dias trabalhados, sendo prática generalizada.

A relação entre patrão e funcionárias parece bastante próxima e amigável, conforme relato de uma das coladeiras da banca: *“Aqui é melhor que na fábrica, não sei, acho que por causa da amizade, dos colegas, tudo amigo. Na indústria às vezes você nem vê o patrão, às vezes nem sabe quem é. Lá patrão é patrão e funcionário é funcionário; aqui não, aqui não tem patrão.”*

Ivone e Valdir pretendem aumentar a banca e quem sabe até mesmo montar uma indústria de calçado, como muitos de seus colegas sapateiros conseguiram.

A banca de corte D localiza-se no Jardim Palestino, bem distante do centro da cidade, ocupa um barracão próprio de médio porte, conta com banheiro, ventilação, mas não têm refeitório. O dono da banca é um jovem de 22 anos, que chamaremos de Alexandre, que não quis me dar entrevista e encarregou o pai disso, o pai por sua vez não quis que eu gravasse a entrevista. Portanto, o registro dessa visita se limita às anotações de campo feitas logo após a visita. Mas como foram tão poucas as bancas de corte visitadas, eu não poderia prescindir das informações relativas a essa banca. O pai de Alexandre será chamado aqui de Joaquim.

Eu nunca havia visto uma banca de corte e de início percebi a enorme diferença comparada à banca de pesponto. A banca de corte é repleta de grandes máquinas, os balancins, o barulho na banca é intenso, também encontramos metros de couro por todo lado e facas afiadas para o corte manual. A imensa maioria dos trabalhadores é de homens, nessa banca eu encontrei somente uma mulher que fazia o serviço de revisão. O corte é uma função qualificada do calçado, o cortador recebe um salário que se destaca das demais funções produtivas do calçado. O corte manual exige grande força do braço, talvez por isso sempre foi associado ao trabalho masculino. Já o corte mecânico também exige força e tem grandes riscos de acidente. Mas hoje com o balancim hidráulico o esforço exigido na execução do corte é bem menor e os limites à entrada da mulher nessa função são inexistentes.

A banca tem mais de dez anos, foi fundada por Joaquim e agora está no nome do filho, Alexandre. Joaquim se diferencia dos demais banqueiros, veio de São Paulo, não tem uma trajetória profissional ligada ao calçado, tem curso superior de economia e sempre trabalhou para grandes empresas privadas, até mesmo multinacionais. Foi quando experimentou um longo período de desemprego, que o fez abandonar São Paulo e se mudar para Franca, cidade natal da esposa.

Em Franca, como tinha qualificação gerencial e algum capital, percebendo que a economia francana se limitava ao setor calçadista, resolveu abrir uma pequena indústria de calçados, mesmo sem ter experiência no ramo. A indústria não prosperou e com as máquinas que restaram, resolveu abrir uma banca de corte, que hoje está no nome do filho. Hoje, Joaquim está aposentado e passa a maior parte do tempo no sítio da família.

Se Joaquim não tinha familiaridade com o ramo, a trajetória de Alexandre já é diferente. Alexandre tinha dez anos quando o pai abriu a sua pequena indústria de calçados e depois de algum tempo a transformou em banca de corte. Portanto, Alexandre tem uma convivência que lhe permite familiaridade com o ramo calçadista, herança do pai.

A banca conta hoje com 15 funcionários, a maioria homens, aparentemente entre 30 e 40 anos. Todos os funcionários são registrados, mas como nas demais bancas também são dispensados no final do ano e recontratados mais tarde. Joaquim afirmou que eles procuram recontratar sempre os mesmos funcionários e que como a maioria mora próximo, é fácil manter o contato. O salário dos funcionários é por produção, podendo ficar abaixo do teto do cortador. Eles prestam serviço para três médias indústrias da cidade. Segundo Joaquim, como não existem muitas bancas de corte, a procura pelo seu trabalho é intensa, demonstrando que o segmento terceirizado do corte tem menor concorrência e mais chances de prosperidade. Por outro lado, é uma função que exige um capital inicial, pois as máquinas são mais caras do que as usadas no pesponto e a demanda por esse serviço é menor, comparada ao do pesponto.

4.3 Pequenas bancas com CNPJ e menos de 10 funcionários

Em campo, visitamos quatro pequenas bancas com CNPJ da cidade, sendo que todas executam a fase do pesponto. Essa prevalência absoluta de bancas de pesponto no trabalho reflete a prevalência numérica que elas têm no segmento na cidade, pois como já dissemos as bancas de costura manual estão em declínio e a externalização do corte ainda é bastante limitada.

Nessas pequenas unidades produtivas o número de trabalhadores é bastante variável durante o ano, podendo fazer contratações temporárias nos períodos de pico de produção ou manter somente a mão-de-obra familiar quando os pedidos são escassos. A mão de obra nessas bancas é bastante instável, aliás, a característica marcante dessas bancas é a instabilidade, da produção, dos rendimentos, das relações de trabalho, do salário dos funcionários. Nessas unidades produtivas o imprevisível dá o tom dominante.

A primeira banca visitada, do casal Adelino e Amália, que chamaremos de banca E, localiza-se num bairro central da cidade, Vila Formosa. A banca localiza-se no fundo da residência do casal, em um barracão de eternite, quente e com pouca ventilação. Não existe uma separação nítida entre a casa e a banca, como prescreve a legislação, que prevê que a entrada da casa deve ser separada da entrada da banca.

A casa do casal é grande, bem conservada e confortável, contando com vários eletrodomésticos, o que nos leva a pensar que o casal não tenha graves problemas financeiros. Entretanto, a banca não apresenta as mesmas boas condições do domicílio do casal.

A banca está no nome de Adelino, que a criou há 22 anos, quando ainda não era casado. Amália é registrada como funcionária, sendo que os dois trabalham diretamente na produção, embora todas as atividades externas à banca, relativas a esfera pública, sejam do âmbito de Adelino, como ir ao banco, se relacionar com os clientes, buscar e entregar a mercadoria.

Do início do ano até aproximadamente o mês de junho, a banca limita-se ao trabalho de Adelino e Amália. No segundo semestre, quando a produção do calçado aumenta, eles contratam normalmente dois funcionários, um pespontador homem, e uma coladeira mulher. Adelino afirma que no calçado hoje, tanto o homem, como a mulher podem realizar quaisquer funções, mas que ele sempre contratou pespontadores homens, prefere assim.

Adelino foi trabalhador qualificado de uma indústria, onde permaneceu por mais de dez anos. Houve uma mudança organizacional na empresa e Adelino passou ao cargo de gerente, mas o entrevistado, sem explicar muito bem o motivo, não ficou satisfeito com a promoção e pediu para ser demitido. Com o dinheiro que recebeu ao fim do vínculo empregatício, abriu o seu próprio negócio, uma banca de pesponto. Já Amália veio da zona rural ainda adolescente e, nas palavras dela, *“como não tinha estudo eu só podia trabalhar no calçado”*. Quando casou, deixou a fábrica e foi trabalhar com o marido. Quando questionados se preferem trabalhar na banca ou na fábrica, os dois afirmaram preferir a banca. Amália alega que na banca, ela pode fazer todos os serviços

domésticos e acompanhar o cotidiano da filha adolescente. Adelino disse que com a idade dele, ele não agüenta mais trabalhar na fábrica.

As bancas, como pude perceber, acolhem uma série de trabalhadores com idade acima de 45 anos, que dificilmente conseguiriam emprego numa indústria, do mesmo modo que acolhem os jovens inexperientes. Nas palavras de Adelino: *“Aqui em Franca, eles não dão a oportunidade do primeiro-emprego para ensinar a pessoa, na firma não, agora em banca você pode pegar uma, duas pessoas para ensinar. Nessas fábricas grandes, que dependem muito de produção, eles não dão muita oportunidade para a pessoa aprender.”* Desse modo, a banca acaba por funcionar como um reduto que acolhe categorias com dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal.

Hoje a banca E presta serviço para duas empresas pequenas da cidade, Senhor dos Pés e Allure, mas durante esses 25 anos de existência, eles prestaram serviço para diversas indústrias tradicionais da cidade, Samello, Ferracine, entre outras. O vínculo mais longo que tiveram foi de quinze anos com a indústria de calçados Samello, até que recentemente essa tradicional indústria francana teve problemas financeiros e dispensou várias bancas, entre elas a de Adelino. O rompimento do longo vínculo que estabeleceu com a Samello foi traumático, pois eles tinham um acordo em que a Samello deveria avisar com 30 dias de antecedência o rompimento do vínculo entre eles, fato que não ocorreu. Diversos banqueiros amigos de Adelino que também trabalhavam para a Samello entraram com processo judicial contra a mesma, mas Adelino preferiu evitar um confronto: *“Alguns amigos me chamaram para entrar na justiça contra eles, eu falei: “Eu não vou entrar não”. Não entro pelo seguinte: no dia de amanhã pode acontecer deles virem aqui e me chamarem de volta e eu tenho uma porta aberta para mim.”* Muitos dos atores produtivos do segmento terceirizado do setor, se eximem de exigir seus direitos judicialmente por medo de sofrer sanções dos empregadores e acabar amargando no desemprego.

Adelino, conforme descrição das suas condições de trabalho, entre um continuum que vai do capitalista ao trabalhador, está mais próximo ao último pólo. Segundo o relato, Adelino trabalha mais do que os seus funcionários, pois quando esses vão embora, ele prossegue no trabalho. Sem contar que por quase um semestre a banca

permanece sem empregados e o casal fica encarregado de todas as tarefas, sejam elas produtivas ou burocráticas.

A inserção produtiva desses pequenos banqueiros é ambígua, principalmente, tendo em conta uma concepção marxista das classes. Conforme definição de classe em Marx, o capitalista seria aquele que deteria os meios de produção e compraria força de trabalho no mercado, utilizando-a para produzir produtos que lhe pertenceriam e os colocariam em circulação. A fonte da riqueza desse capitalista, segundo Marx, estaria no trabalho não pago do trabalhador, a mais-valia. Com a mais-valia, o capitalista pagaria o seu capital variável e também o desgaste do seu capital constante, dela retiraria a sua renda, o valor-de-uso para a sua sobrevivência, e a outra parte, utilizaria na produção de mais valor, aplicando em capital. *“Como representante consciente desse movimento, o possuidor do dinheiro torna-se capitalista. Sua pessoa, ou melhor seu bolso é donde sai e para onde volta o dinheiro. O conteúdo objetivo da circulação em causa – a expansão do valor – é sua finalidade subjetiva. Enquanto a apropriação crescente da riqueza abstrata for o único motivo que determina suas operações, funcionará ele como capitalista, ou como capital personificado, dotado de vontade e consciência. Nunca se deve considerar o valor-de-uso objetivo imediato do capitalista. Tampouco o lucro isolado, mas o interminável processo de obter lucros (Marx, vol. I, liv.I, p. 172)”*.

Portanto, embora, os banqueiros sejam detentores de meios de produção, a finalidade desses agentes não é a expansão do valor, mas sim o seu valor-de-uso objetivo, o seu consumo, a sua renda. Esses banqueiros não produzem para agregarem valor, mas para sua sobrevivência, mesmo que empreguem mão de obra de terceiros. Outro elemento que distingue o banqueiro do capitalista clássico seria o fato nodal de que ele não é dono da mercadoria que produz e mesmo da matéria-prima que transforma, pois agrega valor a um produto que não lhe pertence e que voltará às mãos da indústria contratante, desse modo, assim como o trabalhador, ele é alheio à mercadoria que produz.

Adelino, durante boa parte da trajetória da banca, permaneceu sem reconhecimento jurídico, há mais ou menos dez anos o casal retirou o registro de empresa, pois, segundo eles, tiveram problemas judiciais com um empregado e passaram

a ter dificuldade para arranjar clientes, pois as indústrias têm privilegiado as bancas legalizadas. Segundo o casal, agora que eles estão legalizados não correm esse risco e todos os funcionários que entram na banca hoje são registrados, mesmo que fiquem só alguns meses no ano. *“Já teve pessoas que tivesse me dado golpe, pessoa fica um mês de experiência, depois chega lá e fala que ficou dois meses, é a palavra deles contra a sua. Lá no Sindicato nesse caso você é tratado como cachorro. A partir disso, eu nunca mais ponho ninguém sem registro.”*

Quanto aos funcionários, o contato que têm com eles é inevitavelmente íntimo, pois circulam pela casa do casal e almoçam na sua cozinha. Entretanto, praticamente todo ano são contratados funcionários diferentes, pois só contratam a partir de maio e quase sempre o funcionário não tem condições de ficar parado, esperando ser chamado. Portanto, o posto de trabalho oferecido por essa banca é extremamente instável e precário, já que não oferece possibilidade de continuidade no trabalho. Esses trabalhadores ao transitarem entre diversas bancas, acabam não criando vínculos sociais no local de trabalho. *Ao perderem seus vínculos sociais no trabalho, os trabalhadores terceirizados são privados de participar de redes de relacionamento que são indispensáveis na criação e viabilização de oportunidades de ascensão profissional, especialmente para os menos qualificados* (Pamplona, 2001: 58)”.

A banca de pesponto F localiza-se num bairro central da cidade, Vila Raycos – esses bairros são todos próximos ao centro, não demandam mais que trinta minutos de caminhada - e ocupa um pequeno barracão de eternite alugado pelo banqueiro, que chamaremos de Vanderlei. Vanderlei tem 53 anos e tem 13 anos na profissão de banqueiro. Esta foi a primeira banca que visitei que não é comandada por um casal. Embora Vanderlei seja casado, a esposa sempre trabalhou em outro ramo.

Vanderlei iniciou no ramo calçadista com 14 anos como trabalhador interno, tipo de emprego que ocupou por vinte anos, tendo passado por três indústrias diferentes. Quando contava com 40 anos foi demitido, procurou emprego por algum tempo sem obter sucesso. Diante da impossibilidade de continuar sem rendimentos, resolveu ser autônomo e pespontar em casa, *“Tentei procurar, encontrar outro emprego, mas depois*

que se vê que não dá certo, você procura outra alternativa e essa foi a minha. Eu sabia pespontar, então foi a alternativa que eu tive, e graças a Deus deu certo.”

A banca inicialmente foi instalada dentro da cozinha da casa da sogra, com quem começou a trabalhar. Depois de três anos, Vanderlei resolveu registrar a banca como micro-empresa, porque ele arrumou uma cliente maior que exigia a legalização. *“Daí, depois de uns três, quatro anos que eu trabalhava que eu abri firma, porque eu arrumei outro serviço melhor, daí já começou a exigir, daí tem que abrir firma, tem que registrar funcionário, tem que trabalhar legalizado, se não você não consegue. Hoje é difícil a firma que te dá serviço, se você não tiver firma, funcionário registrado, está pagando todos os direitos. Hoje é muito difícil a empresa que te dá serviço. Às vezes, tem firma pequena que não trabalha com você mais sem ter firma aberta.”*

Hoje a banca presta serviço para a Ferracine, com quem tem um contrato assinado de prestação de serviço. De todas as bancas que visitei eu só encontrei duas que mantinham um contrato formal de prestação de serviço, as demais estabeleciam somente um acordo verbal. Segundo as palavras de Vanderlei: *“Tem um contrato, assina o contrato e a gente tem que trabalhar em cima daquele contrato, todas as exigências dele você tem que respeitar, que é: registro de funcionário, o barracão separado da sua casa e tudo, dois banheiros no barracão, cozinha... Você tem que ter, isso aí, é de praxe. Você tendo isso, você tem emprego para o resto da vida também.”* Essa declaração é bem inusitada, vindo de um pequeno banqueiro, não só pela presença do contrato, mas também pela afirmação de que teria emprego para a vida inteira, fato raro nesse meio. Entretanto, o caso dessa banca deixa entrever que existem alguns vínculos mais estáveis e menos imprevistos do que outros e que nem tudo é tão volúvel nesse segmento.

Vanderlei demonstrou satisfação com o seu emprego, afirmando que não voltaria mais para a fábrica nem que fosse convidado, inclusive porque na banca, segundo o entrevistado, os rendimentos são maiores, mesmo com a baixa da produção no início do ano. Hoje, a banca do Vanderlei parece estar muito bem, mas segundo ele próprio, já passou por maus períodos, sem contar que o contrato com o Ferracine é anual, de modo que nada está definitivamente estabelecido, todo ano ele deve negociar a sua permanência na empresa. Entretanto, diante de toda a fragilidade das relações que

estabeleceu até então, o vínculo que tem com o Ferracine parece inabalável. E, de fato, a Ferracine parece ter uma relação mais responsável com os seus terceirizados e oferece ajudas de custo que as demais indústrias não dão: *“Eles pagam o Fundo de Garantia para os funcionários da gente e te dá uma ajuda de 15% se você trabalhar em cima da produção que eles te exigem, se você ultrapassar a produção e não der nenhum tipo de conserto (sapato com defeito) eles te dá 15% acima do que você ia receber. E no final do ano o próprio Ferracini, eles dá uma cesta básica, hoje num valor de 120 reais a cesta que eles dá. Dá para os banqueiros e para os funcionários do banqueiro.”*

Hoje a banca conta com quatro funcionários, todas mulheres, em conformidade com a preferência do banqueiro, que afirma que as mulheres são mais fáceis de se relacionar, *“Mulher é mais fácil de lidar, homem é mais enguiçado, mulher não. Às vezes, você pede o serviço de um jeito, se for homem já não quer fazer daquele jeito, mulher não...”*. Essa afirmação está em sintonia com o senso comum dominante de que a mulher é mais dócil do que o homem. Entre as suas funcionárias, três são coladeiras de peça e uma é pespontadeira. Vanderlei também atua na produção como pespontador ao lado das suas trabalhadoras.

Os funcionários são registrados, têm férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia, mas o vínculo que a banca estabelece com eles é bastante frágil, sendo rompido todo final de ano. Embora Vanderlei faça um esforço por manter sempre as mesmas funcionárias, muitas vezes isso não é possível. Como acontece com quase toda banca da cidade, o início do ano é um período de baixa de produção e normalmente os trabalhadores dessas bancas só são chamados ao trabalho por volta de março, abril. Desse modo, esses trabalhadores experimentam um período de desemprego, “desemprego temporário”⁶⁸, previsível todo início do ano. Nos períodos em que a

⁶⁸ Durante o mestrado, cursei a disciplina Sociologia do Desemprego, e como trabalho final da mesma, fiz um pequeno ensaio sobre o desemprego no setor calçadista de Franca. Para a confecção desse ensaio entrevistei alguns desempregados do setor, entre esses, dois jovens se destacaram por suas trajetórias intermitentes e erráticas e pela presença constante do desemprego temporário. Segundo os jovens, todo final de ano eles ficam desempregados e sequer se preocupam muito com o fato, pois sabem que em março quando as industriais retomarem a produção, eles serão recontratados. Um dos jovens entrevistados somente naquele ano havia passado por três empregos diferentes, isso demonstra o quão flexível é a administração da mão de obra no ramo que fica à mercê dos reveses do mercado.

produção não é estável, ele negocia com os funcionários e eles só recebem os dias trabalhados, podendo inclusive ter um rendimento mensal abaixo do mínimo.

Vanderlei foi o primeiro banqueiro entrevistado na pesquisa que contribui para o Instituto Pró-criança, embora não tenha a menor noção para que serve essa contribuição, *“O Pró-criança, eles passam todo mês visitando a banca, porque a gente paga como associado, né? Você paga cinco reais por mês. Eu não sei para quê esse dinheiro, eu não vejo retorno. Porque eles têm que fiscalizar, porque quem paga o “pró-criança” eles falam que está aderindo a não trabalhar com criança. E eles têm que fiscalizar isso aí, agora para que esse dinheiro eu também não sei. Eles falam que tem curso para os filhos de quem paga. Por exemplo, eu pus o meu filho para fazer um curso de computação, ele não quis voltar mais.”* Vale a pena lembrar que o Pró-criança é uma iniciativa dos industriais francanos e é comandado hoje pelo proprietário dos Calçados Jacometi, Elcio Jacometi.

A banca G localiza-se num bairro próximo ao Distrito Industrial, Vila Santos Dumont, aliás, nessas redondezas podemos perceber visivelmente que as bancas são parte constante da paisagem. Eu peguei o contato dessa banca em um arquivo da prefeitura, que contava com mais de mil endereços, e, aleatoriamente, escolhi a banca do Maurício. Foi uma casualidade muito feliz, pois Maurício presta serviços para a Indústria de Calçados Democrata. A Democrata é uma das indústrias francanas, hoje, com maior renome e que tem experimentado grande crescimento. Muitas vezes eu tentei em vão falar com algum diretor da Democrata, cheguei mesmo a ser recebida, mas eles ficaram de me ligar para marcar uma data e isso nunca aconteceu. Outro fato interessante que me fez querer entrevistar algum diretor do Democrata é a informação, que obtive por meio de um banqueiro, de que eles estavam des-terceirizando o seu pesponto e que hoje mantinha somente algumas bancas. Para o trabalho seria muito interessante saber os motivos que levaram o Democrata a desistir da terceirização de fases da produção, ou pelo menos a tentativa de desistência.

A entrevista realizou-se no início de janeiro e, como era de se esperar, a banca estava parada por falta de produção. Portanto, encontrei o banqueiro bastante livre, mas bem descontente com o trabalho. Entre os banqueiros entrevistados, nenhum estava tão

visivelmente descrente com o seu negócio do que esse, o que me surpreendeu, afinal ele não prestava serviço para uma das mais conceituadas indústrias francanas?

O empreendimento teve início em 1996, quando Maurício ficou desempregado por conta de uma crise na fábrica em que trabalhava, a M2000. A própria fábrica propôs a ele que continuasse a prestar serviço de pesponto a eles. Desse modo, ele e a irmã, que também trabalhava nessa indústria, compraram algumas máquinas com o dinheiro que receberam com o desligamento da empresa e resolveram abrir uma banca. Segundo o entrevistado, *“Eu sei, comprei uma máquina, comecei a trabalhar, depois logo ela veio (a irmã), ela comprou uma máquina – ela trabalhava na M2000 também -, daí ela comprou uma máquina também, daí nós montamos. Então, é que naquele tempo eles falavam que estava ganhando bem, ganhando bem, só que nós começamos na época errada, porque não estava ganhando bem é nada. Ganhava melhor, só que nós começamos numa época que não estava tão bom assim, porque o pesponto desvalorizou muito, eles não pagam o que vale mais. Só que nós começamos e formou banca para tudo qualquer lado e dentro de uma fábrica para você voltar, ficou pior, não era igual era antes. Antes era bom trabalhar agora não é mais, só que em casa não é muita vantagem, mas você não tem muita opção, você tem que enfrentar. Porque desvalorizou demais serviço em banca... Igual era antes, teve muita gente que trabalhou um tempo aí para trás que fizeram a vida, né, agora não é mais não. Agora acabou, agora não temos valor mais, é muito desvalorizado, é um serviço muito sacrificado e você não tem o valor devido do que você trabalha.”*

Por meio desse fragmento do relato de Maurício percebemos que no início da década de 90, os banqueiros alcançavam bons rendimentos e isso exercia uma forte atração sobre os trabalhadores que almejavam aventurar-se em seu próprio negócio. Quando ele diz que muita gente “fez a vida” com o pesponto, o entrevistado traz à tona uma representação que é compartilhada no meio e que serve de atrativo ao empreendimento. Mas ao mesmo tempo percebemos um tom de decepção, “entrei na época errada”, e ao mesmo tempo de resignação “você tem que enfrentar”. O relato de Maurício é todo permeado por esses dois sentimentos, decepção e resignação, expressos por essas passagens: *“Não, arrepender eu não arrependo não, eu gosto de fazer isso, e*

não tem como eu voltar para trás agora, agora eu tenho que ir para frente. Voltar para trás para mim agora é muito difícil (a idade), a não ser que apareça uma coisa assim que valha a pena mesmo. Se aparecer uma coisa que valha a pena arriscar, que eu fale: “Não, isso aí é bom, vai dar certo, eu sou capaz de fazer isso aí”. Daí, tudo bem, mas por enquanto eu gosto do que eu faço. (...) É complicado, se a gente for fazer a conta de tudo que a gente não tem e faz, às vezes, você pensa que não está compensando, mas eu vou voltar para trás, vou voltar para dentro de uma fábrica, daí você acaba ficando.” A última frase revela que no imaginário desses trabalhadores tornar-se banqueiro é ir para frente, é crescer e voltar para a fábrica seria um retrocesso, mesmo que economicamente seja mais compensador o retorno.

Maurício declarou que a sua renda, quando o mês está bom de serviço, é por volta de R\$ 1200,00. Um pespontador trabalhador interno da indústria recebe por volta de R\$ 850,00, mas ele cumpre um horário, o qual não é extrapolado, recebe férias, décimo terceiro salário, abono escolar⁶⁹, e tem garantidas todas as contribuições previdenciárias. Já um banqueiro como o Maurício não tem horário e nem dia de trabalho, não tem nenhum direito e se contribuir como autônomo, não terá direito à aposentadoria. Sem contar que acaba por acumular funções, na banca, Maurício é pespontador e ao mesmo tempo administrador do empreendimento.

A banca é colada ao domicílio de sua mãe e onde mora a irmã. Maurício é casado e mora no Jardim Luiza I, bairro afastado e violento da cidade, como tem veículo ele se locomove todos os dias até a casa da mãe. A banca tem entrada independente, mas tem contato com a residência o que é não é permitido em lei. Ele presta serviço exclusivamente para a Democrata, com quem tem um contrato escrito de prestação de serviço, similar ao que Vanderlei tem com a Ferracine. Também nesse caso, a Democrata deve avisar com 30 dias de antecedência o rompimento do vínculo com o banqueiro, o que torna a relação entre eles mais estável e menos imprevisível. Maurício tem que levar, mensalmente, os comprovantes dos pagamentos dos funcionários, assim como as contribuições trabalhistas que a legislação exige. *“Se eles quiserem dispensar*

⁶⁹ O abono escolar foi uma conquista do Sindicato da categoria da cidade, num acordo coletivo com o Sindicato Patronal.

nós, a gente tem que trabalhar um mês com aviso, tem que dar. Eles dão um mês para a gente procurar outro serviço e vai dando serviço, se tiver serviço ali, eles vão dando serviço durante esse mês, até você se encaixar em outro lugar. Tem contrato sim. Eu nunca tinha trabalhado assim, é a primeira vez, eu não tinha visto também. A advogada está ali e ela faz tudo isso assim ao pé da letra. É melhor, é melhor para você e para eles, porque se a fiscalização pega, isso é certo mesmo, sem ter tudo certinho ali no Democrata você não trabalha, eles não aceita. Tem que ter tudo pagado ali, Fundo de Garantia, tem que levar todo mês, levar o xerox todo mês, confirmando que você pagou tudo. É, Fundo de Garantia, INPS, que você paga no banco, tem que tirar o xerox daquela folha que você pagou e tem que levar tudo, comprovando que você pagou naquele mês. Eu acho que nós de banca aqui, nós é mais legal do que muita firma grande, porque tem muita firma grande aí que dá calote, nós fica sem, mas tem que pagar, porque não tem jeito. Às vezes, a gente tem que tirar da gente, porque nem todo mês é bom, porque tem mês que é ruim.”

Além de todas essas exigências e de transferir todas as responsabilidades com os funcionários para os banqueiros, a Democrata desconta mensalmente dos banqueiros uma quantia que, segundo Maurício, é uma espécie de poupança para os períodos sem produção, como no início do ano. *“Lá nas fábricas às vezes eles descontam uma porcentagem, agora não tem nada não, porque esse ano foi triste, esse ano ficou uns seis, sete meses sem descontar nada, porque descontava do nosso salário todo mês um pouco e deixava guardado, porque se chegasse no final do ano e tivesse algum probleminha.”* Esse procedimento da Democrata é de grande significação, esse desconto mensal lembra um FGTS, o que de certa forma revela que o que temos aí não é uma relação entre empresas, mas uma relação de trabalho. Outro elemento que se pode depreender desse fato é que a indústria não confia na capacidade gerencial do banqueiro, pois caberia a ele fazer essa poupança para segurar a empresa nos períodos difíceis. Algumas vezes, nesses períodos difíceis, como nos revela o relato de alguns industriais, os banqueiros costumam requerer judicialmente os seus direitos junto à indústria contratante. Certamente, a Democrata adota esse procedimento já se precavendo desse tipo de problema.

Como a maioria das bancas, a de Maurício atuou um tempo na clandestinidade, mas depois as indústrias começaram a exigir o registro de empresa e ele teve que providenciar um, se quisesse trabalhar com indústrias maiores e não mais com as “fabriquetas” que trabalhava no início. A banca conta com três funcionárias registradas, a irmã de Maurício, que faz o pesponto e mais duas coladeiras de peça. Maurício também pesponta, além de cuidar da parte gerencial do empreendimento. Maurício afirmou que ali ele só contrata mulher, primeiro porque ele já conta com dois pespontadores, ele próprio e a irmã, então resta os “serviços de mesa” que cabem às mulheres.

No final do ano, todas as funcionárias são dispensadas, com a finalidade, segundo o entrevistado, de evitar o acúmulo de contribuições e também para não ser obrigado a arcar com o salário delas nos períodos sem produção. Na maioria das vezes, ele procura recontratar as mesmas funcionárias, que são muitas vezes parentes e conhecidas. Hoje ele trabalha com a irmã, com uma prima e uma funcionária antiga. As funcionárias apesar de mensalistas, podem ter o salário reduzido nos períodos de baixa produção, quando ele só paga os dias trabalhados.

Quando questionado se já houve algum problema com algum funcionário que procurou a justiça por alguma ilegalidade, Maurício afirmou de forma orgulhosa que nunca teve problemas com os seus trabalhadores, mesmo porque ele conversa antes e deixa claro as suas possibilidades. *“Não, eu não tive problema desse tipo não, as pessoas que trabalhou comigo eu sempre conversei antes, antes de entrar, eu falei: “Eu posso fazer isso, isso e aquilo, está de acordo?”. Antes de poder registrar e legalizar. Porque antes não tinha essas exigências que tem agora, antes todo mundo trabalhava do jeito que queria, depois que começou a colocar isso aí que a gente teve que..., porque antes não era assim. Tem muita gente que preferia trabalhar sem registro, porque ganhava mais, porque os descontos que tinha no registro, ela recebia no pagamento, daí ela recebia a mais. Eu mesmo, quando eu trabalhei em uma banca, porque eu já trabalhei em banca também, eu trabalhei sem registro.”* Todos os banqueiros costumam selar esse acordo verbal antes de contratar o trabalhador, esse contrato, como pude perceber em campo, é bastante respeitado tanto pelo banqueiro, quanto pelo

trabalhador. Normalmente as disputas judiciais ocorrem quando esse acordo é rompido. Portanto, concluímos que nem sempre o que é justo para esses agentes coincide com o que é legal.

Como Maurício também trabalhou, no início de sua trajetória profissional, como trabalhador sem registro em uma banca, eu o questionei, se nesse caso ele buscaria os seus direitos, e ele respondeu: *“Na minha cabeça eu não faria isso não. Podia ser qualquer outro, porque no dia de amanhã, eu vou saber, às vezes, eu faço isso com um, no dia de amanhã um vai fazer isso comigo. Eu não queria isso não, quando eu entrava numa banca, a pessoa conversava comigo, eu já estava consciente. Tem muita gente que conversa assim, mas depois acontece uma dessa, não está nem aí para o que conversou. Se eu falar: “Tudo bem, eu aceito assim”, se eu saísse dali eu sairia do jeito que eu entrei, sem levar ninguém na justiça, sem problema, sem nada. Agora, se a gente conversar com a pessoa e a pessoa fazer isso depois...Eu não posso pensar que eu vou trabalhar só um mês, eu tenho que pensar que eu vou trabalhar muitos anos, eu vou precisar disso depois. Um dia eu vou encontrar com essa pessoa mais tarde e um dia eu vou precisar dela. Dependendo de onde você for, dependendo do que acontecer, essa pessoa ser mais prejudicada do que ela. Sei lá, eu penso assim.”* Por esse fragmento percebemos que o medo de adquirir uma má “fama” inibe os trabalhadores a requerer os seus direitos, e em nome da garantia de um trabalho, mesmo que precário, eles abrem mão do que é legal. Destarte, percebe-se, nesse segmento, que a noção de justiça passa pela palavra empenhada, ou seja, nesse ambiente que deveria ser regido por uma racionalidade legal, encontramos a predominância de valores tradicionais, apoiados no costume, na pessoa, nas relações de proximidade⁷⁰.

A trajetória profissional de Maurício no setor é bastante rica, uma vez que passou pela experiência de ocupar várias funções, já foi trabalhador de banca de pesponto, já trabalhou em indústria e agora é banqueiro. Aliás, a trajetória desses banqueiros, assim como as suas peculiaridades comportamentais e políticas serão discutidas adiante, quando trataremos da figura produtiva do banqueiro.

⁷⁰ Thompson (2002) demonstrou que os costumes na Inglaterra do século XVIII apresentavam afinidades com o direito consuetudinário, e tinham, portanto, força de lei.

4.4 Bancas sem CNPJ – reduto da arbitrariedade

“Funcionando em geral em contigüidade com o espaço doméstico, o ir e vir nesses espaços leva a interpenetração harmoniosa das atividades, que induz os pequenos produtores a perceberem o ato produtivo como que regido por uma ordem diferente e por ritmos e tempos outros. Aqui as tensões e contradições parecem se mascarar e se transformar, em dimensões afetivas e lúdicas, num espécie de coreografia bem regida”.
(Moreira, 1998: 242)

Visitamos duas bancas domiciliares sem registro, e diversos trabalhadores dessas bancas, que nos relataram como se desenvolvem as relações nessas unidades produtivas. A grande maioria dessas bancas é alocada nos fundos do domicílio do banqueiro, não têm registro de empresa e utilizam mão de obra de parentes, vizinhos e amigos, sem nenhum tipo de regulação legal. Essas bancas são também a origem da terceirização do setor na cidade, foi a partir delas que a terceirização se difundiu por todo o setor. Mas como dissemos anteriormente, antes da década de 80, essas bancas eram redutos de mulheres, aposentados e crianças e hoje ela acolhe todas essas categorias citadas na qualidade de trabalhadores e o homem em idade ativa não só como operário, mas também na posição de banqueiro.

O número de bancas informais já foi bem maior na cidade, tendo em vista o movimento de legalização dessas unidades produtivas pelo qual vem passando o setor. Ainda hoje as bancas informais são numerosas, conforme os relatos obtidos, mas averiguar ao certo o seu número é uma tarefa difícil dada à invisibilidade desse empreendimento.

Em campo visitamos duas bancas nessa situação e entrevistamos diversos trabalhadores que atuam nessas unidades produtivas. Nós chamaremos essas bancas de H e I.

A banca H localiza-se num bairro periférico, Vila São Sebastião, e está instalada num cômodo no fundo da casa do banqueiro, que chamaremos de Edson. O contato foi dado por uma costureira domiciliar entrevistada, que já havia trabalhado para Edson há dois anos atrás. A casa do banqueiro era bem simples e a banca ocupava um cômodo

em más condições no fundo da residência. O cômodo era pequeno, contava com duas janelas, tinha o chão batido de terra, havia duas máquinas de pesponto e na frente delas uma mesa, onde eram feitos os serviços de cola e de auxílio ao pesponto. Estava muito quente e abafado dentro desse cômodo e o barulho de um radinho de pilha mal sintonizado ao fundo tornava o ambiente ainda mais desolador. Aliás, o radinho de pilha é presença constante nas pequenas bancas, com CNPJ ou não.

Edson tem 46 anos, 18 anos como trabalhador interno da indústria calçadista francana e 15 anos como banqueiro informal. A esposa deu início a banca há 18 anos, enquanto ele prosseguia trabalhando na fábrica. Quando foi despedido do seu último emprego, começou a se envolver com o serviço da banca e acabou ficando. Hoje a esposa trabalha como funcionária interna em uma fábrica de calçados, ela é responsável pela terceirização da fábrica, selecionando e coordenando as bancas que prestam serviço à indústria. E Edson prossegue com o empreendimento familiar. Segundo o entrevistado, a esposa voltou a trabalhar na fábrica porque o seu pai, que trabalhava na banca com eles, faleceu e o ambiente da banca ficou muito atrelado à figura paterna para a esposa, que resolveu procurar outro emprego.

Edson nesses quinze anos de atuação como banqueiro nunca conseguiu contribuir para a previdência social como autônomo, *“nunca sobrou dinheiro”*. Ele tem 18 anos de contribuição relativa ao tempo em que foi trabalhador interno da indústria.

Durante todos esses anos, Edson teve dois empregadores principais, a Nmartiniano e Tropicália, sem contar as inúmeras pequenas indústrias para as quais trabalhou esporadicamente. A Nmartiniano era uma grande e tradicional indústria francana que faliu, já a Tropicália é uma indústria média e também bastante antiga na cidade. Faz seis anos que Edson presta serviço à Tropicália. Os termos da relação com essa empresa é estabelecido verbalmente, e não há segurança para nenhum dos lados. Cabe ao banqueiro arcar com as despesas de produção, linha, cola, energia, manutenção do maquinário, assim como o salário dos funcionários. Ao ser questionado sobre a ausência do registro, Edson afirmou que são poucas as bancas que trabalham para a Tropicália que estão nessa situação, pois na maioria dos casos a indústria não aceita esse tipo de banca.

Como o empreendimento funciona fora dos parâmetros legais, os banqueiros procuram contratar parentes e amigos, evitando assim possíveis dissensos trabalhistas, pois as pessoas com as quais mantêm relações pessoais e afetivas dificilmente entrariam em conflito judicial com eles. Hoje a banca conta com duas funcionárias, sendo uma prima e outra afilhada do banqueiro. *“Nos temos que pegar pessoas de confiança. Igual, elas trabalham aqui, elas almoçam lá dentro da minha cozinha, o banheiro é lá. Eu não posso pegar uma pessoa que eu não conheço. Eu sempre trabalhei mais em família, mas eu já tive gente de fora também, mas sempre indicado por alguém que já trabalhou aqui, que já conhece mais ou menos a pessoa. Elas moram perto, elas vêm junto e volta junto. Às vezes, eu falo assim para elas: “se você achar um serviço que você ganha melhor, você me avisa uma, duas semanas antes e que você seja feliz e ganhe melhor”. Não tem problema nenhum. E a mesma coisa eu faço também, se não tiver serviço ou se tiver devagar o serviço, eu falo: “Infelizmente, eu não posso ficar com todo mundo”. E eu não tenho tido problema.*

Ao mesmo tempo em que existe grande intimidade entre o banqueiro e seu trabalhador, a relação é bem descomprometida, os vínculos são frágeis, podendo ser rompido ao bel prazer de um ou do outro envolvido. É uma relação frágil e que deve ser regida com cautela para não acabar em desavenças: *“Os gestos e a maneira de tratar os trabalhadores substituem as relações de trabalho. As relações afetivas apagam os conflitos que possam existir com o patrão, com todas as consequências que se pode supor sobre a construção da identidade do trabalhador”* (Moreira, 1998: 248)

Via de regra, os trabalhadores das bancas não se dispõem a entrar em conflitos com os parentes ou com os proprietários, as referências sobre os empregadores são quase sempre positivas. É comum representá-los como verdadeiros amigos, sendo então obrigados a, em caso de insatisfação, fazer uso de mil justificativas, o que mostra a dificuldade que sentem de encarar os seus empregadores como patrões. É assim que eles revelam o desejo por soluções individuais. Estamos diante de uma organização de trabalho baseada numa lógica em que se misturam elementos de uma racionalidade que predomina no mundo industrial e a interferência de uma outra ordem, a das relações afetivas. Desse modo, o que observamos nesse lócus de produção é uma espécie de jogo

estratégico: aquele de uma cumplicidade silenciosa, regulamentada pela ética familiar, onde funcionam alternadamente a instrumentalização e os afetos. Ao transformar as relações de trabalho naquelas de companheirismo, os proprietários abafam os conflitos e estimulam nos trabalhadores a imagem de não serem mais percebidos como diferentes, mas como semelhantes que partilham os mesmos interesses e os mesmos projetos. Veja, por exemplo, o relato de uma ex-trabalhadora de Edson: *“O patrão te trata muito bem, te trata como se você fosse da família. Eu freqüentava a casa dele, eu freqüento até hoje, porque a gente só perdeu o convívio do dia-dia, mas a amizade continua a mesma, ele vem aqui. Foi muito bom.”*⁷¹

Em princípio, nessas pequenas bancas informais as relações de trabalho não seriam constrangidas pela lei, ou seja, a lógica do mercado aí se desenvolveria livremente. Mas, conforme pudemos observar na pesquisa, o trabalho nessas unidades produtivas não é livre de normas e, mais que isso, se orienta pela legislação trabalhista, tanto o banqueiro quanto o trabalhador vêm como justo o que é legal. Mesmo que os banqueiros não cumpram a lei, é ela o parâmetro do “correto” e do “justo”. O horário de trabalho é o mesmo definido pela fábrica, quando esse período é extrapolado o banqueiro cede um acréscimo ao ganho dos funcionários; o piso salarial do sapateiro funciona como parâmetro para definir o salário dos trabalhadores, mesmo que nos períodos sem produção o piso não seja respeitado. Assim, *“O contrato informal de trabalho, a despeito de ser por definição livre dos constrangimentos legais, dando assim ampla margem à decisão unilateral do empregador, é também orientado pelas normas sociais que definem o que é lícito, ilícito, legítimo ou não nas relações de trabalho* (Noronha, 1998:179).*”*

Tanto o banqueiro quanto as suas funcionárias ganham por produção, sendo que o mínimo não é garantido, algumas vezes podem até mesmo não obter rendimentos, o que leva Edson a duvidar dos reais privilégios da posição de banqueiro. *“Olha, dentro de*

⁷¹ Essa forma do banqueiro dirigir o seu empreendimento se assemelha à tipologia dos empresários criada por Fernando Henrique Cardoso (1963), em que divide os empresários em duas categorias: “capitães da indústria” e “homens de empresa”. Grosso modo, os “capitães da indústria” dirigiam as suas empresas segundo critérios estritamente pessoais e suas práticas administrativas estariam longe da racionalidade exigida pelo empreendimento capitalista, que deveria ser guiado pela impessoalidade e pela racionalidade administrativa em busca do lucro (citado por Barbosa, 2006: 145).

fábrica é melhor pelo seguinte... Na área que eu trabalhava era melhor, porque você tem um salário todo mês fixo, por exemplo, se 1500 reais, é aquele salário fixo. Agora, na banca, igual eu aqui, quando você tem bastante serviço, é melhor, porque você tira até razoável, mas às vezes você trabalha seis meses e praticamente não trabalha, porque janeiro, fevereiro, você praticamente não tem serviço. Setembro também costuma fracassar bastante. Nesses meses que você fica sem trabalhar, você descontrola muito. Tem que economizar o máximo possível. Agora ela (a esposa) trabalha também, então dá para a gente controlar. A gente trabalha mais ou menos... Você não pode fazer muita conta, gastar o mínimo possível. Se você gastar além, pensando que no mês que vem você vai ter um salário razoável, daí você não tira e pronto. Tem que trabalhar bem seguro. Tem que comprar as coisas à vista, não dá para comprar muito a prazo. Você recebeu, você paga as contas e compra as coisas que você tem que comprar, agora prestação o mínimo que você tem que fazer é duas, três, mais você não pode ter.” Quando os períodos sem produção se prolongam, Edson afirmou fazer bicos variados, como servente de pedreiro, vendedor, entre outros.

Edson não acredita na possibilidade de maiores vencimentos na banca do que na fábrica. *“Para te ser sincero, eu não fiz cálculos não, mas acho que empata. Depende do que você for fazer, porque hoje está muito complicado porque a concorrência é muito grande, se eu for tomar conta de uma seção dependendo da firma, às vezes, você tira mais do que aqui, mas tem firma que você não tira, vai depender de firma para firma. O salário varia muito também. Esse mês agora praticamente nós não trabalhamos, no mês que você trabalha normal, às vezes, dá para você tirar 1000, 1200 reais.”* O entrevistado não descarta a possibilidade de retorno ao trabalho industrial clássico. O banqueiro, via de regra, tem sua renda diretamente dependente de seu capital, do seu trabalho, de sua capacidade empresarial e dos riscos do seu negócio, o que significa maior risco financeiro e rendimentos mais incertos que o assalariado. Os banqueiros criam seu próprio emprego para atender uma demanda de bens e serviços que sempre guarda um grau de imprevisibilidade.

É consenso, entre banqueiros e trabalhadores, que nas bancas se trabalham mais horas do que dentro da indústria, que deve respeitar rigorosamente as 40 horas semanais.

Os banqueiros têm consciência de que os maiores vencimentos que alcançam na banca se devem ao fato de exceder o horário normal de trabalho. Mas Edson percebeu que além do excesso de trabalho, existe um acúmulo de funções que não existe na indústria. *“Em banca eu acho que trabalha mais, porque na banca você tem que fazer todos os serviços. Se você pegar uma coladeira que trabalha dentro da fábrica, colocar ela aqui, ela não rende, porque ela sabe colar uma peça só, na fábrica é seqüência, cada coladeira cola uma peça. Agora aqui, elas colam o sapato inteiro. Tem muitas pessoas, então é seqüência. É igual o pesponto, na fábrica cada pespontador faz um tipo de ponto, aqui eu faço todos.”*

Diante de tantas desvantagens, questioneei o entrevistado a respeito das vantagens da profissão de banqueiro. Edson, assim como os demais banqueiros entrevistados, destacou a liberdade como a principal vantagem da sua ocupação.

Quando inquirido sobre o futuro, deu uma resposta que considero muito significativa e que demonstra a imprevisibilidade de seu negócio e a impossibilidade de fazer planos e de ver um horizonte estável diante de si: *“Eu não sei como que vai estar daqui um ano, eu sei de hoje, que hoje eu comecei a trabalhar, amanhã eu não sei.”*

A banca I localiza-se em um bairro central da cidade, Santa Rita, e têm características bem peculiares comparada as demais bancas visitadas na pesquisa. A banca é dirigida por uma mulher, que chamaremos de Idalina, e ocupa parte da cozinha de seu domicílio. Ali não existe nenhuma separação entre o espaço doméstico e o do trabalho: de um lado temos o fogão, a geladeira, no meio as máquinas de pesponto, a mesa de cola e logo em frente um quarto. Essa interpenetração da esfera do lar e do trabalho altera o cotidiano e as relações familiares ao transformar o espaço doméstico em unidade produtiva. Nas bancas assim constituídas não existe horário de trabalho, o que contribui para a variação e intensificação do expediente.

Idalina tem 74 anos e trabalha com calçados desde os 15 anos. A sua longa trajetória no setor nos permite lançar um olhar sobre épocas diversas do desenvolvimento do setor. A entrevistada, a exemplo de muitos trabalhadores da indústria da cidade, vem do estado de Minas Geras, onde trabalhava no campo.

A entrevistada, depois que chegou ao Estado de São Paulo, começou a pespontar para uma sapataria em Cristais Paulista, cidade ao lado de Franca.⁷² Antes das indústrias, existiam as famosas sapatarias, onde o calçado era produzido manualmente e sob encomenda. Alguns anos depois a entrevistada mudou-se para Franca, onde continuou a pespontar em casa para sapatarias da cidade. Com vinte anos, Idalina começou a trabalhar internamente para as indústrias calçadistas da cidade, onde completou a sua trajetória profissional até aposentar-se com 64 anos.

Idalina tem orgulho de ter ensinado, segundo ela, mais de duzentos jovens na profissão do calçado. Ela sempre pegou “meninos” para ensinar a pespontar em casa e ainda hoje ela ensina os netos e sobrinhos. Esses “meninos” eram todos menores de idade. A entrevistada acredita que é melhor aprender uma profissão do que ficar na rua “fazendo coisa que não deve”. Ademais, a entrevistada faz questão que os seus aprendizes freqüentem regularmente a escola. Aliás, é opinião generalizada entre os agentes produtivos desse setor de que não há problema algum no trabalho do menor nas bancas, que é visto como uma possibilidade de aprender uma profissão, desde de que não deixem de freqüentar a escola. Muitos de nossos entrevistados começaram a trabalhar em bancas de pesponto, incentivados pelos pais, quando ainda eram crianças, e não recebiam salário, a não ser alguns pequenos agrados, balas, doces. A família, nesse caso, é transmissora da ideologia do trabalho, que, por sua vez, provê o menor de *status* dentro da hierarquia familiar. Nas classes populares o trabalho de jovens e crianças é visto como “formador”, facilitando o início da vida profissional.

Tanto Idalina, como os demais banqueiros e trabalhadores entrevistados, deixam claro que o trabalho infantil não é problema desde que a criança não abandone os estudos. Portanto, nesse segmento encontramos uma valorização do trabalho, mas também dos estudos, principalmente entre os banqueiros mais bem situados, que preferem deixar os filhos longe dos afazeres da banca para se dedicarem ao estudo, se

⁷² Franca exerce grande influência nas cidades ao seu redor, que acabam funcionando como fornecedoras de mão de obra a sua indústria. Nos relatos dos industriais, encontramos referência a existência de bancas prestadoras de serviço nessas cidades ao redor de Franca, principalmente as cidade mineiras, pois ficam fora da influência do sindicato francano, o que possibilita o pagamento de menores salários e fuga da fiscalização das condições de trabalho pelo sindicato.

formarem e seguirem outros ramos profissionais, perseguindo assim uma mobilidade social por intermédio dos filhos.

A banca foi aberta por Idalina depois de se aposentar e nunca foi regularizada. No início ela pegava serviços de diversas fabriquetas pequenas, que apareciam ali na sua porta, mas hoje ela presta serviço exclusivamente para a Indústria de Calçados Terragoni, Fio Terra, de porte médio. A indústria pertence a um sobrinho que, segundo a entrevistada, lhe dá serviço para ajudá-la, para não ficar ociosa na aposentadoria. O sobrinho, segundo Idalina, não aprecia a ausência de registro da banca, e afirma que todas as demais prestadoras de serviço da Terragoni têm registro de empresa, ela é exceção.

A banca sempre foi familiar. Hoje trabalham na banca, Idalina, dois netos, um sobrinho e uma vizinha, todos sem registro, sendo que os netos e o sobrinho começaram a trabalhar ali com doze anos de idade e hoje já têm mais de 16 anos (idade permitida em lei para o trabalho).

Idalina relatou a visita de um fiscal do trabalho a sua banca, onde encontrou os seus netos menores trabalhando. Diante da censura do fiscal a mesma afirmou: *“Ele ficou me enchendo a paciência: “Então, faz assim, o senhor me leva todos os três, vai pagar para ensinar”. Olha lá (apontando a rua), aquela meninada tudo andando a toa e fazendo só o que não precisa, os que está aqui...Olha, eu já ensinei mais duzentas pessoas, está tudo trabalhando, não tem nenhum maconheiro, não tem nenhum ladrão. Só que lá nas fábricas é 45 uma hora por dia, três vezes na semana. “O senhor vai pagar e vai conservar eles lá, porque eu não quero pôr eles na rua”. “Agora eu vou lá na delegacia para eu falar para eles que você vai pagar para mim”. Ele não voltou aqui mais. (risos) Não é gente. De criança, às vezes, eu pego com 12 anos para ensinar, às vezes, eles fica, depois que eles começam a aprender alguma coisa, eles ganha. Além de eu não ganhar para ensinar, eu ensino e depois eu vou pagando os pouquinhos que eles fazem para incentivar eles. E sai tudo empregado, não tem um que não sai empregado.”* Nesse caso, não é só a dificuldade financeira que explica o trabalho de jovens e crianças, mas também a conotação simbólica atribuída ao trabalho. *“Efeito de socialização ou*

ideologização – conforme se prefira – o que se vê, assim, é a necessidade transfigurada em virtude (Gouveia, 1983: 61).”

Idalina, em acordo com a opinião partilhada pelas mulheres no segmento, prefere o trabalho em casa do que em fábrica, embora reconheça que em domicílio se trabalha mais, *“Olha, menina, como eu não me importo de trabalhar muito, eu gosto em casa, porque eu faço as coisas, comida na hora certa, agora lá na fábrica é mais difícil, porque você tem que sair cedo e chegar de tarde. Que nem eu trabalhei em todas as duas era perto, eu vinha almoçar em casa, mas tinha menina que a gente empregou e ela que tomava conta da casa.”*

A entrevistada tem quatro filhos: dois caminhoneiros, um que trabalha no setor de serviços e a mais nova que é manicure. O marido de Idalina é barbeiro aposentado e nunca se dedicou à produção de calçado. Os pais de Idalina também não atuaram no setor calçadista, sendo o pai lavrador e a mãe empregada doméstica. Portanto, encontramos uma banqueira que não tem uma cultura profissional familiar ligada ao setor calçadista, embora, como pude perceber, a banca acaba por ser um empreendimento da família, todos acabam por ajudar um pouco, netos, filhos desempregados, marido aposentado. São os rendimentos da banca que sustentam a casa, onde moram oito pessoas, Idalina e o marido, a filha mais nova e seus três filhos e dois filhos ainda solteiros.

Os netos de Idalina, que trabalham na banca, passaram a impressão que estão ali de passagem, até arrumarem um emprego melhor, estão estudando, fazendo cursos.

A banqueira tem uma cultura política conservadora expressa no repúdio a greves e ao sindicato, optando por uma posição de negociação com o patrão e não de confronto. *“Eu acho assim, que toda vida quando eu pedi aumento foi dado, toda vida se eu trabalhei por aquele preço eu aceitei, porque quando eu precisei de aumento, eu falava, eles davam. Eu acho assim, que se você trabalha honesto, pede aumento, eles não vão negar. Agora, se não der é porque elas não podem, porque o custo deles é muito grande, e se vê ainda toma uns tombo (fali). Eu nunca gostei de greve.”*

Outra expressão do conservadorismo de Idalina é a censura explícita que faz aos trabalhadores em domicílio a aos pequenos banqueiros que entram na Justiça do

Trabalho contra a indústria contratante. Para Idalina, trata-se de aproveitadores, que aceitaram o serviço naqueles moldes e que depois traem a confiança do industrial, que lhe cedeu a “oportunidade” do trabalho, e recorrem à justiça.

Em campo encontrei apenas um caso de uma trabalhadora que recorreu a Justiça do Trabalho para fazer valer os seus direitos, mas em todas as entrevistas a questão da legalidade, da injustiça, do medo da punição legal se fazem presente. Segundo, uma professora de Direito do Trabalho da UNESP de Franca, que estuda as relações de trabalho no setor calçadista da cidade, é prática comum o recurso a Justiça. Destarte, nesse caso, e tendo em conta que o Brasil tem um modelo legislado de relações de trabalho⁷³, a Justiça é utilizada como mecanismo de luta pelos trabalhadores em defesa de seus direitos e serve como baliza para regular as relações de trabalho no setor informal.

4.5 Trabalhadores externos

Conforme já dito, os agentes produtivos da terceirização não são de fácil classificação, são figuras que muitas vezes ocupam posições ambíguas na esfera produtiva. O banqueiro teoricamente deveria ser posto ao lado do capital, no entanto devido às características acima citadas, presentes no caso de Idalina, Edson, Maurício e muitos outros, atuam como trabalhadores e estão longe da figura do capitalista. Na verdade, eles acabam exercendo uma posição de intermediário entre o trabalhador e a indústria contratante, mas em qualquer disputa judicial não seria difícil demonstrar o vínculo de trabalho que tem o banqueiro e a indústria tomadora de serviços.

Foram muitas as figuras produtivas encontradas em campo, que desafiaram as clássicas classificações referentes às posições no mercado de trabalho. Entre essas figuras, encontrei dois casos que por suas características serão postos numa categoria própria, os trabalhadores externos. Os trabalhadores externos são trabalhadores

⁷³ “Argumenta-se que o modelo brasileiro de relações de trabalho caracteriza-se por ser legislado, contrastando com países com modelos contratualistas. Por legislado entendemos um modelo onde a lei é mais importante na definição de direitos substantivos do trabalho que os contratos coletivos. Sustentamos que no Brasil a lei não só define os principais direitos do trabalho, como influencia as principais normas criadas através dos contratos coletivos ou definidos unilateralmente pelos empregadores (Noronha, 1998: 1).

registrados pela grande indústria, mas que exercem suas atividades em domicílio. Em teoria eles deveriam usufruir todos os direitos dos trabalhadores internos, mas normalmente não é assim que acontece, ao menos nesses casos.

Trabalhar em casa, de uma certa forma, já alija esses trabalhadores da sociabilidade no trabalho e dificulta a reunião de classe dessas categorias, mas, além dessas implicações, os nossos entrevistados demonstraram outros aspectos. Adalberto e Feliciano são trabalhadores externos de uma pequena indústria de calçados feminino, para a qual pespontam o cabedal do calçado.

Adalberto tem 40 anos, é casado e tem uma filha. Trabalha com calçados desde o 16 anos, primeiro como trabalhador interno, depois como banqueiro sem CNPJ e agora, há seis anos, como trabalhador externo. Adalberto trabalha com a esposa, Eliane, e mais uma funcionária que não possui registro - fato que me causou estranheza, pois se não possui uma empresa, não poderia ter empregados. Adalberto tem registro, mas a sua esposa e a funcionária não.

Apesar do registro, Adalberto recebe por produção, não tem salário fixo, nem mesmo um piso salarial, podendo até mesmo ficar sem rendimentos, não recebe férias e nem décimo terceiro salário, apesar destes serem lançados na folha de pagamento da empregadora, como forma de fugir à fiscalização trabalhista. Posteriormente, o outro entrevistado, Feliciano, acabou nos revelando que eles próprios devem arcar com os custos do registro e não a empresa empregadora.

Há quinze anos Adalberto trabalha em casa com a esposa, prestando serviços para várias empresas e nem sempre foi tido como trabalhador externo. Para as outras indústrias para as quais trabalhou, ele era tido como banqueiro sem CNPJ, foi somente na atual empregadora que ele ganhou o estatuto de trabalhador externo. Mas, na prática, Adalberto funciona como uma banca, pois apesar do registro, o empregador tem poucas responsabilidades em relação a ele, a não ser no caso de um confronto jurídico, quando certamente a indústria contratante terá que pagar todos os direitos negados.

Há seis anos que trabalha para a mesma firma, mas no início não era registrado, não por causa do empregador, mas porque ele próprio preferiu assim, pois queria receber um pouco a mais, uma vez que, ao seu ver, os descontos do registro baixam o salário. Aliás,

é comum nesse segmento os próprios trabalhadores abrirem mão do registro em prol de um salário maior, sem pensar em uma futura aposentadoria ou na possibilidade de doença. Os rendimentos do ramo são tão baixos e intermitentes, que o trabalhador não consegue vislumbrar um futuro, uma carreira, ele vive o seu trabalho hoje, pois amanhã pode não haver trabalho nesse mercado instável e sazonal.

Adalberto após trabalhar 13 anos como operário interno das indústrias da cidade, diante de uma demissão e atraído pela opinião compartilhada na época de que trabalhar em casa ganhava-se mais, o entrevistado, juntamente com a esposa, resolveu arriscar-se com um negócio próprio. Mas hoje, ele não tem tanta certeza das vantagens do trabalho em casa: *“É relativo isso aí. Antigamente compensava trabalhar fora, com banca, hoje está quase empatando, quem trabalha dentro e quem trabalha fora. O preço do sapato era melhor. Menos gente trabalhava nesse ramo, por ser melhor muita gente começou a vir, daí aumentou a quantidade de pessoas, diminuiu a oferta de serviço, quer dizer, o preço caiu. Se você analisar, fizer as contas direitinho, fundo de garantia, se você colocar as coisas tudo que o funcionário tem que ter na fábrica e trazer para nós aqui, a quantidade que ganhar mais, praticamente empata. A gente trabalha mais também, você trabalha em casa, não tem horário definido, começa mais cedo, pára mais tarde, se você olhar para esse lado...Mas eu prefiro ainda trabalhar assim. Eu acho que em casa você tem um pouquinho mais de liberdade, pouquinho coisa também. Agora, esse negócio de ganhar mais é ilusão, porque o que você ganha a mais é o que você trabalha depois da hora.”* Portanto, conforme o relato, esse tipo de trabalho já não apresenta os atrativos financeiros, que um dia os agentes produtivos entrevistados afirmaram ter, sendo o trabalho exaustivo e de grande responsabilidade. Opinião que também é compartilhada pela sua esposa: *“Dentro da indústria a vantagem é que você trabalha bem menos, trabalha menos, a responsabilidade é menos, você cumpre horário, tem horário de almoço. Agora, o que dificulta (na banca), não tem horário de almoço, por exemplo, chegou um sapato pata fazer as onze, se tem urgência, eu deixo de fazer almoço na hora certa, aqui em casa é muito corrido. A vantagem da fábrica é isso aí, cumprir horário, né. Mas melhor em casa, igual eu te falei, né, sobre a renda, você ganha um pouquinho*

a mais, acompanha o seu trabalho, se você trabalha mais você tira um salário melhor, se você trabalha pouco também..., se não tiver serviço também, você não ganha nada.”

Eliane, esposa de Adalberto, também começou a trabalhar com 16 anos na indústria calçadista, como coladeira de peça, função que ocupa até hoje. Entretanto, após o casamento e com o nascimento da filha, a entrevistada preferiu trabalhar em casa: *“No caso, para mim, é melhor aqui fora, porque eu comecei a trabalhar com o meu esposo para não ter que deixar a Natália (filha) com os outros. Eu trabalho aqui até hoje, porque ela está moça, mas se for para trabalhar fora e deixar ela em casa o dia inteiro sozinha, nós não quer, então para nós é muito melhor em casa.”*

Um aspecto interessante do relato de Adalberto é a duração dos vínculos que estabelece com as indústrias empregadoras. Até hoje, nesses 16 anos de trabalho domiciliar, ele teve dois empregadores, a Donadelli e agora a Abruzzo. *“Não, eu sempre fui estável, trabalhei quase dez anos para o Donadelli, trabalhei oito ininterruptos....trabalhei três anos (na Donadelli), depois eu parei, fui para uma outra empresa, a ... esqueci o nome da empresa agora, mas mudou o nome e eu esqueci, eu trabalhei um ano para essa empresa e voltei (para a Donadelli) e trabalhei mais oito. Quer dizer, faz 16 anos que eu trabalho com pesponto e nunca fiquei girando não.”* Embora os vínculos dele com as indústrias sejam de longa data, os laços com os seus funcionários são fluídos, ele contrata normalmente uma coladeira de peça por três, quatro meses por ano, sendo que esta não tem registro e nem direitos garantidos, sem contar que os rendimentos são flutuantes.

O entrevistado relata que com o fim do vínculo com a Donadelli, que decidiu trazer os pespontadores para dentro da indústria, muitos de seus colegas banqueiros entraram na justiça contra a contratante, mas Adalberto não optou por esse caminho. *“Eu entrei lá, eu trabalhei oito anos para ele, um dia ele chegou e montou um pesponto lá dentro (dentro da fábrica) e chegou e falou que o serviço ia diminuir, diminuir, até que um dia eu acabei saindo. Alguns levou (na justiça), eu não levei, porque eu acho que aquilo não foi combinado de eu ter direitos de acerto, eu simplesmente procurei outro serviço. Até essa máquina era deles, eu fui lá, comprei e paguei, paguei já trabalhando para o Antonio, eu passava lá só para pagar. Eu acho que o que é*

combinado não é [palavra inaudível], então a gente combinou uma coisa e...Eu não tenho coragem de levar não, nunca me passou isso pela cabeça não.” Pode-se perceber que nesse segmento, a palavra dada tem mais valor do que a lei escrita, romper o acordo verbal estabelecido é tido como desonestidade.

Quando o mês está bom de serviço, Adalberto consegue obter uma renda de 1200 reais e sua esposa de 600 reais, mas trabalham mais de oito horas por dia, não têm férias, décimo terceiro-salário e hora extra. O entrevistado pretende prosseguir trabalhando desse modo até que a indústria contratante rompa o vínculo, caso isso ocorra, o entrevistado pretende abrir inscrição de firma para poder trabalhar para outras empresas.

O caso de Feliciano é similar ao de Adalberto. Feliciano tem 54 anos, é registrado como trabalhador externo da Abruzzo, nas mesmas condições de Adalberto. O entrevistado instalou sua banca em uma edícula no fundo da casa, onde trabalha junto com a esposa e o filho de 24 anos. Ele e o filho são registrados, mas a esposa não. O cotidiano de trabalho de Feliciano é semelhante ao de Adalberto, muito trabalho, muita responsabilidade e autonomia, que, nesse caso, significa se virar sozinho com os rendimentos que dá para tirar.

Mas, mesmo diante de tanto trabalho e da relativa falta de segurança no emprego, Feliciano afirma ser esse o seu melhor emprego. Certamente o longo tempo do vínculo obscurece toda a insegurança de sua situação de trabalho, mas de certa forma não podemos deixar de reconhecer que nem todos os vínculos de trabalho nesse segmento são tão frágeis, haja vista o caso de Feliciano. *“Esse foi o melhor, agora. Esse que eu trabalho para a Abruzzo foi o melhor, porque está com 16 anos que eu trabalho com eles, uma hora a gente briga, uma hora a gente brinca, mas tudo é para melhorar as coisas. A gente briga para fazer melhor. Então, eu acho que esse emprego foi o melhor, porque eu tenho a minha esposa que me ajuda, tem meu filho que eu ensinei a trabalhar junto comigo, tem esse (filho) menor que eu já vou encaminhar ele, estando junto com a gente, a gente sabe que ele não está na rua. Ele chega da escola e já vai fazer alguma coisinha.”* Os elementos valorizados por Feliciano, nesse trabalho, são a boa convivência que tem com o patrão e a possibilidade de ficar perto da família e de poder envolver todos os familiares nessa atividade.

Pelo enxerto do relato do entrevistado acima, percebemos que o seu trabalho tornou-se o negócio da família, onde os filhos aprendem a trabalhar e adquirem uma profissão e um lugar de onde todos podem retirar os seus rendimentos. Mas adiante, quando falaremos da figura produtiva do banqueiro, iremos tratar das expectativas profissionais dos banqueiros diante dos filhos, e veremos que esse foi o único banqueiro que afirmou que os filhos seguirão a sua profissão, os demais querem que os filhos estudem e sejam tudo, menos sapateiros. Outro motivo que Feliciano aponta como uma vantagem do seu trabalho, comparado ao trabalho dentro da indústria, é os maiores rendimentos que pode auferir maior, informação que está em contradição com o relato de Adalberto.

4.6 A empresa pessoal

O segmento terceirizado do setor calçadista francano apresenta uma heterogeneidade de formas de inserção produtiva que vão dos casos raros de banqueiros micro-empresários, onde existem características que aproximam essa relação de subcontratação a uma relação entre empresas, até casos onde o que temos é uma relação trabalhista camuflada pelo termo terceirização. São duas situações polares de inserção produtiva nesse segmento e entre essas duas formas extremas temos uma variedade de situações ambíguas, que são de difícil classificação. A empresa de uma pessoa é uma forma de inserção produtiva que se encontra próximo ao pólo do trabalho, o que temos aí é um trabalhador oculto por CNPJ.

Para Marques (1992) (citado por Druck, 1999) as redes de subcontratação estão associadas à flexibilidade da gestão da mão-de-obra e da produção e à expansão de formas organizativas descentralizadas, que passam pela multiplicação de tipos de relações entre empresas, de caráter não ocasional. A flexibilidade e descentralização das empresas ocasionam uma pluralidade de situações contratuais dentro de uma mesma empresa: trabalhadores assalariados permanentes e temporários e trabalhadores subcontratados levando à desintegração jurídica da coletividade do trabalho.

A subcontratação na indústria e a imputação de resultados a uma das partes contratantes deve ser vista como sintoma da crise do contrato, uma vez que as relações de dependência e de controle que daí advêm põe em questão a autonomia das empresas.

Isso cria uma hierarquia de poder entre as organizações envolvidas nas cadeias de subcontratação e uma desigualdade nas relações que questionam o próprio conceito de empresa. Nesse caso, a autonomia formal ou jurídica não se coaduna com autonomia econômica (Marques, 1992).

Nas relações de subcontratação entre as empresas, em muitos casos a empresa subcontratada mantém uma autonomia jurídica e formal, como o controle da propriedade e do trabalho, mas perde o controle sobre o que produzir e como fazê-lo. Nessa situação, os critérios jurídicos da definição de empresa não coincidem com os critérios econômicos. Do ponto de vista formal, essa relação é estabelecida entre capitais autônomos, mas uma das partes pode tornar-se tão dependente da relação, que se apresenta quase como trabalho perante o outro. E, desse modo, podem ser chamadas de “empresas por conta de outrem”. Desse ponto de vista, uma empresa por conta de outrem se caracteriza por produzir exclusivamente para a contratante, tem pouca autonomia tecnológica e recebe da contratante matéria-prima e equipamentos. A contratante que fixa os preços dos produtos e dos trabalhos executados e fiscaliza o processo de produção.

Para uma análise da dependência ou não da contratada em relação à contratante, deve-se ater aos seguintes elementos: se do ponto de vista jurídico a contratante e a contratada são equivalentes; se o proprietário da empresa contratada é responsável pelos seus trabalhadores; se as empresas contratadas possuem a propriedade econômica dos equipamentos e o controle sobre o que é produzido, ou ainda, a posse, que consiste no controle sobre o processo de produção e o modo como as coisas são produzidas (Marques, 1992: 86) (citado por Druck, 1999). Não é suficiente analisar os modelos de contratos de terceirização, pois na maioria dos casos eles nem sequer são escritos, assim é mais importante observar como de fato se dão as negociações.

A autonomia da empresa subcontratada depende de seu poder em decidir o que produzir e para quem produzir, e daí decorre a posse da sua propriedade econômica. Quando a subcontratada mantém uma relativa autonomia e alguma capacidade de decisão, não se põe em questão a sua caracterização como empresa. Mas, em alguns casos, a relação de subcontratação é de tal dependência entre as partes, que podemos

afirmar que a contratada configura-se como uma “empresa por conta de outrem” (Balcão, 2000: 42).

Em campo encontramos muitas “falsas empresas”, que não se enquadram na definição jurídica e econômica de empresa, como o caso de Noesia que trataremos agora. Antes cabe um esclarecimento: podemos questionar se o caso de Maurício e o de Vanderlei tratado anteriormente também não podem ser enquadrados na categoria de trabalhador oculto por CNPJ. Maurício e Vanderlei além de gerenciarem a banca, trabalham diretamente na produção, possuem um capital modesto e o empreendimento garante somente a sobrevivência deles e não o acúmulo de capital. Provavelmente, se esses dois banqueiros forem à justiça é provável que consigam provar que mantêm uma relação de trabalho com as suas contratantes. Mas, esses dois casos têm peculiaridades que tornam mais complexa a sua aproximação ao pólo do trabalho. Maurício e Vanderlei têm empregados e assinam um contrato de prestação de serviço com as suas respectivas indústrias contratantes, o que afasta esses dois casos do pólo do trabalho, mas também não permite que o coloquemos definitivamente ao lado do capital.

A entrevista de Noesia foi uma situação inusitada e única, trazendo uma significativa contribuição para o trabalho de campo e importantes reflexões de ordem metodológica. Logo no início do mestrado, quando ainda estava fazendo entrevistas de reconhecimento de campo, entrevistei o gerente de produção de uma famosa indústria da cidade, e pedi a ele nomes e contatos dos seus subcontratados. Depois disso, o trabalho de campo ficou um tempo em suspenso, pois me dediquei a re-elaborar a minha questão de pesquisa. Algum tempo depois, de posse desses contatos, marquei uma entrevista com uma das subcontratadas indicadas por aquele gerente. Já ao telefone a subcontratada, Noesia, se demonstrou bastante reticente, mas acabou aceitando me receber. Ao chegar em sua residência, desconfiada, a entrevistada perguntou-me claramente se eu estava ali a mando daquela empresa. Eu disse que tinha conseguido o telefone com a empresa que a contratava, mas que não estava ali a mando de ninguém e expliquei os motivos da entrevista.

Noesia acabou cedendo-me a entrevista e explicou os motivos da sua desconfiança. Ela e a indústria contratante entraram em confronto e romperam o vínculo, sob a ameaça

de recorrer à Justiça do Trabalho (isso deve ter acontecido no período em que passei longe do campo). A indústria empregadora resolveu, desse modo, ceder e entrar em acordo com Noesia para que ela não procurasse a Justiça onde, provavelmente, seria reconhecida judicialmente como trabalhadora e não como empresa.

Noesia foi trabalhadora interna dessa mesma indústria por três anos, mas no final da década de 80, a administração da empresa passou a terceirizar parte da sua produção, e aconselhou Noesia a abrir uma empresa de corte para continuar prestando serviços à eles na sua própria residência, sendo a proposta aceita pela entrevistada. Embora tenha sido Noesia a cabeça do empreendimento, quando a questão chegou na esfera da família o marido acabou por tomar posse, ao menos juridicamente, do empreendimento. A micro-empresa de Noesia foi registrada no nome do marido, mesmo que na realidade quem tratava com a contratante era Noesia, o marido sempre ocupou uma posição de coadjuvante. A micro-empresa funcionou por vinte anos sob a tutela da mesma empresa, mas por todo esse tempo somente o marido contribuiu para a previdência, Noesia ficou relegada a uma invisibilidade diante das instituições. Isso demonstra que a inserção feminina nesse segmento é subalterna diante da inserção masculina. Esse empreendimento é na maioria dos casos familiar, e é na família que podemos perceber com mais nitidez as relações sociais de gênero e os papéis atribuídos a cada um dos sexos. Sob esse ponto de vista, o marido acaba por relegar a mulher a uma função menor dentro do empreendimento, reservando para si os poucos direitos sociais que dali pode obter.

Noesia assim como os demais atores produtivos desse segmento, recebe por produção, não tem horário fixo de trabalho, mas mesmo assim prefere trabalhar em casa para ficar perto dos filhos. Noesia permaneceu um longo período, vinte anos, com o mesmo empregador, mas sem estabelecerem num contrato de prestação de serviço, ela somente fornecia uma nota fiscal de serviço à indústria contratante. No entanto, nos últimos tempos, a empresa para a qual trabalhava começou a escassear os pedidos e como Noesia recebia por produção os seus rendimentos passaram a ficar exíguos. Veja o relato: *“Fracassou de serviço, daí quando tinha serviço eles ligava, “Tem uns parzinho, vem buscar”. A gente ia buscava aqueles par e fazia, chegava no fim do mês, eles*

pagava os par que a gente fez. Depois foi fracassando cada vez mais, daí a gente passou a começar a dever pra firma. Nós prestava serviço só para lá, não tinha outra renda. Daí, chegava no fim do mês, nós não tinha cortado nada, não tinha nada para receber. Daí, eles começou a emprestar dinheiro. Todo mês eles emprestava. Eles fez isso para mim por mais de ano. Quando chegava no fim do mês, eles emprestava dinheiro, no outro mês a mesma coisa. Daí, no fim foi vindo essa situação difícil, a gente pegando dinheiro emprestado, nós não conseguia arrumar outro serviço aqui fora. Daí, eu fui no sindicato, procurei me informar, daí eles falaram que tinha direito. Então, eu conversei com o (nome do empresário), daí nós fizemos um acordo. A gente fez um acordo pra não ir na justiça, né.”

A longa relação que Noesia estabeleceu com a empresa, e o isolamento em que permaneceu por esses vinte anos encerrada em sua casa, tornou difícil o seu reingresso nesse mercado de trabalho. Mas hoje Noesia, sob a pressão da necessidade e por não conseguir arranjar trabalho com operária interna devida a sua idade, voltou a prestar serviço para uma outra empresa nas mesmas condições anteriores, mesmo sabendo da ilegalidade dos termos dessa relação. Aliás, a maioria dos trabalhadores e banqueiros do meio se vêem obrigados a aceitar as situações muitas vezes ilícitas de seu trabalho, dada a falta de alternativas, afinal são poucos os trabalhadores que podem se dar ao “luxo” do desemprego. A grande maioria se vê coagida a aceitar qualquer tipo de trabalho em troca de algum rendimento.

4.7 A figura produtiva do banqueiro

“É assim, a gente fica mais independente, gente faz aquilo, a gente ganha por aquilo que a gente faz, não tem aquela pessoa para ficar cobrando toda hora. Quanto mais faz é melhor para gente, gente procura fazer o que é o melhor. A gente queria ter alguma coisa também, experimentar para ver o que é. Porque a gente fica só dentro de uma fábrica, “Meu Deus, vamos tentar fazer alguma coisa diferente para ver o que dá, para ver se a gente consegue levantar, para ver se dá para ser mais alguma coisa, seja melhor”. Daí, a gente experimentou, ficou, foi ficando, foi ficando, “eu vou trabalhar só mais esse ano, mais esse ano...”. E ficou, vai indo e está até hoje, e nós estamos aí, para voltar para trás agora... Tem que acabar gostando do que a gente faz, né (relato de um banqueiro)”.

A palavra banqueiro abriga uma diversidade de formas de inserção na esfera produtiva, conforme já detalhado no texto. Mas, por trás de tanta diversidade existem algumas características que os unem. Até agora nos limitamos a tratar das suas bancas, dos seus trabalhadores, das relações que mantêm com a contratante, mas ainda não caracterizamos a figura do banqueiro. Afinal quem é o banqueiro? É um empreendedor, um trabalhador que conseguiu ascender à condição de patrão, ou um simples operário a quem foram facultadas algumas condições que o diferenciam dos demais?

Por meio das entrevistas e das visitas às bancas, concluímos que a grande parte dos banqueiros são trabalhadores aos quais a grande indústria delegou a administração de parte da produção com o fim de fugir ao conflito entre capital e trabalho e dos encargos relativos a mão de obra e até mesmo com os custos em capital fixo como luz, água, equipamento, que passam agora a ser responsabilidade desse trabalhador diferenciado. Praticamente todos os banqueiros entrevistados, com exceção de Joaquim, Jair e Ivone e Valdir, não têm intenção de expandir o empreendimento, mantendo-o somente para suprir a sua subsistência.

Esta discussão acerca da figura produtiva do banqueiro está profundamente atrelada à reestruturação do capitalismo, que engendrou a re-emergência de situações atípicas de trabalho, como as citadas acima no caso do setor calçadista francano. Entre essas formas atípicas destacamos o emprego por conta própria, o trabalho domiciliar, o trabalho autônomo, todas alternativas de inserção que jogam sobre o trabalhador a responsabilidade e os riscos da atividade produtiva, do direito à tutela os trabalhadores ganham o direito de produção da riqueza (Balcão, 2000). O florescimento dessas novas formas de labor suscita a seguinte questão: constituem uma alternativa promissora de trabalho que pode superar, inclusive com certas vantagens, os problemas gerados pelo declínio do emprego padrão ou é uma “alternativa precária”, simples “colchão de sobrevivência” de trabalhadores fragilizados? Nas palavras de Pamplona (2001, 24) “... *é uma forma de participação no mercado de trabalho do Brasil, que comparada ao assalariamento, reflete uma simples estratégia de sobrevivência diante de adversidades ou é uma opção livre, soberana e promitente que torna possível ascensão social?*”.

Entre os banqueiros entrevistados, temos somente dois casos em que esses afirmam que escolheram ser trabalhadores por conta própria, Ricardo⁷⁴ e Adelino. Os demais, ou aderiram a esse modo de inserção produtiva devido ao desemprego, como os casos de Edson, Noesia, Feliciano, Adalberto, Mauricio, Joaquim e Vanderlei. Ou, como Ivone e Valdir, que se aventuraram nessa atividade como um modo de fugir as formas instáveis de trabalho que ocupavam até então. Valdir começou a trabalhar na roça, depois se tornou sapateiro, mas como o setor oferece postos de trabalho muito rotativos, ocupou diversas ocupações temporárias, como caminhoneiro, por exemplo, e escolheu torna-se banqueiro como um modo de construir uma ocupação mais estável. É preciso ter em conta, que o emprego no setor calçadista, mesmo no seu segmento formal, é muito instável, apresentando grande rotatividade entre os trabalhadores, e baixa remuneração. Destarte, com todos os riscos da profissão de banqueiro, esta pode ser mais estável do que algumas formas de inserção no mercado de trabalho nesse setor. Jair, João e Odete, constituem um grupo comum no segmento, que caminharam para o trabalho autônomo e agora, podemos dizer, para uma inserção próxima ao do micro-empresário, de forma natural, simplesmente seguindo os passos dos pais que já realizavam esse tipo de trabalho em casa. Como o trabalho domiciliar sempre foi comum no setor, muitos jovens simplesmente deram prosseguimento à atividade dos pais, agregando algumas modificações ao negócio familiar, como o registro de empresa e uma maior institucionalização e profissionalização da atividade. Temos também o caso de dona Idalina, que devido à baixa aposentadoria, foi abrigada a continuar a trabalhar, só que agora na informalidade, sendo inclusive a sua renda a principal fonte de subsistência da família.

Concluimos, portanto, que são vários os motivos que levaram os nossos entrevistados à profissão de banqueiro ou a essas formas atípicas de inserção produtiva, mas entre essas o desemprego, não seguido de um novo emprego, constitui a causa majoritária. Para responder a pergunta se essas novas atividades laborais permitem uma melhor inserção profissional ou se possibilitam ascensão social, seria necessário caracterizar o emprego formal, tradicional, do setor. Entretanto, nos apoiando em

⁷⁴ O caso de Ricardo ainda não foi relatado no texto.

estudos anteriores que trata tempo de vínculo e dos rendimentos desses trabalhadores, concluímos que o setor oferece postos de trabalho de baixa qualidade. Mas, por outro lado, analisando as condições de vida e de trabalho dos banqueiros, não identificamos mudanças significativas comparada à posição de assalariamento padrão.

Ainda que ganhem mais que um funcionário interno, as suas condições de vida não os diferenciam muito dos demais trabalhadores do calçado. Aos banqueiros são imputadas mais responsabilidades do que ao trabalhador comum, como o gerenciamento da fase da produção delegada a ele, a administração da mão de obra, com seus custos e encargos. Na maioria das vezes, além dessas funções de gerenciamento, eles também atuam diretamente na produção, com exceção de Jair e Valdir. Portanto, eles agregam maiores funções e acabam não recebendo por elas e trabalham mais horas do que o trabalhador tradicional. *“Não, aqui é pauleira. Hoje nós tivemos 20 minutos de almoço, nós tínhamos uma bota para acabar, ele precisava dessa bota para montar, é essa bota aqui, nós tivemos que fazer correndo, 20 minutos de almoço. Se você pedir isso para o funcionário lá dentro, ele nem te olha.”*

Em relação ao nível de vida dos banqueiros, todos possuem casa própria e um automóvel simples, sendo a casa modesta, algumas vezes dividida com algum outro parente, sogra, filhos casados. A escolaridade desses banqueiros é baixa, a grande maioria não ultrapassou o primário, sendo que as suas esposas possuem quase sempre maior escolaridade. Somente dois banqueiros tinham segundo grau completo, Jair e Edson. Este fez um supletivo recentemente e Joaquim era uma exceção no meio por ter curso superior de economia, formação que quase sempre nem mesmo os industriais possuem, conforme relato: *“Eu sou semi-analfabeto, mal terminei o primeiro grau, não consegui terminar o colegial.”* Em compensação se não têm alta escolaridade, todos têm uma longa trajetória profissional no setor calçadista. Todos, com exceção de Joaquim, foram ex-funcionários das inúmeras indústrias calçadistas da cidade, sendo que Maurício foi até mesmo trabalhador informal de uma banca de pesponto. Então, resta uma pergunta; o que os diferencia dos demais trabalhadores e por que uns tornam-se banqueiros e outros não? A resposta a essa pergunta é bem difícil de ser respondida, pois a semelhança entre os banqueiros e os trabalhadores assalariados é tanta que nos leva a

afirmar que a casualidade levou esses agentes produtivos a atual posição. Entretanto, analisando detalhadamente as suas trajetórias profissionais notamos alguns detalhes que os diferenciam dos demais trabalhadores. A grande maioria, Edson, Maurício, Vanderlei, Noesia, Feliciano, Adalberto, Adelino, Idalina, Odete e João, Valdir, foram todos trabalhadores qualificados da indústria calçadista, alguns exerceram até mesmo funções de gerência, de chefes de seção, como Adelino e Edson, e todos os outros dominavam plenamente várias funções da produção do calçado, chegando a ponto de Vanderlei afirmar que sabe pegar o couro liso, cortar o modelo e levar o calçado até a caixa, ou seja, ele é capaz de produzir todo o produto.

Para Marx (1996, livro I, vol. II, p. 389), a manufatura, complexa ou simples, com fortes elementos artesanais, depende, portanto, da força, da habilidade, da rapidez e segurança do trabalhador individual no manejo de seu instrumento de trabalho. *“O ofício continua sendo a base”*. Destarte, a presença marcante do trabalho vivo é, para Marx, elemento nodal que difere a manufatura da fábrica moderna. Barbosa (2006, 105) chama atenção para a persistência da fabricação predominantemente manufatureira na indústria do calçado em Franca, que preservou a “habilidade” como fator importante no universo da produção. *“Tudo indica que, nessa atividade, o trabalho manual não apenas se manteve como fator determinante na estrutura produtiva, como até mesmo foi – e talvez ainda o seja – o elemento de ligação na gênese de inúmeras trajetórias empresariais”*. Desse modo, Barbosa destaca que a habilidade manual, nesse caso, é a porta de acesso ao mundo empresarial. A meu ver, isso se coaduna perfeitamente ao caso das bancas, cuja característica essencial do banqueiro é o pleno domínio do saber operário, já que estamos diante de uma indústria na qual a magnitude do capital não é componente decisivo para o início do empreendimento.

Outro elemento que se destaca na trajetória desses agentes é o fato de possuírem pais que estiveram de algum modo ligados ao meio calçadista, ou as mães eram costuradeiras ou pespontadeiras domiciliares ou os pais eram trabalhadores interno do calçado. À guisa de exemplo, temos o caso de Jair que nunca trabalhou dentro da indústria, pois deu prosseguimento a banca da mãe, na qual trabalhava já desde garoto.

Além do domínio pleno do saber fazer o calçado, e de uma trajetória familiar ligada ao calçado, outro detalhe que demonstrou ser importante para o sucesso e o desenvolvimento do banqueiro foram os contatos, que advêm da boa relação que possuíam com os seus antigos patrões, que muitas vezes incentivaram o empreendimento do banqueiro, até mesmo fornecendo máquinas emprestadas, para que esse continuasse a lhe prestar serviço como terceirizado. Os laços que se estabelecem entre as bancas e as indústrias são na maior parte dos casos informais, e muitas vezes, quando prestam serviço a pequena e média empresa, vale mais a relação que mantêm com o dono da indústria do que as condições técnicas da banca. Já quando prestam serviço para a grande empresa, vale a indicação de algum conhecido e também as condições técnicas da banca, principalmente a existência ou não do registro de empresa.

Muitos trabalhadores entrevistados em campo tinham sido banqueiros que faliram e muitos banqueiros também já foram trabalhadores. Portanto, a transição de trabalhador da indústria para banqueiro, como de banqueiro para trabalhador da indústria, é comum e constante. Somente quando os banqueiros passam dos 40 anos torna-se difícil o retorno à indústria, então só resta a ele prosseguir com o seu empreendimento, pois se tornou “velho” para o mercado formal. Embora a transição entre essas duas formas de inserção produtiva, banqueiro e trabalhador da indústria, seja uma constante, elas não possuem status semelhantes. O banqueiro é mais valorizado socialmente do que o operário da indústria, mesmo que o primeiro não ganhe muito mais do que o segundo, mas tem a possibilidade de contratar funcionários, exercer autoridade sobre um outro trabalhador e de se relacionar diretamente com as indústrias na categoria, ao menos em tese, como uma empresa e não como trabalhador.

O sonho de se tornar banqueiro persegue a grande maioria dos trabalhadores, que guardam no imaginário o final da década de 80 e o início da de 90, quando os banqueiros de fato ganhavam bem, sendo que muitos “fizeram a vida”, comprando bens inacessíveis a maioria dos trabalhadores do ramo, que recebem um salário modesto comparado aos assalariados de outros tipos de indústrias. Os banqueiros puderam, nessa época, adquirir casa, automóveis e até mesmo propriedades rurais, valorizadas nesse

meio, como uma forma de lazer privilegiada: é comum passar os finais de semana na “roça”, como eles dizem.

Ainda hoje encontramos banqueiros bens sucedidos, como um casal que não quis nos dar entrevista e que tem uma banca de 130 pessoas e que, segundo informações de dois funcionários deles, têm um alto padrão de vida. Mas esses casos são exceção, sendo que esse banqueiro presta serviço para uma multinacional chinesa e para a Pênalti Materiais Esportivos e se encaixou num nicho mercadológico diverso da maioria das bancas.

Contudo, se a maior parte dos banqueiros descende de família de trabalhadores do calçado, eles não desejam que seus filhos prossigam no ramo. Todos eles, com exceção de Feliciano e Noesia, desejam que o filho atue em outro ramo, de preferência não manual. Veja os relatos: *“Não, eu quero que elas (filhas) mudem de profissão. É uma profissão muito sofrida, porque você não tem tempo para nada, você trabalha e mais nada e eu não quero para elas”*. *“Não, eu queria que elas seguissem outra coisa (risos). Se fosse para mim escolher, eu queria que ela fosse de médico para cima.”* Desse fato, concluímos que eles não vêem a banca como um empreendimento que deve sobreviver ao tempo, passando a seus filhos e netos. A banca serve nesse caso para o sustento e para pagar os estudos dos filhos para que eles possam seguir outra profissão que não a do calçado.

A maior parte dos banqueiros tem uma postura de reserva diante do sindicato, principalmente por verem nele e no movimento pela legalização das relações de trabalho nas bancas, uma ameaça aos seus lucros. Quando há algum conflito entre o banqueiro e o seu trabalhador, o sindicato interfere a favor do trabalhador, e o próprio sindicato afirma claramente que não representa os interesses dos banqueiros, mesmo reconhecendo que eles são trabalhadores do calçado também. *“Eu acho que o sindicato prejudica as bancas, porque os sindicatos praticamente impedem as bancas de trabalhar. Hoje passou dos 40 anos é muito difícil você conseguir serviço dentro de uma indústria. Igual a minha cunhada, ela tem dois filhos, você entendeu, para elas trabalharem dentro de uma indústria é complicado, o filho precisa ir ao médico, ela tem que sair e não pode. Aqui não, ela sai normal e compensa num outro dia. Agora, dentro*

de uma fábrica se você começar a faltar muito, eles te mandam embora. E o sindicato não vê isso. Eles querem que você registre, eles praticamente obrigam você a registrar. O sindicato ajuda os trabalhadores a processarem as bancas. Então, eu acho que não é justo isso. Eles sabem a realidade. (...) Eu acho que eles tinham que fazer um trabalho a longo prazo e encontrar uma maneira que melhore tanto para as fábricas como para as bancas. As bancas podem até registrar, desde de que você tenha condições de registrar, condições para você trabalhar, um barracão, dois banheiros, registro. Então, é muito complicado hoje. Do jeito que está hoje, se você chegar na indústria e falar: “esse sapato aqui não dá para fazer por esse preço, porque eu tenho que pagar os funcionários”. Simplesmente eles passam para outro, ou faz dentro da fábrica. E aí você vai fazer o que? Então, eu não concordo com o sindicato não.” Em outros casos, os banqueiros acusam o sindicato de se importar com as bancas, somente porque com a informalidade eles perdem a contribuição sindical: “Não, eles não querem levar as bancas, eles querem legalizar as bancas, eles querem todos os funcionários registrados. Por que? Eles não estão preocupados com o funcionário, eles estão preocupados com a contribuição sindical, só com o bolso deles, eles não se preocupam com nada. Aliás, essa reportagem que teve em Franca foi tudo culpa deles, eles ficaram desesperados porque quase ninguém pagava sindicato, eles quase quebrou, sindicato ruim, daí eles inventou isso, um porcaria esse sindicato.” Entretanto, a maioria dos banqueiros legalizados vêm com bons olhos a postura do sindicato diante da terceirização, pois assim diminuem a concorrência desleal que sofrem devido a existência das bancas informais que trabalham com preços abaixo do mercado.

Esses mesmos banqueiros quando ainda eram trabalhadores internos da indústria também mantinham reservas diante do sindicato e de manifestações classistas, tais como greve, por exemplo: *“Eu nunca gostei, eu particularmente nunca gostei de greve. Esses dias eu tive que ir ao Banco do Brasil, cheguei lá o banco estava de greve, não pude fazer nada do que eu tinha que fazer lá. Eu acho muito errado. O povo que precisa do banco, está tudo desesperado procurando um funcionário e eles estão tudo lá na rua, não quer trabalhar. Eu acho que cada cabeça uma sentença, eu não gosto de greve, não gosto de tumulto, não gosto dessas coisas não, eu nunca gostei, mesmo quando eu*

trabalhei de empregado, às vezes, eles falavam: “Vamos falar com o patrão para dar aumento”. Eu falava: “Se o patrão quiser dar aumento pelo o que eu mereço tudo bem, eu não vou ficar correndo atrás do patrão exigindo”. Se ele achar que a gente merece, tudo bem. Agora, tem gente que é muito radical parte para a ignorância, quebra as coisas, joga pedra. Na época dessa greve que você citou aí, eu trabalhava para o Samello naquela época, eu fui levar serviço na fábrica com o meu carro, encontrei com os grevistas no meio do caminho, eles pegaram meu carro e queriam virar meu carro de perna para o ar. A sorte que um amigo meu, amigo de solteiro de onde eu morava, que falou: “Não, esse aqui não, esse aqui é meu amigo, não vai virar o carro dele não”. Eles queriam virar meu carro, porque meu porta mala estava cheio de sapato para entregar. Eu acho que isso é ignorância. Eles querem parar, pára, mas deixa quem quer trabalhar. (relato de Adelino)” Esse enxerto do relato de Adelino revela um conflito entre dois tipos de trabalhadores, o interno, que fazia greve, e o externo, terceirizado, o qual não se apresenta a possibilidade de aderir à greve.

Os banqueiros não podem se filiar ao sindicato, mesmo que com ele se identifiquem, também não podem participar do Sindicato patronal, pois são esses os seus contratantes, que na maior parte das vezes não têm interesses comuns aos seus, enfim não possuem nenhuma instituição que os represente e não se mobilizam como grupo. Trata-se de grupo ambíguo, meio patrão, meio trabalhador, sem lugar nas estruturas representativas atuais. Vivem o seu trabalho como algo privado e buscam soluções individuais para seus conflitos, estabelecendo uma concorrência predatória entre eles próprios, explorando a categoria do qual foram parte e da qual muitos ainda são, os sapateiros.

Apesar da instabilidade e da precariedade a que estão sujeitos, esses “micro-empresários” afirmam preferir o trabalho por conta própria, em sua própria residência, ao tradicional emprego industrial. Os elementos valorizados nesse tipo de atividade são: a autonomia no controle do tempo e do ritmo de trabalho. Essa suposta autonomia impede o reconhecimento de que esse controle, em geral, corresponde, na prática, a um forte aumento ou intensificação do uso do trabalho vivo. O caráter de maleabilidade e flexibilidade desses empreendimentos que vem colado à valorização da experimentação como veículo de expressão pessoal, dificultando a percepção do risco permanente

associado a elas. Segundo Silva e Chinelli (1997: 39), *“a ênfase crescente em ideais de prazer e plenitude no trabalho concentra a atenção nos conteúdos substantivos das atividades e não em sua forma (a própria relação produtiva), obscurecendo o reconhecimento da profunda instabilidade intrínseca à inserção informal, além de levar a uma crescente dificuldade de distinguir entre trabalho e descanso, trabalho e não-trabalho, trabalho e lazer”*.

Conforme já dito, é alta a taxa de mortalidade desses pequenos empreendimentos, mas, como vimos nos casos relatados, existem bancas que estão há longo tempo no mercado, como a de João e Odete, por exemplo. Resta saber quais os elementos que contribuem para o sucesso ou não das bancas. Na pesquisa encontramos poucas regularidades entre os banqueiros que estão há mais tempo em pé, entretanto, um elemento comum a todos eles é conseguir angariar trabalho junto às grandes industriais que têm mais regularidade produtiva. Quanto maior o tempo de permanência nesse segmento maior as chances de prosperidade, pois os banqueiros se tornam, assim, figuras conhecidas e constituem redes de contatos que lhes permitem conseguir trabalho mais facilmente.

É preciso ressaltar que as desvantagens das bancas não recaem somente sobre a figura do banqueiro, mas também sobre a coletividade. Devido suas limitações de capital, o pequeno negócio muitas vezes não cumpre ou não pode cumprir certas regulamentações existentes, o que coloca o banqueiro na ilegalidade, dificulta a celebração de contratos de trabalho mais sólidos e acarreta o não pagamento de impostos e o desrespeito as normas sanitárias e trabalhistas.

4.8 Trabalhadores das bancas: em trânsito

O emprego formal no setor calçadista se caracteriza por baixos salários e intermitentes vínculos empregatícios, o que faz os seus atores se manterem sempre em transição, em movimento, sem que consigam, assim, construir uma carreira, uma trajetória profissional estável. Os trabalhadores do calçado transitam constantemente não só entre várias indústrias, como também entre diversas formas de trabalho, ora como trabalhador interno, ora como trabalhador da banca, ora como trabalhador domiciliar.

Portanto, o trabalhador do calçado não está somente encerrado entre os muros das fábricas, mas ele está espalhado por toda a cidade, alojados em unidades produtivas diversas, seja na banca ou mesmo na própria residência.

Embora todo o setor ofereça empregos frágeis, é certo que alguns postos de trabalho são mais privilegiados do que outros. O trabalho na indústria tende a ser mais estável do que o das bancas, embora mesmo nas indústrias a demissão ao final do ano também tenha se tornado usual. Entretanto, com o início da produção quase sempre aqueles mesmos trabalhadores demitidos são recontratados. E mais: nesse período sem trabalho usufruem o seguro-desemprego, o que lhes permite serem mais seletivos quanto ao próximo trabalho. Entre os trabalhadores internos, uns são mais estáveis do que outros: os das grandes e médias empresas têm mais garantia de permanência no emprego, mas os das pequenas indústrias, que são maioria na cidade, oscilam em conformidade com a alta mortalidade dessas empresas.

A mão-de-obra do mercado formal do setor na cidade é composta majoritariamente por jovens⁷⁵, predominantemente homens (59%)⁷⁶. Portanto, esse mercado se mostra bastante seletivo quanto à idade dos trabalhadores. Por outro lado, as bancas acabam por abrigar essas categorias expulsas do trabalho interno na indústria. Entretanto, as bancas não abrigam somente trabalhadores com mais de 40 anos e mulheres com filhos, hoje encontramos também jovens e homens em idade ativa entre os empregados das bancas. Isso se deve à diminuição dos postos de trabalho no setor e a intensidade com que vem sendo adotada a externalização da produção. Muitas vezes, esses postos de trabalho oriundos da terceirização são invisíveis diante dos números oficiais, dada a informalidade presente maciçamente nesse segmento.

Existe grande trânsito entre os trabalhadores das bancas e os da indústria, de modo que não se pode falar desses como duas categorias estanques, mas sim como um grande grupo denominado de trabalhadores do calçado. Evidente que algumas categorias se dirigem naturalmente para o trabalho nas bancas, como os trabalhadores acima de 40 anos e as mulheres casadas. Já os jovens têm mais chance de se empregar na indústria,

⁷⁵ Segundo relato do presidente do SindiFranca, 60% da mão-de-obra das indústrias de Franca está na faixa de idade até 25 anos.

⁷⁶ RAIS/MTE 2006.

mesmo que em campo tenha entrevistado um jovem trabalhador que transitava constantemente de emprego, seja em bancas ou entre várias indústrias. Os muitos jovens, que ainda não tiveram a experiência do primeiro emprego, se empregam de início nas bancas, antes de completarem 16 anos, idade permitida por lei para o exercício de uma profissão. Nas bancas esses jovens adquirem qualificações para ocuparem um posto junto às indústrias da cidade, que dispõem desse modo os custos com treinamento da mão de obra. Esses jovens (adolescentes, algumas vezes até mesmo crianças) podem de imediato receber uma remuneração menor, ou até mesmo não terem salário nessas bancas, pois, conforme argumento dos banqueiros, estão em treinamento.

As mães, normalmente operárias do calçado, procuram uma banca que possa ensinar aos seus filhos alguma função na produção do calçado. Aliás, todos os agentes produtivos entrevistados, de industriais a trabalhadores informais, não censuram o trabalho infantil, antes dizem preferir que o jovem trabalhe a ficar na rua “fazendo o que não deve”. Veja o relato de uma mãe que colocou os filhos ainda crianças no árduo trabalho do calçado: *“Quando eles (os filhos) começou a ter onze anos, doze anos, e estudava de manhã, eu ficava com medo deles virarem maloqueiro, não trabalhar. Daí eu já punha eles pra trabalhar, com onze anos depois do almoço. Eu arrumava fabriqueta para eles trabalhar, até sem ganhar para poder aprender. Eles pegava para ensinar, quando eles já sabia, eles começava a pagar. Os cinco, todos os cinco começou com onze anos.(...) Eu tinha um medo deles ser vagabundo, menina. Porque podia trabalhar, agora não pode, né? Agora pode fazer tudo, qualquer coisa pode e trabalhar não.”*

Acredita-se, nesse caso, que se ocupando com o trabalho em vez de vagar pelas ruas, cujos convites à delinquência são divulgados constantemente pelos meios de comunicação, as crianças e os adolescentes ficam mais protegidos. Não só as dificuldades financeiras funcionam como um acicate ao trabalho infantil, mas também o medo de um possível desvio de conduta do jovem, que tornaria o jovem um delinquente (Gouveia, 1983: 61). Portanto, não se pode reduzir o trabalho infantil à exploração capitalista da força de trabalho, ou seja, a prematura inserção do jovem no mercado de trabalho se deve não apenas às condições econômicas dessas famílias, mas também a

uma estratégia do sistema de socialização das camadas populares. *“Essa lógica expressa, possivelmente, orientações, valores, costumes e atitudes que se concretizam em usos simbólicos da escola e do trabalho, específicos destas camadas. Tais usos e valores emergem da sua vida social e se apresentam como formas próprias de organização social e como estratégias de sobrevivência, associando-se à representação social de criança e infância (Dauster, 1992: 33)”*.

Os trabalhadores da banca, na maior parte das vezes, têm pais que também trabalharam no calçado, quando não, aprenderam a profissão dentro da própria casa. Os filhos de trabalhadores domiciliares iniciaram-se na profissão logo cedo como ajudante dos pais.

Em campo foram entrevistados quinze trabalhadores, sendo seis homens, oito mulheres e um menor. Desses quatorze trabalhadores, retirando o menor de idade, três são costuradeiras domiciliares, um é pespontador domiciliar, dois são trabalhadores de grandes bancas, quatro estavam desempregados no momento, mas já haviam se empregado em diversas bancas e indústrias da cidade, experimentando uma diversidade de formas de trabalho, três eram trabalhadores de pequenas bancas e o último é um trabalhador altamente qualificado, é hoje consultor técnico de uma empresa do setor.

Muitos dos banqueiros citados também foram trabalhadores, algumas vezes de bancas. Desses trabalhadores, dois foram banqueiros. Isso demonstra que o trânsito entre essas duas posições é fato usual e a fronteira entre essas categorias são fluídas.

Juliano, 35 anos, é empregado de uma grande banca, 130 empregados, que executa as funções de corte, pesponto e chanfração da produção do calçado. Juliano, como funcionário de uma grande banca, usufrui uma situação similar aos trabalhadores das indústrias, possui registro e têm os direitos que a posse da carteira de trabalho lhe garante. Inclusive, segundo relato do entrevistado, possui mais estabilidade do que muitos trabalhadores de médias e pequenas indústrias, no entanto o seu salário é menor do que o de um pespontador de uma indústria⁷⁷.

⁷⁷ Conforme relatado no capítulo II deste texto, a indústria de calçados Sândalo passou por um processo de licenciamento de toda a sua produção, delegando a pequenas empresas a fase produtiva do seu produto. No relato do presidente dessa indústria, o mesmo afirma que os postos de trabalho oferecidos por essas pequenas empresas são de igual qualidade aos oferecidos pela Sândalo, com exceção dos salários que são

Juliano tem o segundo grau completo e um curso de vigilante, sendo que várias vezes no seu percurso profissional chegou a atuar na área de vigilância, que afirmou preferir a do calçado. O pai de Juliano é pedreiro e a mãe foi por vários anos trabalhadora do calçado, hoje atua como cabeleireira. Juliano está no segundo casamento, tem uma filha do primeiro casamento, não tem casa própria e nem veículo próprio. Mora num bairro afastado da cidade e possui poucas condições financeiras, sendo a sua renda a única da família, arcando com o sustento de sua atual esposa e com a pensão da filha do primeiro casamento.

Conheci o entrevistado na Convenção Anual dos Sapateiros de 2007, realizada pelo Sindicato. O fato do mesmo participar de forma ativa dos eventos do sindicato, o que não era comum entre os trabalhadores das bancas, e também de trabalhar numa grande banca, me instigaram a entrevistá-lo. Em sua trajetória profissional sempre esteve presente um forte vínculo com o sindicato, sendo que nos últimos tempos os laços tornaram-se mais frouxos, pois conforme o entrevistado afirma: “ *deixei de ser rebelde sem causa*”. “*Na época eu era muito moleque, e eu gostava muito de greve, fanático em greve, tinha greve, eu era o primeiro a estar na greve. Daí, de repente, comecei a procurar uns amigos, conversar, procurar entender, fui buscar, daí eu fui por a mão na consciência, você entendeu? Daí, foi aonde, tinha gente que fazia greve e eu entrava para trabalhar. Aquilo ali, eu fui parando, pensando, pensando, pensando, até chegar num ponto que...Isso aí não vai virar nada.*” Hoje Juliano tornou-se mais conservador, não tem tempo de ir ao sindicato, não concorda mais com greve e tem uma postura de reconciliação e de amizade com o patrão, pelo qual tem grande admiração.

Juliano tem valores bastante tradicionais no que se refere à relação entre os sexos, a esposa deve cuidar da casa e ele deve arcar com as despesas. Fez questão de enfatizar durante toda a entrevista que nunca precisou pedir dinheiro para ninguém e que nunca faltou nada para a família. Outro detalhe revelador do seu pensamento tradicional diz respeito à forma como me recebeu em sua residência. Juliano estava afastado do emprego por causa de um problema de saúde, o que me obrigava a entrevistá-lo em sua

menores. Portanto, os postos de trabalho oferecidos por essas subcontratadas e licenciadas não são da mesma qualidade dos oferecidos pelas grandes indústrias, uma vez que rebaixam o salário do trabalhador, ademais, as pequenas empresas têm menor estabilidade do que as grandes empresas.

residência. Entretanto, o entrevistado se mostrou muito constrangido em me receber em sua casa, pois estaríamos somente nós dois em casa, o que na sua mentalidade seria mal visto pelas pessoas. Infelizmente, eu só percebi esse receio quando já estava em sua casa. Mas embora essa situação tenha sido constrangedora para o entrevistado, não deixou de revelar importantes elementos da cultura do grupo acerca da relação entre homem e mulher.

O entrevistado possui uma trajetória profissional bastante entrecortada, tendo experimentado formas variadas de inserção no setor calçadista. Juliano, como muitos trabalhadores francanos, começou a trabalhar com 12 anos de idade como auxiliar de serviços gerais numa grande fábrica da cidade, ficando ali por dois anos. Depois desse emprego, transitou por diversas indústrias da cidade, nas quais adquiriu qualificações que o levaram a afirmar que hoje sabe realizar todas as etapas produtivas do calçado. Por volta dos 28 anos, Juliano, com a ajuda de um ex-patrão, abriu uma pequena banca de pesponto informal nos fundos de sua casa, onde empregava esporadicamente alguns trabalhadores nos períodos de pico de produção. Entretanto, depois de quatro anos, com o fim do auxílio desse patrão, Juliano não conseguiu arranjar outra indústria tomadora de serviço e acabou por fechar a sua banca, tendo que vender as suas máquinas para pagar os funcionários. A época em que tinha banca é vista por Juliano como um período áureo, quando tinha mais renda, mais bens, carro, moto, fazia viagens e tinha mais liberdade. De todas as formas de trabalho que Juliano experimentou no segmento do calçado, a de dono de banca é a preferida.

O entrevistado, quando interpelado sobre possíveis problemas judiciais com os trabalhadores da sua antiga banca, demonstrou o seu lado patrão, deixando claro que acha uma desonestidade da parte dos empregados entrar na justiça contra o banqueiro, *“Banqueiro nenhum tem que sofrer processo, do meu ponto de vista não, porque ele quer ajudar as pessoas, ele quer dar o emprego para uma pessoa.”*

Ao fechar a banca, Juliano retornou ao trabalho interno na indústria, ficou uns dois anos trabalhando na mesma indústria e ao ser demitido voltou a abrir banca, onde permaneceu por mais dois anos e meio. Depois disso voltou para a fábrica novamente onde permaneceu até ser contratado por essa banca, a única em que trabalhou. Juliano,

por ser um trabalhador qualificado, sabe cortar, pespontar, chanfrar, montar o calçado, e por ter muitos registros em carteira, e também por ser jovem, tem mais facilidade para se inserir em postos de trabalho privilegiados no setor, como nas indústrias e em grandes bancas. Nunca trabalhou como empregado informal, quando ocupou um lugar no mercado informal foi como empregador, banqueiro.

Um elemento interessante do relato do entrevistado diz respeito à relação que ele mantém com o seu atual patrão, bastante peculiar. Para o entrevistado, de todos os lugares em que trabalhou, o atual, nessa grande banca, é o melhor local. *“Para mim foi o melhor. Tudo qualquer lugar. Eles são o tipo de pessoa rude, que te agride, te fala, mas só que assim, eles está te falando para você fazer o certo, para você abrir o olho para fazer o certo, para você aprender a fazer, quando você aprender a fazer, ele bate palma para você, “Você merece”. Para mim não tem pessoa igual, para mim não existe.”* Para Juliano, o patrão agride, grita, porque ele sabe como é o certo, e ele o empregado deve aproveitar a oportunidade de aprender com o patrão, como revela essa fala: *“Não é, vamos supor, se eu falar para você: “Marina, não põe a mão no controle não”. E você põe a mão no controle, qual vai ser a minha reação, eu vou gritar com você: “Marina! Não põe a mão!”.”* Mas o entrevistado afirma que apesar dos gritos, ele faz churrasco para os funcionários, põe TV para eles assistirem e outras regalias.

Quando questionado se a qualidade do emprego na banca era pior do que na indústria, o mesmo responde a favor da sua atual banca, *“Dependendo da banca, por exemplo, a banca que eu estou lá, é melhor...”*. Entre os outros elementos favoráveis a seu atual emprego, Juliano destacou a estabilidade, fato que muito me surpreendeu, há três anos Juliano estava nesse emprego, tempo acima da média da duração do vínculo de trabalho no setor. O relato de Juliano nos leva a pensar que nem sempre os postos de trabalho oferecidos pelas bancas são piores quando comparados aos da indústria, principalmente no caso das pequenas e médias indústrias.

Helena também é trabalhadora registrada de uma grande banca e compartilha com Juliano algumas condições de trabalho. Helena tem 31 anos, estudou até a oitava série do ensino fundamental e sempre atuou no ramo calçadista. Helena, assim como

Juliano, começou a trabalhar cedo, teve dificuldades para conciliar estudo e trabalho e acabou por abandonar o estudo.

A exemplo de muitos trabalhadores do calçado francanos, banqueiros e mesmo industriais, a entrevistada veio do campo e começou a trabalhar com 15 anos, numa fábrica de cintos, *“A primeira fábrica foi na fábrica de cinto, lá no bairro São Joaquim, eu nem sei se existe mais, a “Adventure”, eu fiquei um ano e pouco. E depois eu trabalhei na primeira fábrica de calçados, foi na Jocasta, eu trabalhei dois anos, depois eu trabalhei mais um ano no Calçados Neto, depois mais cinco anos no Carlitos, trabalhei dois anos e meio no Samello, daí depois eu trabalhei em banca sem registro na minha cunhada, trabalhei três anos e agora vai fazer três que eu estou aqui.”*

Existe uma ruptura na trajetória profissional de Helena que é o nascimento de sua filha. Antes dele, a entrevistada trabalhava como interna na indústria, até mesmo na área do corte, função qualificada na produção do calçado. Entretanto, após o nascimento da filha, saiu da indústria e passou a se empregar em bancas de pesponto, primeiro informalmente numa banca da família, com a cunhada, e agora registrada numa banca próxima a sua residência: *“Meu problema de trabalhar na indústria é que minha filha tem dez anos e ela fica sozinha em casa, eu moro aqui pertinho, então eu estou sempre de olho nela, então eu não posso trabalhar longe, eu tenho que estar em casa na hora do almoço para arrumar almoço para ela, tem que levar na escola. Na indústria para mim, por enquanto fica difícil, por causa dela. É por isso que eu estou trabalhando perto de casa, eu tive a sorte de arrumar aqui pertinho. Eu moro cinco casas para frente aqui.”*

Helena não tem preferência entre o trabalho na banca ou na indústria, *“eu não tenho preferência não”*, embora reconheça que dentro da indústria a sua função seria outra e melhor remunerada. Na indústria ela seria revisora de corte, e na banca ela é registrada como coladeira de peça, uma das mais baixas remunerações do trabalho no setor. Nos períodos sem produção, Helena recebe um salário mais baixo ou simplesmente fica sem remuneração, mas me pareceu que isso a seu ver é legítimo, pois afirma ser esse o seu melhor trabalho por causa dos relacionamentos que ali estabeleceu, *“acho que por causa da amizade, dos colegas, tudo amigo. Na indústria às vezes você*

nem vê o patrão, às vezes nem sabe quem é. Lá patrão é patrão e funcionário é funcionário; aqui não, aqui não tem patrão.” Essas relações afetivas e próximas estabelecidas com o banqueiro camufla as reais relações de exploração que aí se desenvolvem, transformando o que é um direito em um benefício concedido pelo bom patrão.

Embora estejamos certos de que esse ambiente doce impede que se veja as relações de produção como tais e passam a ser vistas como relações de amizade, de companheirismo, *“o patrão é bom, paga direitinho, entende quando temos que faltar por causa dos filhos...”*, não podemos deixar de ter em consideração a opinião desses trabalhadores. Na indústria, embora se tenha horário, o trabalho é muito intenso, deve-se acompanhar o ritmo da esteira e a disciplina é mais rígida do que nas bancas. A flexibilidade do trabalho nas bancas é preferida por alguns trabalhadores à rigidez da disciplina industrial.

Foram entrevistados três trabalhadores de pequenas e médias bancas legalizadas, todas mulheres, aliás, pelos relatos e pelas visitas às bancas, concluímos que os postos de trabalho nessas pequenas unidades produtivas é quase sempre ocupado por mulheres. Ademais, nas bancas os homens ocupam a posição do banqueiro e algumas vezes do pespontador, que tem melhor rendimento do que a coladeira de peça, função predominantemente feminina.

Antonia tem 57 anos, semi-analfabeta, e uma trajetória exemplar da mulher no setor calçadista francano. A mãe de Antonia pespontava sapatos em domicílio, mas ela não aprendeu a profissão com a genitora, embora esse contato tenha lhe dado bastante familiaridade com o ramo o que, certamente, serviu de acicate a sua trajetória profissional no setor calçadista.

A entrevistada deu início à vida profissional com 11 anos de idade como doméstica, permanecendo nessa profissão até o casamento, aos 19 anos, quando passou a costurar em casa. Entretanto, a costura artesanal de roupas caiu em desuso e com ela a profissão de costureira, por isso, Antonia buscou novas formas de renda. Primeiro, ela passou a fazer trecê (enfeites de calçado) em casa para uma banqueira, um “gato”, que era o intermediário entre a indústria e as costuradeiras domiciliares. Depois, essa própria

banqueira ofereceu a ela a possibilidade de também ser um “gato”, uma banqueira de trecê, distribuindo trecê para as suas vizinhas e amigas, ganhando uma comissão em cima disso. Neste caso, estamos diante de uma quarteirização, pois a banqueira pegava da indústria, que passava para Antonia, que passava para as suas vizinhas. De início, Antonia pegava os trecês da banqueira, mas com o tempo ela mesma passou a ter contato direto com as indústrias e passou a ocupar a posição do “gato”⁷⁸.

A sua banca de trecê nos primeiros anos era informal, mas depois de três anos, com medo da fiscalização, tirou registro de empresa e passou a pagar o INSS como autônoma. Antonia trabalhou dez anos com trecê e com a costura de roupas ao mesmo tempo, mas quando a costura caiu muito, a entrevistada buscou uma nova alternativa de renda. Veja o relato: *“Menina, eu pensei assim de noite, eu falei assim: ‘Ah..’. Eu era que nem a minha mãe, o que ela pensava de noite, no outro dia ela fazia. Eu falei assim: ‘Ah, eu vou na fábrica, eu vou pegar serviço, eu vou alugar uma máquina’. Fui, fui nos Calçados Alberto, primeiro eu fui lá, já peguei pesponto. Mas eu não tinha máquina, não sabia colar, não tinha nada, arrumei pespontadeira, arrumei o sapato e não tinha máquina, daí eu aluguei duas máquinas de uma vez. Por um acaso, eu liguei no homem que eu fazia um trecê para ele, liguei se ele não sabia de umas máquinas para alugar, ele falou: ‘Olha, eu tenho duas, eu te alugo as duas’. Eu falei: ‘Não, mas eu quero uma só’. Ele falou: ‘Não, eu levo as duas, se der você paga aluguel das duas, se não der você paga só de uma’. Daí, foi. Daí, a minha irmã veio para cá, eu arrumei uma pespontadeira, minha irmã era pespontadeira veio, arrumei uma coladeira e a mulher, que era a minha vizinha, foi me ensinando. A hora que eu não sabia fazer nada, eu ia lá,*

⁷⁸ Marx, no livro I, volume 2, do *O Capital*, alerta para a propensão que o salário por peça oferece ao estabelecimento de intermediários na relação de trabalho. *“O salário por peça constitui a base não só do trabalho doméstico moderno, do qual já falamos anteriormente, mas também de um sistema hierarquicamente organizado de exploração e opressão. Esse sistema possui duas formas fundamentais. Em uma, o salário por peça facilita que, entre o capitalista e o trabalhador assalariado, se insiram parasitas que subalugam o trabalho. O ganho dos intermediários decorre da diferença entre o preço do trabalho que o capitalista paga e a parte desse preço que ele realmente entrega ao trabalhador. Chama-se a isto, na Inglaterra, de ‘sistema de suadouro (sweating system)’. Em outra forma, o salário por peça permite ao capitalista contratar o trabalhador principal – na manufatura como chefe de um grupo, nas minas como extrator de carvão, na fábrica como operário que maneja a máquina etc. – estabelecendo um tanto por peça, um preço pelo qual o trabalhador principal se obriga a recrutar e a pagar seus auxiliares. A exploração dos trabalhadores pelo capital se realiza então por meio da exploração do trabalhador pelo trabalhador (Marx, 2005: 640)”*.

ela falava: “você cola isso, assim, assim, assim...” (...) Foi fácil, agora hoje não é mais não, hoje eles quer inscrição, firma assim credenciada, né.” Por esse enxerto da entrevista de Antonia, podemos atentar para a facilidade de se abrir uma banca na cidade, ao menos naquela época, início da década de 90, e também como havia mercado de trabalho para isso, pois bastou uma visita a uma indústria para que se conseguisse serviço. Mas, mesmo hoje as barreiras à entrada nesse segmento são relativamente baixas, comparadas a segmentos mais modernos, é preciso espaço, contatos, dinheiro para alugar ou comprar máquinas, pode-se ainda tomar algum máquina emprestada, e saber executar o serviço, o que no caso de Antonia não aconteceu. Antonia foi aprendendo o serviço na prática, com a banca já em andamento. Hoje, além dos requisitos já enunciados para a abertura de uma banca, muitas indústrias exigem também o registro de empresa, embora ainda existam muitas bancas informais pela cidade.

Com a banca de pesponto, Antonia abandonou o trecê, e fechou o seu registro de empresa. Por quinze anos ela e a irmã tocaram esse pequeno empreendimento familiar, até que a irmã faleceu e Antonia não quis dar continuidade a banca sozinha. Facilmente a entrevistada conseguiu um novo trabalho numa banca próxima a sua residência, onde trabalha há três anos. Do período da banca familiar, a mesma só tem boas lembranças, ela fazia o seu próprio horário, não havia uma disciplina rígida e dava para tirar um bom dinheiro. Já o trabalho na banca atual parece ser bem penoso para a nossa entrevistada, que não se adapta a ficar tantas horas sentada trabalhando. Quando tinha banca, ela sempre levantava, ia ao supermercado, fazia uma coisa, outra, mas agora ela tinha que permanecer oito horas sentada, o que com a sua idade e dado o seu problema de coluna, torna-se muito penoso. *“Eu falava assim: “ah, eu vou trabalhar só mais uma semana”. Não gostava, porque o ritmo meu e da minha irmã era diferente, né, eu levantava, saía, ia lá fora, ia no supermercado para a minha mãe, quase toda hora ia no supermercado comprar alguma coisa, era pertinho. Agora ali, tinha dia que eu falava: “Ai, amanhã eu não vou trabalhar mais”. Daí, no outro dia era outro dia, ia. Ficar oito horas sentada ali sem sair do lugar, para mim foi muito difícil, foi muito difícil.”*

A banca que Antonia trabalha hoje tem quatro coladeiras mulheres, sendo uma a esposa do banqueiro, o pespontador é o próprio banqueiro. A banca tem CNPJ, ocupa

um galpão próprio e tem, segundo a entrevistada, boa infra-estrutura. Eles prestam serviço para uma pequena indústria da cidade, que exige que as suas bancas sejam registradas, que os funcionários sejam pagos devidamente e que usem aparelhos de segurança no trabalho, como fone de ouvido e máscara, embora Antonia se recuse a usá-los, pois afirma que atrapalha na hora de trabalhar. Segundo a entrevistada, a indústria tomadora de serviço fiscaliza a banca às vezes para averiguar o cumprimento das exigências.

Os funcionários da banca são mensalistas, mas caso não haja produção o salário pode cair muito ou até mesmo inexistir, ou seja, em última instância, elas acabam recebendo por produção, o piso salarial acaba funcionando como um teto que os rendimentos não podem ultrapassar, mas os limites abaixo do teto inexistem. Os direitos associados à posse da carteira de trabalho não são respeitados nessa banca, não são pagas as 40 horas, nem férias e décimo-terceiro salário. Veja o relato: *“A maioria do pessoal só tem o registro mesmo. Ele paga para nos só fundo de garantia. As quarenta horas ele não paga, ele não paga...Apesar que dois anos ele não descontou INPS. Aí, nós não tinha o décimo terceiro. Agora esse ano, ele está descontando o INPS e vai dar o décimo terceiro, mas férias ele não paga não. Ele não paga nem as quarenta horas, nem férias.”* A maioria das pequenas e médias bancas funcionam desse modo, existe um registro trabalhista que é somente formal, no papel, mas na prática os termos da relação são definidos no corpo a corpo entre patrão e empregado. Cabe ressaltar que o trabalhador não vê como ilegítimo o fato de não ganhar nos períodos de baixa produção e de não ter a garantia de um salário mínimo, pois acreditam sinceramente que o banqueiro não tenha como pagá-los, o que muitas vezes é verdade, mas, nesse caso, a responsável deveria ser a indústria tomadora de serviço.

Antonia não gosta do trabalho e deixa isso claro para o patrão, inclusive pedindo para ser demitida e até mesmo forçando uma demissão, atrasando-se frequentemente nos horários de trabalho. Mas o patrão não tem dinheiro para pagar todos os direitos a Antonia, “fazer o acerto”, como eles denominam na cidade. Quando uma relação de trabalho é encerrada, o patrão deve “fazer o acerto”, pagar todos os direitos para o funcionário, se não todo, ao menos o que foi combinado entre eles. A maioria dos

trabalhadores do setor, pelo menos os da banca, dão mais importância ao acordo verbal definido entre eles no início da relação de trabalho do que à palavra escrita da lei. Nesse caso, Antonia quer o Fundo de Garantia, mas o banqueiro não tem condições financeiras para isso, então ele não a demite, mesmo que ela se atrase nos horários. E ela não abandona o trabalho, pois pretender sair dali com seus direitos: *“Eu já pedi para ele me mandar embora, ele não tem dinheiro para acertar com nós. Nós estamos presos ali. Nós está preso com ele, ele também está preso com nós, porque ele não tem dinheiro para pagar e se nós pedir a conta, nós perde.”* Antonia, assim como a maioria dos trabalhadores das bancas, como já destacamos, avaliam como desonestidade o recurso a Justiça do Trabalho para exigir os seus direitos junto ao banqueiro, porque todos entraram nesse “barco” conscientes e o banqueiro, normalmente, deixa claro as suas limitações.

Conforme já enunciado, ser mensalista para Antonia significa que nos meses que tem produção ela ganha o piso salarial da coladeira, mas nos meses de baixa produção ela ganha de acordo com que produz. Veja o relato: *“Tem dia que não tem produção. Não, ele fala: “Agora, vocês podem ir para casa, amanhã...” Geralmente, ganha até a hora do almoço, aí perde o meio-dia e ganha meio-dia, outra hora é o dia inteiro. Já chegou dia da gente ficar um mês sem trabalhar! Nadinha, não recebia nada. Teve quinzena de eu trabalhar um dia e receber dezesseis reais só. (...) Igual, ele também não ganha, né, ele fala que não tem condições de pagar.”* Quando questionada sobre a estratégia de sobrevivência que adota quando não tem produção na banca a entrevistada afirma que as contas *“Fica tudo sem pagar, luz quase cortando, água quase cortando e é assim”*. A filha que tem um emprego mais estável lhe dá a cesta básica que ganha no trabalho e, assim, eles passam esses períodos difíceis.

Antonia tem cinco filhos, quatro são trabalhadores do calçado e um atua no comércio, todos são casados. A sua renda deve sustentar a casa, composta hoje por ela e o marido doente que não tem renda. Portanto, a renda de Antonia é imprescindível a casa, o que a faz se manter em um serviço que lhe é insuportável, *“Mas eu não gosto de trabalhar, porque senta e fica quatro horas sentada. De manhã não tem nada, quando é depois do almoço, quatro horas sentada, quando por volta de duas horas, duas e meia,*

eu não paro mais na cadeira, fico mexendo, fico desajeitada, daí eu viro para cá, viro para lá, dá uma vontade de ir embora. Eu falo para ele (o banqueiro) assim: “Eu posso ir embora? Eu não estou agüentando”. Ele fala: “Não”. “A senhora está se sentindo mal?”. Eu falei: “Não”. “Não, a senhora não vai embora não, por quê?”. “Tem tanto serviço aí”. “É porque eu não estou ajeitando na cadeira”. Não, é porque eu não gosto de trabalhar lá mesmo.”

Antonia tem um profundo sentimento de resignação, *um sentido da realidade*⁷⁹, de quem avaliou as suas possibilidades de atuação na vida social e a elas adaptou os seus sonhos, o que ficou explicitado quando perguntei qual seria o trabalho dos seus sonhos, a qual respondeu: *“Ah, não tem, não tem escolha para serviço nenhum. Eu gostava muito de costurar roupa, né. Agora um tipo de serviço assim, não tem não. Eu trabalho de doméstica de qualquer coisa, em banca, ganhando um pouquinho está bom.”*

Ana é filha de Antonia e também trabalha numa pequena banca de pesponto próxima a seu domicílio, mas ao contrário de Antonia, ela se mostra satisfeita com o seu trabalho. Ana tem 26 anos, segundo grau incompleto, é casada, tem duas filhas pequenas e o marido trabalha como lavador de carros.

Ana começou a trabalhar com 11 anos numa banca de pesponto onde permaneceu até os 18 anos, segundo ela, nunca foi registrada e recebia salário como os demais funcionários. Em Franca, as bancas quando contratam menores de idade, os abrigam na categoria de aprendizes, pagando um salário abaixo do mínimo, mesmo que eles trabalhem como os outros funcionários. Mas neste caso, Ana afirmou que sempre recebeu o salário corretamente, ao menos na sua avaliação. A entrevistada pareceu ter gostado muito desse seu primeiro trabalho, tendo construído uma relação de amizade com a patroa, inclusive quando Ana pediu as contas, não houve nenhum acerto final e a

⁷⁹ Bourdieu (2007, 140-141) chama a atenção para o sentido, a representação, da posição ocupada no espaço social. As categorias de percepção do mundo derivam da incorporação das estruturas objetivas do espaço social, isso faz com que os agentes tomem o mundo social como natural e a ele não se rebelem: *“o sentido da posição como o sentido daquilo que pode ou não se pode permitir-se a si mesmo implica uma aceitação tácita da posição, um sentido dos limites (isso não é para nós) ou, o que é a mesma coisa um sentido das distancias a marcar e a sustentar, a respeitar e a fazer respeitar...”* Essa postura é tão mais evidente quanto mais rigorosas são as condições de existência, funcionando como uma imposição do “princípio de realidade”. Bourdieu atribui a isso o profundo realismo que caracteriza os grupos dominados, *funcionando como uma espécie de instinto de conservação socialmente constituído.*

própria entrevistada abdicou dos seus direitos, justificando que *“ela foi muito boa para mim”*. Essa primeira patroa acabou sendo sua madrinha de casamento. O que se pode depreender desse fato é que, por se tratar de trabalhadores com tanta proximidade com o patrão, os laços de gratidão e de obrigação moral interiorizados, depois de tanto tempo, são extremamente difíceis de desfazer. Os laços afetivos de camaradagem e solidariedade servem de obstáculo aos trabalhadores para se lançarem em ações judiciais que restabeleçam os direitos perdidos. Ao transformar as relações de trabalho naquelas de companheirismo, os proprietários abafam os conflitos e estimulam nos trabalhadores a imagem de não serem mais percebidos como diferentes, mas como semelhantes que partilham os mesmos interesses e os mesmos projetos (Moreira, 1998: 250).

Ana saiu desse primeiro emprego porque conseguiu um trabalho numa grande fábrica da cidade, a Agabê, onde trabalhou por três anos. A entrevistada saiu da Agabê depois da interrupção natural de uma gravidez, pois acabou associando o local à lembrança da perda da filha. Da Agabê, Ana passou por várias bancas informais, ocupando sempre a função de coladeira de peças, e hoje trabalha há três anos em uma banca próxima a sua casa com registro em carteira. A entrevistada trabalha na banca do Vanderlei, que também foi nosso entrevistado. Nessa banca ela recebe todos os seus direitos, mas assim como nas demais bancas pode ter o seu salário achatado nos períodos de baixa de produção.

A entrevistada afirmou preferir o trabalho em banca, porque tem mais flexibilidade de horário para cumprir as obrigações de mãe e também porque ali ela tem todos os direitos *“como se trabalhasse na indústria.”* Ademais, o patrão é ali sempre um amigo, a seu ver.

Foi entrevistada mais uma trabalhadora de uma banca média com CNPJ, mas como as suas condições de trabalho se assemelham muito as de Ana, preferimos evitar repetições, apenas destacando alguns elementos interessantes do seu relato. Alexandra, como a chamaremos, tem 57 anos, e tem uma longa trajetória profissional iniciada aos nove anos de idade como doméstica. Desde esse início vem dividindo a sua trajetória profissional entre duas áreas, a do trabalho doméstico e a do setor calçadista. O trabalho doméstico é muito utilizado pelas mulheres do setor calçadista nos períodos de

desemprego temporário, sendo que o trabalho como operária do calçado constitui o núcleo da sua vida profissional e o emprego de diarista funciona como uma espécie de estratégia de sobrevivência. Uma de nossas entrevistadas explicitou esse destino das mulheres das classes populares na cidade, *“Alias, sapato aqui em Franca é o que tem mesmo, né, se você não trabalha de sapato... Ou é doméstica ou é sapato, então das duas uma você tem que escolher, né?”*

Alexandra sempre trabalhou como operária interna das indústrias, somente no final da sua carreira, devido à idade, que dificultava o seu retorno às indústrias, arrumou um trabalho em uma banca, trabalhando três anos sem registro e mais três com registro. Alexandra se divorciou ainda muito nova, de modo que o casamento não influenciou decisivamente na sua carreira profissional e o único filho que teve foi criado pela mãe, pois ela era muito nova quando o teve. Essas condições da esfera reprodutiva, da família, deram a Alexandra maior independência, facilitando a sua inserção no mercado de trabalho formal das indústrias como trabalhadora interna. Alexandra tem 27 anos de contribuição e hoje já entrou com pedido de aposentadoria. A entrevistada foi a única mulher do setor que encontramos nessas condições: com uma carreira longa, dedicada a uma função qualificada, o pesponto, e que tem contribuição suficiente para se aposentar. Muitas vezes, o destino das mulheres no setor é ocupar postos informais de trabalho, o que compromete a sua aposentadoria futura.

Foram entrevistados três trabalhadores informais de pequenas bancas sem CNPJ, duas mulheres e um menor. As mulheres são maioria nesse tipo de posto de trabalho, mas isso não significa que não existam homens nessas condições, somente que esta pesquisa não conseguiu contemplá-los. O pesponto é a função produtiva do calçado que absorve mais mão de obra, principalmente por causa de suas funções auxiliares, os chamados “serviços de mesa”, sendo esses realizados predominantemente por mulheres. Normalmente, numa banca de pesponto, para um pespontador são necessários duas ou mais coladeiras. Portanto, é o serviço de cola, auxiliar ao pesponto, que acaba por absorver mais mão de obra e nesse caso, predominantemente feminina. Talvez por isso as mulheres sejam maioria, pelo menos nas bancas que visitamos.

Lucas é um jovem de 14 anos, que trabalha na banca da avó desde os onze anos. Como o jovem mora com a avó e a sua banca é dentro da residência, Lucas sempre esteve envolvido no trabalho da banca. Entretanto, longe de encontrar insatisfação e amargura no discurso do jovem devido ao trabalho prematuro, encontrei satisfação em poder com o seu dinheiro comprar roupas e usufruir formas de lazer que não seriam possíveis sem o seu trabalho. O jovem afirma que na escola todos os seus colegas também trabalham e que *“Antes ficar aqui do que ficar na rua fazendo o que não presta.”* Os jovens “optam” pelo trabalho porque possibilita o consumo de bens que permitem o acesso a uma “gramática do gosto”, conforme estimulada pelo sistema comercial e os meios de comunicação. *“Nesse sentido o tênis, o relógio, as etiquetas da moda são emblemas desejados e sua posse tem em vista a construção de uma identidade jovem, no interior de uma sociedade de consumo de massa* (Dauster, 1992: 35)”.

No entanto, Lucas não pretende seguir no ramo calçadista, o trabalho na banca é visto como temporário e funcional no sentido de suprir suas “necessidades” de jovem. O jovem entrevistado gosta de mexer no computador e trabalhará no calçado para conseguir pagar a sua faculdade, se for necessário.

Lúcia tem 21 anos, segundo grau incompleto, solteira e trabalha como coladeira sem registro numa banca de pesponto informal próxima a sua casa. Como a entrevistada não tem experiência no ramo, sendo esse o seu primeiro emprego no setor, o patrão lhe paga a quantia mensal de 200 reais, alegando que ela não atinge a produção desejada, colocando-a na categoria de aprendiz, embora ela cumpra o mesmo horário que o restante das funcionárias. Lúcia trabalha em uma banca famosa na Vila Raycos, a banca do Tião. Por coincidência, vários outros entrevistados também passaram para essa banca, como a Antonia, a Ana e a Dirce, de quem ainda não falamos. Na verdade, essa coincidência tem uma explicação: como os entrevistados foram selecionados entre os contatos fornecidos pelos trabalhadores já entrevistados, era natural que todos tivessem uma ligação, seja a proximidade da residência, sejam locais de trabalho em comum.

A banca do Tião e do Zé Mario⁸⁰ são famosas na Vila Raycos. Tião e Zé Mario são dois irmãos que atuam no ramo das bancas há mais de 20 anos, sendo que cada um deles tem uma banca, embora as duas ocupem o quintal da mesma residência, que pertence à família. Segundo o relato de Lúcia, nesse grande quintal de terra batida, onde circulam livremente galinhas e cachorros, encontramos de um lado um cômodo onde se instalou a banca do Tião e em um cômodo em frente temos a banca do Zé Mario. Essas duas bancas nunca tiveram registro de pessoa jurídica e naturalmente nunca registraram um funcionário. Os dois irmãos, além de administrarem o empreendimento, atuam diretamente na produção. Todas os trabalhadores de ambas as bancas são do sexo feminino, sendo que Tião tem quatro funcionárias e Zé Mario três, entre coladeiras e pespontadeiras.

O que tem de interessante no relato de Lúcia é o fato de que a falta da escolaridade a impossibilita de trabalhar em outras áreas e, por outro lado, a falta de familiaridade com a produção do calçado lhe confere uma inserção bastante precária no meio. Normalmente, os trabalhadores do calçado passam pela fase de aprendiz já na própria casa ou ainda na banca de vizinhos, parentes e amigos. Quando completa 16 anos já tem qualificação suficiente para ser empregado formal de uma indústria ou de uma grande banca. Isso revela que o setor calçadista acaba funcionando como um gueto, onde são iniciados os filhos, os conhecidos e os amigos e aos recém-chegados ao meio, que não são herdeiros de uma família operária, cabe ocupar postos precários de trabalho. Lúcia vem de uma família de lavradores e não foi socializada no trabalho do calçado.

Já Dirce, que também trabalhou na banca do Tião, tem uma trajetória profissional constituída dentro do setor calçadista. Dirce tem 60 anos, é casada, tem três filhos e hoje trabalha como coladeira numa banca sem CNPJ próxima a sua casa. Dirce começou a trabalhar com 12 anos com catação de café, prática bastante comum em Franca há mais ou menos cinquenta anos atrás e hoje extinta pelas modernas máquinas de beneficiamento de grãos. Quando completou 16 anos começou a trabalhar na Calçados Francano na função de coladeira, lá ficou por dois anos, até o casamento. Com o

⁸⁰ Essas bancas atuam na informalidade e apresentam diversas ilegalidades, talvez por isso, tanto o Tião quanto o Zé Mário se recusaram a me conceder uma entrevista.

casamento, o marido exigiu que ela largasse o emprego e Dirce passou a se dedicar à costura manual em sua própria residência, trabalho que não importunava o marido, pois trabalhava em casa e não descuidava dos serviços domésticos.

No início, uma vizinha de Dirce que era banqueira pegava os sapatos em uma fábrica e repassava para a vizinhança, descontando a porcentagem dela do preço do par pago pela indústria. Depois Dirce acabou ficando já conhecida no ramo e passou a pegar serviço diretamente da indústria, o que aumentou um pouco os seus rendimentos.

Dirce passou quinze anos como costuradeira manual domiciliar, período do qual tem más lembranças, pois trabalhava muito e ganhava pouco: *“Não dava nada, trabalhava muito e ganhava pouco. Trabalha muito, não tem horário, você levanta cinco da manhã, deita meia-noite, levanta as cinco no outro dia e não ganha nada não. E tem que fazer almoço, fazer a janta, tudo, cuidar dos meninos, arrumar a casa, tudo. É difícil trabalhar em casa não é fácil não. Fica tudo o dobro, tem que dar conta de tudo, né. Eu vejo alguém costurando sapato, eu tenho dó.”*

Depois desses quinze anos de trabalho domiciliar, um vizinho conhecido abriu uma banca e a chamou para trabalhar com ele. Infelizmente o empreendimento não perdurou muito tempo e um ano depois dona Dirce se viu sem trabalho. A partir desse momento, não pretendendo retornar a costura manual domiciliar, a entrevistada passou a trabalhar de modo informal em diversas pequenas bancas de pesponto próximas a sua casa. Hoje Dirce trabalha numa pequena banca no seu bairro, cujo dono são velhos conhecidos seus. Cansada de não ter registro e temendo não poder usufruir uma aposentadoria, pois só tem seis anos de contribuição, Dirce passou a contribuir com autônoma no INSS. E, atualmente, graças a essa contribuição, pode tirar licença médica por causa da osteoporose que tem dificultado o seu trabalho.

Um dos aspectos interessantes do seu relato é também a relação que estabelece com os banqueiros, que além de serem “patrões”, são vizinhos, amigos e velhos conhecidos. Enquanto demonstrava a sua insatisfação quanto à ausência de registro e ao pouco tempo de contribuição previdenciária, sugerimos que ela poderia entrar com processo trabalhista contra o seu banqueiro e recuperar alguns anos trabalhado na informalidade, mas a mesma foi contundente na negativa: *“Podia pôr eles na lei, mas eu*

não faço não. Porque quando eu fui trabalhar e ele falou: “Eu não registro”. Quer dizer que eu já sabia, entrei sabendo, agora porque eu vou ferrar o rapaz, de jeito nenhum. Mas levar na lei assim, eu não tenho coragem. E outra coisa também, isso aí acaba sujando o nome da gente mesmo. Não consegue mais serviço em lugar nenhum, eu acho que não consegue. Eu nunca fiz isso, os meus meninos (os filhos) também nunca fez, mas eu tenho impressão que não consegue mais de jeito nenhum. Suja a carteira né?” Esse receio de “sujar a carteira” funciona como uma barreira para os trabalhadores alcançarem o seus direitos e é um sentimento disseminado no grupo, que talvez por funcionar nos limites entre o legal e o ilegal, tem que freqüentemente mobilizar os significados do legal, do moral, do justo e do injusto. E muitas vezes o que é legal é injusto e imoral e por isso penalizado pelo grupo, com a “nódoa na carteira”.

Não é somente o medo de “sujar o nome”, de ficar mal falado no meio, mas é também a proximidade entre patrão e empregado que impede a busca por soluções legais para os conflitos. Vejamos o relato de Dirce: *“Eu conheço eles desde de pequeno também. É tudo moçada nova, você está entendendo? Eu conheço eles desde de muito menino, eu conheço os pais deles, os pais dela, os avôs (do banqueiro) dele, os avôs dela (da esposa do banqueiro), como que eu posso ferrar uma criatura dessa? Não tem nem cabimento. Uma que já é o jeito da gente mesmo, porque tem gente que fala: “Eu vou acabou, vou levar no sindicato, eu não estou nem aí para eles”. Mas a gente não tem esse jeito. Também, não é fácil para eles também. É onde que você também tem que cooperar.”* Embora essa proximidade camufle as diferenças entre eles, que são as posições diversas que ocupam na relação de trabalho, não é possível negar que os banqueiros são seus iguais, são seus semelhantes, que muitas vezes mal têm o dinheiro para pagar o salário dos funcionários e algumas vezes recebem menos do que o piso salarial do sapateiro. Diante disso, e da constatação que uma relação de trabalho deve ter a parte do capital e a do trabalho, resta descobrir aí onde está o capital. O capital nesse caso está na empresa tomadora de serviços, pois não é preciso grandes conhecimentos jurídicos para saber que tanto os banqueiros, quanto os seus trabalhadores, são empregados da indústria contratante.

Por fim, nesse continuum de inserções produtivas do segmento terceirizado do calçado de Franca, que vai do capital ao trabalho, chegamos a um dos extremos, os trabalhadores domiciliares. O trabalho domiciliar nesse setor é certamente uma das posições mais precárias no seu mercado de trabalho, e que é normalmente ocupado por mulheres. O trabalho domiciliar, nesse contexto, quase sempre é restrito à costura manual, embora também possa se estender ao pesponto.

O trabalho doméstico ou domiciliar é uma das formas mais recorrentes e antigas de subcontratação e data da Revolução Industrial do século XVIII. É uma forma de trabalho que surgiu com o estabelecimento das grandes fábricas, utilizada principalmente na produção têxtil. Com o desenvolvimento da indústria moderna nos países desenvolvidos, essa forma de trabalho entrou em decadência e passou a predominar o emprego fordista padrão, na qual a esfera do lar e do trabalho são bem delimitadas. No labor domiciliar os trabalhadores realizam suas atividades nas casas, com máquinas e ferramentas próprias ou alugadas e, na maior parte, são pagos por produção.

No Brasil esse tipo de trabalho nunca deixou de ser utilizado, principalmente na indústria têxtil e de calçados, mesmo com o alastramento da indústria moderna. Em Franca, na indústria de calçados, o trabalho domiciliar sempre esteve presente, resta então pontuar as diferenças entre esse tipo de trabalho utilizado tradicionalmente nesse setor e o novo trabalho domiciliar fruto da reestruturação produtiva.

Segundo Druck (1999, 153), hoje o trabalho domiciliar encontra-se em franco crescimento e é justificado pelas empresas como inserido no processo de reestruturação e modernização organizacional. Desse modo, o trabalho a domicílio é parte do processo de descentralização das empresas, dada a pressão constante por redução de custos com o aumento da competitividade global e, por isso, difere do trabalho domiciliar anterior ao fordismo. Em Franca a principal diferença entre o trabalho domiciliar praticado antes da década de 80 e o praticado atualmente, reside na figura do intermediário, o banqueiro ou o “gato”. Antes da década de 80, as costuradeiras se relacionavam diretamente com a indústria, hoje elas pegam os sapatos de um banqueiro, que serve de intermediário entre elas e a contratante.

Em campo entrevistamos quatro trabalhadores domiciliares, três costuradeiras e um pespontador. A gravação com o pespontador ficou comprometida devido a problemas técnicos com o gravador, somado ao barulho no momento da entrevista, o que impossibilitou a transcrição do relato, por isso as falas do entrevistado não ilustrarão o texto.

Adelmo, 45 anos, solteiro, pespontador, presta serviço para pequenas indústrias da cidade. Na ocasião da entrevista, Adelmo havia acabado de ser demitido de uma pequena indústria que falira. Esse vínculo desfeito teria sido o único trabalho formal da trajetória de Adelmo. O entrevistado parecia assolado pelo desânimo e pela pobreza. Desde menino sempre costurou sapato em casa, primeiro para ajudar os pais, depois na sua própria máquina de pesponto. Tem no máximo dois anos de contribuição, ou seja, a sua aposentadoria está comprometida. Mora em um bairro distante e pobre da cidade, sem estudo e sem perspectiva, sobrevive costurando sapatos na informalidade. Adelmo não tem capital material e social para erguer uma micro-empresa prestadora de serviços às indústrias de calçados, e permanece à margem das oportunidades de trabalho na terceirização do setor calçadista e agora, com a sua idade e pouco tempo de registro, é pouco provável que consiga um emprego formal nas indústrias da cidade.

Adelmo, dada a sua familiaridade com o setor e o pleno domínio do ofício poderia aventurar-se na profissão de banqueiro, mas devido à sua pobreza, à ausência de contatos no meio e ao baixíssimo nível de escolaridade - o entrevistado não tem sequer o primeiro grau completo - e provavelmente devido às suas características pessoais, tal aventura sequer desfila no horizonte de possibilidades de Adelmo. Silva & Chinelli (1997: 26) afirma existir dois grandes eixos interpretativos presentes no debate sobre a informalização, que ele denomina de “círculo vicioso” e “círculo virtuoso”. O “círculo vicioso” estaria relacionado com o empobrecimento dos trabalhadores, *“que vai desde o afrouxamento da proteção legal do emprego, até a franca ilegalidade das relações trabalhistas, passando pela situação de pobreza de segmentos sociais que apenas conseguem acionar estratégias de sobrevivência que reproduzem as dificuldades de sua incorporação produtiva”*. Já o “círculo virtuoso” caberia aos segmentos mais qualificados da força de trabalho, afetados pela terceirização, que poderiam exercer

alguma criatividade e inovação, constituindo-se, assim, como “empreendedores”. Nesta perspectiva, o caso de Adelmo parece ser exemplar do “círculo vicioso” da informalidade.

O “gato” é uma figura muito mal vista, principalmente pelo sindicato, mas Dona Cleonice não me pareceu uma espertalhona, exploradora dos seus iguais. A casa da mesma era bem simples e as vizinhas foram figura constante nos poucos minutos que passei na casa de Cleonice. Cleonice admitiu repassar costura para as suas vizinhas e descontar uma porcentagem para ela. Entretanto, costuma repassar trabalho para as vizinhas conhecidas que as procuram, mulheres que talvez de outro modo não teriam acesso a trabalho, somente pelas mãos de Cleonice, pois são donas de casa, encerradas no espaço privado e nas relações de vizinhança.

Já Cleonice, embora também seja dona de casa, apresenta uma trajetória ligada ao setor, há mais de trinta anos que atua como costuradeira domiciliar, tendo aprendido a profissão com a mãe que também era costuradeira. Destarte, Cleonice tem muitos conhecidos no meio, o que facilita o acesso a clientes. Primeiramente, os clientes da mãe passaram automaticamente para ela e hoje é conhecida no meio.

Embora a entrevistada tenha trabalhado no dia anterior até as dez da noite e estava esperando um trabalho para aquele dia, reclamou muito da falta de trabalho nesse ano. Relembrou com saudosismo os velhos tempos, quando as costuradeiras tinham registro de trabalho na indústria. *“Naquela época nós trabalhava assim para a fábrica, sempre foi assim, registrado, agora.... A Vulcabrás, Gualraldo, eu costurei para o Martiniano. Então, essas firmas boa assim era tudo registrado. Naquela época era muito melhor, o serviço era valorizado, agora nem serviço não tem, quando tem é um bico que você pega dali, você trabalha, recebeu, acabou, ninguém tem compromisso com ninguém mais”*. Hoje as costuradeiras devem abrir um CNPJ para prestarem serviço às indústrias como micro-empresa terceirizada, ou oferecerem a sua mão de obra às bancas de modo informal.

A entrevistada afirmou que hoje sequer consegue receber um salário mínimo, sendo o trabalho intermitente e imprevisível, como expressa essa fala: *“Eu nem lavei roupa nesse fim de semana, eu fui acabar o serviço primeiro, você aproveita quando*

tem. Quando tem uma quantidade, você aproveita, porque depois fala, “Acabou”.”. Hoje, Cleonice, não está repassando serviço para as vizinhas, pois o serviço que recebe das indústrias é insuficiente. Desse modo, concluímos que se deve ter cautela no julgamento do “gato”, pois Cleonice, antes de explorar as suas vizinhas também é explorada, estamos diante de um caso em que trabalhadores exploram trabalhadores.

Andréia tem 23 anos, dois casamentos e três filhos. Hoje costura sapatos em domicílio para uma fábrica que sequer sabe o nome, pois Andréia é uma trabalhadora quarteirizada e tem uma relação mediada por terceiros com a sua contratante. Um banqueiro intermediário, o “gato”, distribui os sapatos a serem costurados entre as diversas costuradeiras domiciliares da cidade, essas em sua maioria não possuem registro e atuam na informalidade, sem acesso a direitos trabalhista. Mas a situação de Andréia é tão marginal dentro do segmento terceirizado do ramo, que nem sequer recebe o serviço de um intermediário. Uma vizinha que recebe o serviço de um “gato” repassa parte desse trabalho para Andréia.

Andréia teve uma incursão prematura no mercado de trabalho. Aos 11 anos começou a trabalhar de babá, depois de doméstica e entrou com 16 anos no setor calçadista como costuradeira domiciliar, depois trabalhou quatro anos em uma banca de pesponto e hoje, por causa dos filhos, voltou a costurar calçados em domicílio.

Andréia recebe por peça, mas como tem dois intermediários entre ela e a indústria contratante, deve-se descontar dos seus ganhos, o lucro da vizinha que repassa as peças para ela e o do banqueiro, que passa o trabalho para a vizinha. Segundo o relato da entrevistada, para que a remuneração alcance o valor de um salário mínimo, ela deve trabalhar em média 10 horas por dia, e como sobre Andréia recai também as responsabilidades do lar, muitas vezes, ela segue no trabalho durante a noite. Desse modo, notamos o quanto essas trabalhadoras estão sujeitas à exploração, seja pela extensão exaustiva da jornada de trabalho, seja pelos baixos salários que recebem e, ainda, pela total ausência de direitos trabalhistas.

Na banca de pesponto em que trabalhou por quatro anos, Andréia não tinha carteira de trabalho, não tinha nenhum direito garantido, recebia por peças e passava longos períodos sem receber, quando da falta de produção. No entanto, a entrevistada

afirma ter sido esse o seu melhor trabalho, principalmente pelo ambiente mais intimista e amistoso, onde o “patrão” era um “amigo”. Essa avaliação reforça o que já foi dito anteriormente acerca das relações de trabalho encerradas nessas pequenas unidades produtivas, onde a intimidade e afetividade desempenham um papel fundamental na sua gestão dos conflitos.

Nessas pequenas unidades produtivas não encontramos uma clara demarcação entre empregador e empregado, pois esse antagonismo é camuflado pelas relações próximas e afetuosas que dificultam ao trabalhador adotar uma posição de confronto com o dono da banca. Entretanto, se não existe uma resistência explícita, visível e organizada, quando olhamos mais detidamente observamos sinais de rebeldia tácita, sutil e latente e que assumem variadas formas, expressa no alto *turnover* presente nesses postos de trabalho e na prática de denunciar o dono da banca⁸¹ à justiça do trabalho, quando termina a relação de trabalho entre eles.

Mesmo com a ausência de regras sistematizadas e cristalizadas em um contrato legal nas relações de trabalho desenvolvidas nas bancas, não encontramos uma total ausência de regras de conduta, elas existem e devem ser respeitadas, caso contrário, isso libera o trabalhador de qualquer constrangimento para buscar a justiça do trabalho. Existe um acordo entre empregador e empregado nessas pequenas unidades subcontratadas de produção: cabe ao empregador pagar corretamente o salário, avisar com antecedência os períodos de baixa de produção, deixar o empregado livre para procurar outro emprego melhor (com registro) sem aviso prévio, assim como ser flexível nos horários e manter uma relação amistosa e próxima com seus trabalhadores. Por outro lado, cabe ao trabalhador aceitar a ausência dos direitos associados ao contrato formal de trabalho, aceitar como inevitável as baixas da produção e a ausência de pagamento nesses períodos, estar disponível a qualquer hora para os períodos de pico da produção e estabelecer com o patrão uma relação de confiança, que implica em não buscar a justiça do trabalho para exigir direitos, pois o acordo dos termos da relação foi estabelecido com o consentimento de ambas as partes.

⁸¹ Não temos um número exato dessa prática, mas a referência a ela sempre está presente no relato dos nossos entrevistados.

Na visão do senso comum, como nos alerta Noronha (2001: 13-14), o contrato de trabalho formal ou verbal pode ser entendido de modo diverso da visão dos juristas, apoiado pelas leis, e dos economistas, apoiado pela noção de eficiência. A percepção popular do trabalho justo, embora tenha grande influência das noções dos economistas e juristas divulgadas pela mídia, guarda certas particularidades. Popularmente o trabalho informal pode ser visto como, se não como justo, ao menos como aceitável, mas é não entendido como “ilegal”. No senso comum, os contratos legais opõem-se aos informais, mas não aos ilegais. Tanto os contratos de trabalho legais e informais são entendidos como legítimos. *“A escolha ou aceitação de um ou outro demanda uma complexa avaliação a qual inclui noções de ‘ideal’, ‘legal’, ‘justo’, ‘aceitável’, ‘injusto’, ‘ilegal’ e ‘inaceitável’. Essas noções são essenciais para entender os limites e parâmetros das escolhas dos empregados”.*

Portanto, para Andréia, embora não prevaleça na sua relação de trabalho na banca condições tidas como legais, quando avalia as condições do patrão e do possível, conclui que o seu trabalho é aceitável e, portanto, justo, embora fuja totalmente à legislação trabalhista. Andréia, em um dado momento da entrevista, afirma que o banqueiro que a empregava, às vezes, sequer tinha dinheiro para oferecer o café da manhã às suas funcionárias⁸². Destarte, são tênues os limites entre o ‘justo’, o ‘aceitável’ e o ‘inaceitável’. Muitas vezes, um contrato informal pode ser visto como ‘justo’ se a trabalhadora percebe que o empregador não tem condições de regularizar a relação de trabalho, como no caso de Andréia, que presencia as dificuldades financeiras do patrão. Entretanto, Noronha (2001) alerta para o fato de que quase sempre os contratos formais inspiram os acordos informais.

Apesar do baixo salário, da ausência de direitos e das condições insalubres do trabalho nessa banca, como a própria entrevistada nos revela, – *“o ambiente era quente, fechado, sem ventilação e não tinha banheiro próximo”* – Andréia permanece convicta da relação de companheirismo e amizade que a ligava ao patrão e da “sacanagem” (termo usado pela entrevistada) que seria um eventual processo judicial pelos seus direitos trabalhistas.

⁸² É prática usual nas bancas o oferecimento por parte do banqueiro do café da manhã às suas empregadas.

Andréia nunca teve carteira assinada, há dez anos que ela transita entre diversas relações precárias de trabalho. No futuro Andréia pretende trabalhar em uma fábrica, pois lá existe horário de trabalho e direitos garantidos, *“na banca tem horário para entrar, mas não de sair...”*, mas caso o marido deixe, pois, segundo disse a entrevistada, existe uma idéia comum compartilhada pelos trabalhadores, e também pelo esposo, que *“mulher de fábrica é sem-vergonha”*.

Marta, 62 anos, viúva, costuradeira domiciliar há mais de vinte anos, é quem repassa os pares de sapato para Andréia. As condições de trabalho de Marta são semelhantes às de Andréia, tendo somente o benefício de costurar diretamente para o banqueiro e ainda tirar um lucro do trabalho executado por Andréia. Como a entrevistada atua há bastante tempo nesse tipo de ocupação, ela nos relatou um período que conhecíamos somente nos livros (Navarro, 2006), quando as costuradeiras mantinham contato direto com a indústria e, embora trabalhassem em casa, eram registradas e possuíam direitos iguais aos operários internos. Segundo Marta, *“de primeiro as costureiras eram todas registradas, mas tiraram das costureiras para dar para os banqueiros e tem que sofrer agora.”* Hoje as indústrias registram somente o banqueiro intermediário e esse recruta as costuradeiras para o trabalho da indústria sem nenhum vínculo formal com elas.

Quando inquirida sobre o banqueiro, a entrevistada foi lacônica, afirmando que não o conhecia direito, que ele trazia de carro o serviço num dia e depois vinha buscar no outro. Não quis nos dar o contanto do banqueiro, certamente com medo de possíveis represálias. Mas afirmou que imagina que esse banqueiro deva ser rico, pois cada dia ele vinha com um carro trazer e pegar o serviço.

Marta se mostrava muito desanimada, descrente, e agora, depois de tanto tempo de submissão a essa situação de trabalho, sequer ensaiava uma reação e não via possibilidades de mudança, expressa claramente na frase, quando interpelada sobre o futuro, *“Eu pensei nada não. Eu vou ficar costurando mesmo.”* Aliás, as perspectivas de futuro de todos os trabalhadores entrevistados e mesmo de banqueiros, merece uma referência: ou eles se espantam diante da pergunta, revelando que nunca pensaram nisso,

ou simplesmente respondem que pretendem continuar assim mesmo, apesar de todas as contrariedades manifestas nos seus relatos.

4.9 Enfim: uma trajetória virtuosa no mercado de trabalho do calçado

Entrevistei Ricardo já no encerramento do trabalho de campo, e embora no momento ele não esteja no segmento terceirizado do setor calçadista, apresenta larga experiência no meio, tendo comandando uma banca de pesponto por mais de dez anos. Devido à particularidade da história profissional de Ricardo, não consegui inseri-lo em uma das categorias criadas para agregar os atores produtivos pesquisados, desse modo, optei por colocá-lo num item a parte. Encerrei o capítulo IV com a história de Ricardo por ser uma trajetória virtuosa que destoa dos demais percursos profissionais descritos na pesquisa e para demonstrar que nem todos os percursos estão definitivamente previstos.

Embora Ricardo não esteja no momento na posição de banqueiro e nem de trabalhador da banca, achei interessante relatar o seu caso, uma vez que a sua trajetória revela como um mesmo ator produtivo pode ocupar diversas posições nesse setor. Ricardo tem 33 anos e apesar da pouca idade tem larga experiência no ramo calçadista. Começou a trabalhar como aprendiz aos 13 anos numa pequena banca de pesponto domiciliar próxima a sua casa. O próprio pai procurou o banqueiro e pediu que ensinasse o filho a trabalhar. Ricardo, nesse tempo, trabalhava meio período, pois tinha que estudar, e recebia uma remuneração mais baixa por isso.

“Eu trabalhava pela metade do salário, trabalhava meio período, era a metade do salário. Ali tinha eu, tinha um sobrinho meu, tinha mais dois vizinhos, trabalhava nesse sistema. E era o casal, o pespontador e a esposa e a gente vinha com auxiliar para ajudar e foi aí onde eu comecei a aprender mesmo na profissão. A princípio comecei como pespontador, eu aprendi ali”.

Vemos pelo relato acima, que na banca desse casal trabalhava não só o Ricardo como menor, mas também vários outros vizinhos, no mesmo sistema de trabalho. O entrevistado permaneceu um ano e meio nessa banca e parece bem saudoso desse tempo. Não se sentiu lesado por perder parte da infância e da adolescência num trabalho duro,

mas antes se sente grato por ter aprendido uma profissão com o banqueiro, por quem guarda grande amizade.

Depois, devido a problemas familiares, Ricardo precisou retornar ao meio rural, onde sua família tem origem, voltando novamente à cidade após algum tempo. Em Franca, já com 14 anos, idade permitida por lei para o trabalho, o entrevistado passou a trabalhar em uma fábrica na seção de solados. Depois dessa primeira fábrica que fechou, Ricardo passou por duas indústrias como trabalhador interno, nas quais acumulou grande experiência e ganhou qualificações. O entrevistado narrou a sua trajetória de modo muito coerente, nos menores detalhes, apresentando um percurso de progressão profissional, no qual em cada posto que ocupava ganhava maiores qualificações que lhe possibilitaram assumir cargos de chefia e, com dezessete anos, abrir a sua própria banca de pesponto.

Ricardo tornou-se adulto muito cedo, assumindo responsabilidades atípicas para a sua pouca idade. No seu relato demonstrou grande confiança e foi um dos poucos entrevistados, a exemplo de Valdir e Ivone, que possui um projeto profissional e vislumbra um futuro no setor.

“Eu sou uma pessoa que cada dia que passa eu busco algo diferente para mim, o calçado é limitado, eu não me vejo mais como funcionário de empresa. Gosto de banca, dentro de alguns anos eu devo montar uma para mim, não banca, mas sim uma indústria. Inclusive, o curso que eu faço, é o técnico em calçado, então a gente tem uma amplitude maior, eu já conheço bastante da área produtiva, eu venho me aperfeiçoando com esse objetivo, trabalhar ou na área criativa que seria essa área de modelagem, desenvolvimento, que hoje eu já venho entrando devagar que é a parte técnica, que também me satisfaz, estou no momento satisfeito, estou há três meses nessa empresa por ela eu conheci o sul, eu não conhecia”.

Quando questionado pelos motivos que o conduziram tão precocemente a um negócio próprio, Ricardo afirma:

“A princípio comigo é a necessidade, a vontade que eu tenho, eu não me incomodo, eu não consigo me ver muito tempo fazendo a mesma coisa, para mim me incomoda, eu não consigo ser operador mais. Então, já é fruto dessa necessidade também. Eu montei a minha banca devia ter em torno de uns dezessete anos. (...) Não, informal. Eu tinha

uma necessidade que vinha da minha família, eu que cuidava, o meu salário era o maior dentro da casa, eu e minha irmã mais nova, os outros eram casados, agora todos são casados, e os pais. O meu pai passou por uma doença, eu passei por um momento de desemprego, daí ficou bastante confuso. Daí eu fui para uma fábrica, daí comecei trabalhando e mesmo estando na empresa eu levava uma ficha para casa”.

Destarte, posso dizer que o percurso profissional de Ricardo é rico e virtuoso, no sentido de ter propiciado um enriquecimento das suas qualificações, que permitiu ao mesmo passar das funções operacionais a cargos de gerencia e planejamento. Mesmo tendo vindo de uma família simples e de origem rural, Ricardo se sente até mesmo confortável para almejar a posição de industrial do calçado.

O entrevistado apresenta um discurso empresarial, permeado da ideologia “empreendedorista”, semelhante ao de Jair. E em comum os dois apresentam o fato de terem freqüentado cursos do SEBRAE. Ricardo foi da primeira turma do projeto PROFICAL (Programa de Profissionalização do Setor de Calçados)⁸³, que procurava profissionalizar os banqueiros francanos, dotando-os de melhor capacidade gerencial.

A primeira banca de pesponto de Ricardo foi alojada nos fundos da sua casa, onde trabalhava ele, a irmã e o sobrinho. Com o tempo passou a contratar outros funcionários, chegando a trabalhar com sete pessoas nesse espaço. O entrevistado afirmou que ele e o sobrinho eram os pespontadores da banca e que o restante dos funcionários eram coladeiras, embora o entrevistado tenha demonstrado grande desconfiança quanto a capacidade de trabalho das mulheres.

⁸³ Projeto implementado pelo SEBRAE em 2001. Tal iniciativa começou com um projeto de capacitação para a indústria calçadista, que visava prioritariamente identificar onde se encontravam as pessoas carentes de informações e conhecimento. Para tanto, o SEBRAE buscou parcerias com entidades representativas como a prefeitura, associações e com as indústrias da região que se encontravam cadastradas no sindicato local. O passo seguinte foi a elaboração de um Programa de Capacitação abordando os temas Empreendedorismo, Finanças, Mercado, Recursos Humanos, Liderança e Negociação que contou com 98 participantes. Esse programa tinha como público alvo os banqueiros da cidade que faziam parte da rede de terceirização das indústrias calçadista, com o fim de dotá-los de capacidade gerencial e “empreendedora” para que de empregados se tornassem micro-empresários. Com as cobranças da Justiça do Trabalho por uma terceirização legal entre duas empresas autônomas e conformadas juridicamente, o SEBRAE acreditou que os banqueiros deveriam transformar as características dos seus negócios para que assim pudessem preservar os seus empregos. Destarte, não caberia a indústria contratante construir uma relação de trabalho mais responsável com os banqueiros, mas sim caberia a esses tornarem mais independentes, assumindo assim o discurso liberal empreendedorista, tão em voga no momento.

“É mais fácil de você desafiar, criar ritmo (referindo-se aos homens), influência daquela primeira banca, eu trabalhava com criança, geralmente era menino. Então, influenciado por aquilo, por ver a forma com que ele lidava com a gente, conversava. E mulher, às vezes, dá tendinite. Para você trabalhar em banca eu optaria por homem. Como eu trabalhava com sapato mais voltado para..., bota, não é uma sandália, uma coisa mais tranqüila. Apesar das mulher ter as suas vantagens, ela mais sensível, ela é mais delicada, ela tem mais atenção quanto a qualidade, higiene no trabalho, tudo isso. Mas na época visando lucro, produtividade, eu pensava em homem, mas não tinha”.

Mesmo na função de coladeira, consensualmente atribuída à mulher, Ricardo tem preferência por homem.

“Para passar cola há muito tempo o homem tem mais ritmo, ele tem condições de trabalhar, de pegar uma lata de cola que é pesada. Então, beleza e na época já tinha começado com revólver, eles gostavam. A própria aparação que para homem é melhor”.

A banca inicialmente era informal e estabelecia somente um acordo verbal com os funcionários, embora Ricardo procurasse dar aos seus funcionários todos os direitos estabelecidos em lei. Esse fato revela que os parâmetros que definem a relação padrão e formal de trabalho, influenciam também as formas de trabalho no segmento informal.

“Eu não registrava, porém eu pagava férias, décimo terceiro e o salário e quando a gente ficava parado eu avisava antes, se eu não avisasse antes eu dividia o prejuízo. “Vai ficar parado essa semana, dois dias eu te pago, três você perde”. Sempre conversava desse jeito. Nunca tive problema com lei, porque o que é combinado não é caro, volta a falar com isso. Eu sempre lidei bem com eles quanto a isso”.

Foi na época em que comandava essa pequena banca, que Ricardo fez o curso do SEBRAE e passou a administrar o seu empreendimento de forma mais profissional e a adotar o discurso empreendedorista difundido por essa instituição de apoio à pequena empresa. Ricardo vestiu a camisa do pequeno empresário, não admitindo mais uma tutela por parte da indústria contratante, aclamando o discurso liberal e individualista do empreendedor, inclusive, discordando da Justiça do Trabalho que vê na figura do banqueiro não um empregador, mas um trabalhador, muitas vezes precário.

“Eu estou sendo desrespeitado como micro-empresário (quando a Justiça o vê como trabalhador). Está certo que a maioria das bancas não tem cultura, o proprietário não tem cultura para encarar isso e acha bom se for funcionário. Surgiu essa oportunidade no SEBRAE, eu entrei, eu fiz o curso, fui me aprimorando, conheci custo, cronometragem, todas as outras coisas que vieram na seqüência. (...) Passei a aplicar. Daí a necessidade de um parceiro melhor, o Bradoqui (a primeira fábrica para qual prestava serviços) já não me atingia, porque eles ainda estavam preparados para pagar os direitos dos funcionários do banqueiro, eu já não queria isso mais. “Eu vou te pagar a mais”. “Você vai me pagar a mais, você não tem compromisso comigo mais, eu vou te dar todos os documentos que você precisa, a responsabilidade é minha”. Daí, eu não conseguia comportar mais no Bradoqui. Daí surgiu o Democrata que precisava de banca, procurou o SEBRAE, daí falaram para mim: “Eu vou levar um currículo”. Levei um currículo e deu certo”.

Com a Democrata a banca de Ricardo institucionalizou-se melhor como empresa, registrando-se no Conselho Nacional de Pessoa Jurídica, saindo dos fundos de sua casa para ocupar um barracão que oferecia um espaço mais adequado às atividades produtivas. Nessa banca Ricardo chegou a ter quinze funcionários, todos registrados.

“Eu fui para o Democrata, novo até, 19, 20, anos. (...) E ali eu pude pôr em prática o que eu havia aprendido no SEBRAE, daí eu montei um módulo, um módulo seria um tipo de esteira manual, daí eu tive em torno de quinze funcionários, eu sai da minha casa, aluguei um barracão, dois banheiros, tudo correto, a porta de “bang-bang”. Então, para mim eu me realizei e estava tranqüilo, eu estava trabalhando, estava ganhando, fazendo o máximo para eu destacar”.

Após quatro anos, por destacar-se como banqueiro, a Democrata o convidou para ocupar um cargo de gerência dentro da empresa, oferecendo boas oportunidades de ganho e permitindo que ele continuasse com a banca, que passaria a ser administrada pela esposa. Entretanto, a experiência acabou não funcionando bem, pois, segundo o entrevistado, a esposa encontrou dificuldades em gerir o negócio. Diante disso, Ricardo optou pelo fechamento da banca e a prosseguir como gerente de uma seção de pesponto da Democrata em Cássia, cidade mineira próxima a Franca⁸⁴.

⁸⁴ As indústrias da cidade, nos últimos tempos, passaram a desmembrar as suas seções, alocando-as nas cidades mineiras próximas, por não estarem sobre a jurisdição do Sindicato da categoria de Franca e região, o que possibilita o pagamento de menores salários.

No período em que foi funcionário do Democrata, Ricardo presenciou uma mudança organizacional na empresa. A indústria passou a ter problemas com a terceirização do pesponto para as bancas, devido a problemas jurídicos e pela dificuldade gerencial dos banqueiros, que não alcançavam a produção e a qualidade desejada. Perante essa situação, a indústria optou por uma “des-terceirização”, montando uma seção de pesponto própria, próxima da fábrica, onde os trabalhadores passaram a ser funcionários da Democrata. Entretanto, mesmo com essa seção de pesponto própria, a indústria não deixou totalmente de requerer serviços dos banqueiros, como presenciemos em campo.

Nessa função Ricardo permaneceu por três anos, até que passou a desgostar do serviço. Segundo o entrevistado, a indústria fez, inicialmente, uma proposta salarial que nunca se cumpriu na prática, sem contar que desde que entrou na empresa não teve nenhuma alteração de função, o que o decepcionou, já que esperava ter uma progressão na hierarquia da empresa. Em função desses motivos, Ricardo forçou uma demissão.

O entrevistado afirmou ter ficado pouco tempo desempregado, entre aspas, como ele diz, pois sempre executou algum trabalho em casa na sua máquina de pesponto. Isso revela que o pesponto domiciliar, nesse caso, funcionou como uma estratégia de sobrevivência diante do desemprego e enquanto não encontrava uma ocupação melhor.

Como Ricardo tem vasta experiência e qualificação na área e buscou fazer vários cursos técnicos oferecidos pelo SENAI, passou a prestar serviços de consultoria às indústrias da cidade como autônomo. E hoje foi contratado por indústria do Sul que está se instalando em Franca, como consultor. Mas a intenção de Ricardo é abrir uma indústria ou uma banca própria. É preciso ressaltar que mesmo que Ricardo prefira atuar como autônomo ou como dono de um negócio próprio, hoje ele ocupa um emprego formal, registrado, padrão, e se mostra satisfeito.

Existem dois grandes eixos interpretativos diante da tendência a proliferação de pequenos negócios, muitas vezes informais, comandados por antigos trabalhadores, denominado por (Silva & Chinelli, 1997: 26), de “círculo vicioso” e “círculo virtuoso”. O primeiro refere-se ao empobrecimento dos atores produtivos, que vai desde o afrouxamento da proteção legal no emprego até a franca ilegalidade, que usam a

possibilidade do auto-emprego, da informalização, como estratégia de sobrevivência. Entretanto, do outro lado, teríamos um segmento mais afluente e qualificado de trabalhadores que poderiam de fato exercer a sua criatividade e capacidade “empreendedora” como auto-empregados ou micro-empresários. Por trás dessas duas alternativas polares, ainda segundo (Silva & Chinelli), está o ponto de vista teórico de Polanyi (1975) com seu antagonismo entre mercado e sociedade e o de Schumpeter (1982) com a convicção de que a criatividade do “empreendedor” exerceria papel fundamental na geração de desenvolvimento. Os efeitos sociais das políticas liberais, justificadas ideologicamente como a “única” forma de garantir a produção de riqueza e manter o nível de emprego, fazem os críticos do liberalismo verem o mercado auto-regulado como um “moinho satânico”, que “não pode existir durante um espaço apreciável de tempo sem destruir a substância humana e natural da sociedade (Polanyi, 1975: 17)”⁸⁵. De outro lado, outras análises, que se dedicam à reorientação das economias nos países centrais, enfatizam os elementos de criatividade e inovação que seriam próprios da produção pós-fordista. Seria o que Schumpeter denominava de desenvolvimento por oposição ao crescimento como fluxo contínuo, apoiado na primazia da função empresarial para o desenvolvimento econômico.

A nosso ver, a adesão a um desses dois eixos interpretativos depende do caso em que em se detêm e os agentes que se analisa. Muitos atores da classe média, podem vir a atuar de forma próxima ao “empreendedor” de Schumpeter, mas a grande maioria dos trabalhadores, quando despojados da tutela do contrato formal de trabalho, cai na pobreza e se vê coagido a adotar estratégias de sobrevivência distantes do empresário “schumpeteriano”.

“Embora a evidência disponível seja escassa e não conclusiva, particularmente no que diz respeito à conexão entre os processos econômicos e a lógica do comportamento dos agentes, o engajamento no diversificado leque que estamos chamando de atividades alternativas pode corresponder a uma atitude estritamente defensiva visando evitar ou compensar a mobilidade descendente, assim como também uma atitude ativa de preferência por este caminho como meio de ascensão social ou manutenção de status. A ênfase monocórdica em um desses aspectos, tão comum nos

⁸⁵ Citado por Silva e Chinelli (1997, 27).

pacotes interpretativos que desejamos evitar, dificulta o entendimento dessas duas possibilidades concretas. É mais plausível propor a hipótese de que a formação dos comportamentos corresponda a uma combinação das duas atitudes, com o peso relativo de cada uma dependendo do volume de recursos (econômicos ou não) e expectativas de que os agentes dispõem (Silva & Chinelli, 1997: 36)”.

O caso de Ricardo demonstra que nem todas as trajetórias no setor são erráticas e disformes, podendo apresentar progressão e virtualidades. Ricardo estaria longe do eixo interpretativo de Schumpeter, mas também não pode ser colocado ao lado do empobrecimento aliado ao fim das proteções trabalhistas tradicionais, como no caso de Adelmo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho no Brasil nunca foi homogêneo, mas conforme a indústria e o capitalismo desenvolviam-se nas décadas de 60 e 70 no país, o assalariamento regido pela CLT passou a ser a forma de trabalho padrão, ao menos como referência. A informalidade, o auto-emprego, o autônomo eram tidos como formas de inserção produtivas arcaicas e destinadas ao desaparecimento com o pleno desenvolvimento do capitalismo no Brasil. Entretanto, na década de 90 essas formas atípicas de trabalho, que seguiam uma trajetória descendente, passaram a multiplicar-se numericamente, de modo que hoje estamos diante de um “caleidoscópio” de formas de inserção produtiva, onde a diversidade passa ser a regra. No entanto, a nova informalidade ou novo trabalhador autônomo deve ser pensando a partir de um novo paradigma teórico, não mais associado a um resquício do passado ou a uma marginalidade produzida pela insuficiência do capitalismo nos países em desenvolvimento. Hoje essas formas atípicas de trabalho se coadunam perfeitamente ao capitalismo contemporâneo dotando-o de flexibilidade e maleabilidade, quebrando a suposta rigidez do trabalho fordista.

O presente estudo sobre a diversidade de formas de trabalho na terceirização do calçado em Franca demonstrou que essa heterogeneidade se deve ao recrudescimento do processo de terceirização empreendida pelas indústrias da cidade. Conforme procurei demonstrar nesse estudo, a externalização da produção na cidade não é prática nova, mas a terceirização praticada hoje difere da subcontratação do calçado realizada antes da década de 90. A subcontratação existente no setor anteriormente era realizada de forma marginal e não como núcleo essencial e constitutivo da organização da produção do calçado na cidade. Ademais, a antiga subcontratação era na sua maioria exercida por mulheres, crianças e aposentados, e hoje essa forma de relação de trabalho não se limita mais a essas categorias, mas se difunde por todas as categorias produtivas.

Hoje a terceirização na cidade, devido a um moroso embate judicial encabeçado pelo Ministério Público do Trabalho no sentido de uma maior formalização das relações nessa forma produtiva, tem cada vez mais se organizado num formato de relação entre empresas e não mais em uma relação de capital e trabalho. Entretanto, ainda são poucos os casos em que existe realmente uma relação entre empresas, embora, como pude

observar na pesquisa, haja um movimento no sentido da maior regularização dessa prática. Portanto, hoje as unidades produtivas terceirizadas, as bancas, são mais bem institucionalizadas do que as antigas bancas domiciliares, que quase sempre não tinham registro de empresa. Ao lado dessa maior institucionalização, encontra-se um significativo crescimento numérico das bancas, aliado a queda do emprego formal no setor, sem queda da produção.

O aumento dessas bancas e sua maior institucionalização trouxeram à cena novos atores produtivos, como a figura do banqueiro micro-empresário. Todavia, conforme o este estudo procurou demonstrar são poucos os casos de bancas que se encaixam na definição jurídica e econômica de empresa, em consequência são poucos os banqueiros que podem ser vistos efetivamente como micro-empresários. Entre os entrevistados encontrei somente três banqueiros que se aproximam da figura produtivo do micro-empresário e estão mais próximos ao pólo do capital, Jair, Vanderlei e João. Mas mesmo esses apresentam peculiaridades que torna difícil a sua aproximação com o capital. Os demais banqueiros entrevistados em menor ou maior grau podem ser postos no pólo do trabalho. Notei na pesquisa que os meus atores produtivos não se deixavam classificar facilmente nas categorias empregado e patrão, assim procurei demonstrar na análise que entre essas duas formas polares de inserção produtiva, capital e trabalho, existem diversas outras posições que formam uma espécie de continuum entre um pólo e o outro.

Essa fragmentação das formas estabelecidas de trabalho engendrou nos atores pesquisados reações sociais individualistas e corroeu as formas de inserção, mediação e identificação social que o trabalho permitia, colocando sobre os ombros dos trabalhadores as próprias demandas por provisão individual e pelas necessidades sociais, que deixam de estar atreladas à ocupação de um posto de trabalho formal. Essa fratura na “classe” dos trabalhadores do calçado de Franca minou a homogeneidade do grupo e dificultou a sua mobilização. Os pequenos banqueiros, assim como a maior parte dos trabalhadores, não têm relação com o sindicato e apresentam uma postura conservadora diante da mobilização política dos operários, expressa na condenação, quase unânime, das greves, que são representadas como bagunça, anarquia. A maioria dos nossos entrevistados compartilham valores tradicionais que valorizam a harmonia e condena os

conflitos, contribuindo desse modo para o estabelecimento de um ambiente de trabalho apaziguado.

Os trabalhadores das bancas ao experimentarem uma relação de trabalho mais próxima ao banqueiro, têm dificuldades de reconhecê-lo como patrão, do mesmo modo que não reconhecem a indústria contratante como empregadora, devido à distancia e muitas vezes ao desconhecimento da verdadeira contratante. Resta a pergunta sem resposta: a quem o trabalhador deve dirigir a sua insatisfação, ao banqueiro trabalhador ou a indústria contratante da qual muitas vezes sequer sabem o nome?

Nas visitas às bancas percebemos que muitas delas, mesmo ao se inscreverem no CNPJ, não cumprem a maior parte dos direitos trabalhistas, gerando postos de trabalho precários.

A última instância a qual os trabalhadores recorrem em busca das antigas proteções trabalhistas é a Justiça do Trabalho. Entretanto, como presenciei em campo, as relações de trabalho próximas que se desenrolam nas bancas, funcionam como um empecilho ao recurso a Justiça do Trabalho. Mesmo que o trabalho nas bancas não seja regulado por um contrato formal de trabalho, encontramos a presença de regras que conformam a relação e as condições de trabalho ali vigentes. Dá-se muito valor a palavra dada, de modo que quando o banqueiro admite um trabalhador, esse se compromete verbalmente a aceitar as condições de trabalho oferecidas. Quebrar a palavra dada é visto de forma negativa tanto pelos banqueiros como pelos trabalhadores. Portanto, mesmo que, segundo relatos, o recurso a Justiça do Trabalho na cidade seja numeroso entre os trabalhadores da banca, se não fosse essa ética da palavra empenhada e a relação pessoal que estabelecem com os banqueiros, os dissensos trabalhistas seriam muito maiores. Conforme foi relatado no capítulo anterior, durante a pesquisa encontrei somente um caso de uma senhora banqueira domiciliar que ameaçou a contratante com um processo judicial e forçou um acordo entre as partes para receber ao menos parte dos seus direitos.

Nas relações informais de trabalho estabelecidas nas bancas não predomina uma ausência de regras, mas muitas vezes o contrato de trabalho formal atua como parâmetro para definir o que é ou não legítimo, ou que é justo e injusto nas relações de trabalho

nessas unidades produtivas. Assim, muitas vezes o que é ilegal não é visto como injusto pelos trabalhadores, que entendem que o banqueiro não cumpre os direitos trabalhistas porque não tem condições para tal.

Os postos de trabalho oferecidos pelo setor, mesmo os formais, são de baixa qualidade, haja vista a média salarial que é baixa, quando comparada a de outras categoriais, e a média de duração do vínculo empregatício, que não ultrapassa dois anos. Mesmo os trabalhadores internos das indústrias têm dificuldades de construir uma trajetória profissional dentro de uma mesma empresa, pois as empresas da cidade, motivadas pela flexibilidade que o FGTS oferece na gestão da mão de obra e tendo em conta a sazonalidade típica do setor, costumam demitir parte dos funcionários no final do ano e recontratá-los a partir de março, sendo que nem sempre contratam os mesmos funcionários. As pequenas e médias indústrias preponderantes no ramo em Franca, têm uma alta taxa de mortalidade, portanto não podem oferecer a seus trabalhadores a estabilidade que nem eles mesmo possuem.

Entretanto, o trabalho nas bancas de pesponto é mais instável ainda do que nas indústrias, pois não garantem um salário fixo, sendo que em alguns meses os trabalhadores podem até mesmo não obterem rendimentos, podendo o vínculo ser interrompido a qualquer momento. Os trabalhadores das bancas tendem a transitar muito entre diversas situações de trabalho, compondo trajetórias profissionais instáveis. Porém, quando observa-se os postos de trabalho do setor em geral, poucos são os trabalhadores que conseguem compor uma trajetória virtuosa. No entanto, os trabalhadores formais têm uma inserção privilegiada por poderem usufruir o seguro-desemprego, a contribuição previdência, o FGTS e todos os direitos ligados à posse da carteira de trabalho.

Ao compor a trajetória dos trabalhadores terceirizados e dos banqueiros pude verificar o trânsito constante desses trabalhadores entre as diversas formas de trabalho, e que as categorias empregado e trabalhador podem ser ocupadas em momentos diversos por um mesmo ator produtivo, como podê-se notar na trajetória profissional de Juliano que foi trabalhador interno da indústria, foi banqueiro por alguns anos e hoje é trabalhador de uma banca. Portanto, a linha divisória entre essas categorias produtivas é

bastante fluida. A despeito disso, vimos que não são todos trabalhadores que conseguem ou podem se tornar banqueiros. As características da figura produtiva do banqueiro são: domínio pleno do saber fazer; grande experiência no ramo; e principalmente contatos no meio que facilitem o acesso às grandes indústrias, pois as bancas que atendem pedidos das pequenas indústrias possuem pouca estabilidade.

Muitos banqueiros não passam de trabalhadores ocultos por CNPJ, mas mesmo diante de toda a instabilidade a que estão expostos, muitos preferem o trabalho em banca ao tradicional emprego padrão em uma indústria. Os elementos valorizados na profissão de banqueiro são a liberdade, a possibilidade de poder trabalhar mais próximo de casa e da família, a possibilidade de auferir melhores rendimentos e o status que o banqueiro usufrui perante os trabalhadores do calçado. Entretanto, alguns entrevistados se mostraram bem descrentes quanto a sua inserção profissional, embora reconheçam que os postos de trabalho no segmento formal também não asseguram a segurança e a estabilidade perdida.

Os trabalhadores das bancas na maior parte não demonstraram preferência pelo emprego na indústria ou na banca, para a grande maioria “tanto faz”. As relações de trabalho nas bancas não são regidas de forma impessoal e segundo regras definidas por um contrato, mas por uma ética subjetiva, onde os termos da relação são definidos face á face. As relações de trabalho nessas unidades produtivas são regidas de modo que se assemelha a uma relação de companheirismo, de camaradagem. Essa proximidade encurta as distancias sociais e oblitera o conflito que se traduz na conciliação.

Notei entre nossos trabalhadores terceirizados um sentimento ambíguo diante das suas condições de trabalho, que é visto não só como ambiente de opressão, mas também como ambiente de liberdade e “doçura”, fruto das relações mais próximas e pessoais que as pequenas empresas engendram. As mulheres, via de regra, preferem o trabalho nas bancas, alegando que ali usufruem uma maior flexibilidade de horário que lhe é essencial no cuidado com os filhos e a casa. Entrevistamos quatro costuradeiras domiciliares e os seus relatos são um testemunho da intensidade do trabalho executado, dos baixos rendimentos auferidos e da falta de perspectiva profissional. Entre os trabalhadores das bancas, é muito valorizado o ambiente amistoso que partilham na

banca, sendo que os funcionários das grandes bancas mostram-se mais satisfeitos em relação aos trabalhadores das pequenas e médias bancas.

A meu ver, os postos de trabalho no setor no geral são precários, de modo que faz pouca diferença estar dentro da fábrica ou fora dela, pelo menos na maioria dos casos. A não ser que se trate de um profissional muito qualificado e que ocupe um posto de trabalho numa das poucas grandes indústrias da cidade. Creio ter sido possível demonstrar com este estudo que a precariedade não está somente no segmento informal, mas espalha-se por toda a parte.

Conforme já disse as bancas têm buscado se conformarem juridicamente como empresa e têm procurado registrar seus funcionários. Mas, como pude observar em campo, na maior parte dos casos o CNPJ da empresa é apenas formal, pois essas não funcionam de forma autônoma como uma pessoa jurídica, mas são tão dependentes da indústria contratante que mais se assemelham a trabalhadores do que empresas. Como se sabe, o Direito do Trabalho tem um princípio denominado “princípio de verdade”, e mesmo que exista um CNPJ, vale mais a forma de funcionamento do empreendimento do que a documentação formalmente adotada. Mesmo o registro de trabalho dos empregados dessas bancas não tem funcionamento real, pois os trabalhadores da banca continuam a não usufruir os seus direitos, não têm garantia de rendimentos, não têm férias, décimo-terceiro salário, mesmo que os valores sejam lançados na contabilidade da empresa, como um modo de burlar a fiscalização. Destarte, concluímos que o processo de legalização das condições de trabalho na terceirização do setor em Franca tem sido muitas vezes formal, mas não verdadeiro.

O recorte de gênero se fez presente em toda a análise, pois se nota no segmento terceirizado de Franca uma clara segmentação dos postos de trabalho em função do gênero. As mulheres são maioria nas inserções produtivas mais precárias, como a costura domiciliar do calçado e o serviço de cola nas bancas de pesponto. Já os homens representam a maior parte dos banqueiros ou ocupam a posição de pespontadores e cortadores nas bancas. Como a função mais exigida nas bancas de pesponto é a de coladeira, as mulheres são a maioria dos trabalhadores das bancas, a não ser que se trate de uma banca de corte, na qual as mulheres praticamente inexistem. Mesmo quando o

empreendimento é familiar, a mulher fica relegada a atividades menos valorizadas e muitas vezes sequer recebem rendimentos.

Conforme presenciamos na pesquisa, a terceirização desloca a figura do empregador e do empregado, tal como definidos pela legislação, faz do trabalhador um simulacro de patrão. Assistimos, assim, a um movimento que põe em questão o direito ao trabalho e o substitui pelo direito à produção. Transformar os direitos do trabalho em direitos da produção da riqueza é delegar aos trabalhadores a responsabilidade pela produção, seja dentro da fábrica, por meio dos Programas de Qualidade Total e de envolvimento dos trabalhadores, ou através da cobrança de empreendedorismo dirigida aos micros e pequenos empresários. Segundo Balcão (2000: 110-11), isso faz com os direitos tornem-se privilégios. *“O direito concedido sem o envolvimento e o empreendimento dos trabalhadores é direito que será lido como uma concessão gratuita da sociedade a quem não tem espírito empreendedor”*.

Nessas circunstâncias, assistimos no setor calçadista de Franca uma segmentação do mercado de trabalho no Brasil, de um lado um conjunto numeroso e heterogêneo de trabalhadores precarizados fruto da terceirização e desregulamentação do contrato de trabalho e, de outro, os poucos trabalhadores das grandes empresas, que ainda mantêm certos benefícios, tidos como privilégios, desejados por todos. Fora da relação de trabalho regulada, resta os trabalhadores “se virarem”, arriscando-se em toda sorte de trabalho precário.

Outra contribuição da dissertação foi a demonstração de que os conceitos definidos e pensados a partir de outras realidades, principalmente a dos países desenvolvidos, não se enquadram na vida social do universo da pesquisa. Por isso, o trabalho privilegiou a descrição das situações reais de trabalho e o pouco apego a categorias de análise pré-definidas. Portanto, quando usamos o termo terceirização, não estamos nós referindo a sua definição formal, relação entre duas empresas, mas sim a forma como o mundo do trabalho de Franca se apropria do discurso da terceirização e constrói um jeito próprio de terceirizar. Muitos dirão que, se não há uma relação entre duas empresas autônomas, não há terceirização, a “verdadeira” terceirização. Na pesquisa, ao contrário acreditamos que a “verdadeira” terceirização é aquela encontrada

na vida social. É preciso ressaltar, ainda, que os banqueiros, os industriais e os trabalhadores do calçado de Franca fazem uso do termo terceirização e se sentem parte desse processo, seja lá qual for o formato que ele adquire na cidade. Portanto, compartilhando com a perspectiva de Druck (1999) e de Hirata (1994) (citada por Druck, 1999), não acreditamos que haja na vida social uma deformação da terceirização verdadeira, definida nos livros de administração, mas acreditamos na forma particular de apropriação das localidades específicas de discursos e processos que circulam em âmbito geral. Dizer que o setor calçadista francano deforma a terceirização verdadeira é o mesmo que dizer que o Brasil deformou o trabalho fordista padrão. Seria mais correto dizer que o Brasil se re-apropriou a partir da sua realidade de um conjunto de processos ocorridos no mundo do trabalho em âmbito mundial.

BIBLIOGRAFIA

ABRAMO, Lais. 1998. “Um olhar de gênero. Visibilizando precarizações ao longo das cadeias produtivas”. In: ABRAMO, Lais e ABREU, Alice (org.). *Gênero e trabalho na Sociologia latino-americana*. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST.

ABREU, Alice Rangel de Paiva e SORJ, Bila (org) – *O Trabalho Invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio Fundo Editora, Rio de Janeiro.

ABREU, Alice; GITAHY, Leda; RAMALHO, José Ricardo; RUAS, Roberto. “Produção flexível e relações inter-firmas: a indústria de auto-peças em três regiões do Brasil”. In: *Produção flexível e novas institucionalidades na América Latina*.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. 2007. *Direito do Trabalho: Material, Processual e Legislação Especial*. São Paulo: Editora Ridel.

ALVES, Elvisney Aparecido; BARBOSA, Agnaldo de Sousa; BRAGA FILHO, Hélio. 2006. *Empreendedores de “pés descalços”: os industriais do calçado e o paradigma schumpeteriano*. XIII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 06 a 08 de novembro de 2006.

ALVES, Elvisney Aparecido; BRAGA FILHO, Hélio. 2005. *Reestruturação produtiva na indústria calçadista francana: expressões da precarização do ambiente fabril*. XII SIMPEP – Bauru, SP, Brasil, 07 a 09 de novembro.

ANTUNES, Ricardo. 2007. “Dimensões da precarização estrutural do trabalho”. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. *A perda da razão social do trabalho – terceirização e precarização*. São Paulo: Editorial Boitempo.

BALCÃO, Nilde. 2000. *Terceirização e desmontagem do contrato de trabalho*. Dissertação de mestrado, FFLCH/USP.

BARBOSA, Agnaldo de Sousa. *Empresários “No Papel” (?): Problemas de método e interpretação no estudo da dinâmica de agentes econômicos em um setor industrial na periferia das transformações contemporâneas*. Pegar referencia site da facef.

BARBOSA, Agnaldo de Sousa; FILHO, Hélio Braga. 2006 “O lado avesso da reestruturação produtiva: um “lupen-empresariado” em Franca?” In: OLIVEIRA, Cirlene A. H. da Silva & BERTANI, Íris F. *Interdisciplinaridade: Integração Entre Saberes e Práticas*. Franca: UNESP, 2006, pp. 329-342.

BARBOSA, Agnaldo de Sousa. 2006. *Empresariado fabril e desenvolvimento econômico: empreendedores, ideologia e capital na indústria do calçado (Franca, 1920-1990)*. São Paulo: Hucitec, FAPESP.

BAZAN, L; NAVAS-ALEMAN, L. 2001. *Comparing chain governance and upgrading patterns in the Sinos Valley, Brazil*. University of Sussex, Institute of Development Studies, paper of workshop “Local upgrading in global Chains”.

BECKER, H. 1993. *Métodos de pesquisa em Ciências Sociais*. São Paulo: Hucitec.

BLAY, Eva. 1978. *Trabalho domesticado: a mulher na indústria paulista*. São Paulo, Editora Ática.

BORGES, A. e DRUCK, M. G. 1993. “Crise global, terceirização e exclusão no mundo do trabalho”, *Caderno CRH*, Salvador, n. 19.

BOURDIEU, Pierre. 2007. *O Poder Simbólico*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.

BRAGA FILHO, Hélio. 2000. “A reorganização da indústria de calçados de Franca”. In: *Serviço Social & Realidade*, Franca, v. 9, n. 1.

CACCIAMALI, Maria Cristina. 1989. “Expansão do mercado de trabalho não regulamentado e setor informal”. *Estudos Econômicos*. São Paulo: IPE, v. 19, n. especial.

CACCIAMALI, Maria Cristina. 1991. “As economias informal e submersa: conceitos e distribuição de renda”. In: Camargo, J. M., Giambiagi, F. (orgs.). *Distribuição de renda no Brasil*. São Paulo: Paz e Terra.

CAIRES, Ângela Cristina R. 1999. *Fios tecidos - A malha da terceirização no setor Têxtil em Araraquara*. Tese de Doutorado, Araraquara: UNESP.

CARDOSO, F. H.; FALETTO, E. 1984. *Dependência e desenvolvimento na América Latina: ensaio de interpretação sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar.

CARDOSO, Adalberto; COMIM, Álvaro & GUIMARÃES, Nadya. (2000), “Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, ALAST, ano 7, 13: 17-52.

CARLEIAL, Liana. 1997. “Reestruturação industrial, relações entre firmas e mercado de trabalho: as evidências na indústria eletroeletrônica na Região Metropolitana de Curitiba”. In: CARLEIAL, Liana e VALLE, Rogério (orgs). *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. Hucitec-ABET, São Paulo.

CARLEIAL, Liana e BAL, Maria Madalena. 1999. “Produção subcontratada e distribuição “franqueada”: dois pesos e duas medidas na flexibilidade da Benetton no Brasil”. ANPEC, Anais do XXVII Encontro Nacionl, Vol. II.

CASTEL, Robert. 1998. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Editora Vozes.

COLBARI, Antonia. 2006. *Trabalho, auto-emprego e pequenos negócios: reconfigurando as estratégias de capacitação profissional e de desenvolvimento local*. 30 Encontro Anual da ANPOCS, Caxambu, MG.

COSTA, A. 2002. *A cadeia couro-calçados*. Campinas: UNICAMP-IE. Relatório de Pesquisa “Estudo da Competitividade de Cadeias Integradas no Brasil”.

COSTA, A.; FLINGESPAN, F. 1997. *Avaliação do movimento de realocação industrial de empresas de calçados do Vale dos Sinos*. Porto Alegre: Sebrae.

COUTINHO, Antonio Carlos. 2006. “Franca do calçado: resumo da origem e evolução da indústria calçadista francana”. Sindicato das Indústrias de Franca – SINDIFRANCA.

DAUSTER, Tânia. 1992. “Uma infância de curta duração: trabalho e escola”. In: *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo, n. 82, p.31-36.

DEDECCA, Cláudio S. 1999, *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*, UNICAMP, Campinas - Cap. 1 e 4.

DEMAZIÉRE, Didier. 2006. *Prekarites d’emploi, precarites de condition: entre formes et normes*. Texto apresentado no Colóquio Internacional “Novas formas do trabalho e do desemprego: Brasil, Japão e França numa perspectiva comparada. São Paulo.

DIEESE, 2000. *Trabalho Infantil em Franca: crianças que trabalham e estudam*. Cadernos de Formação, n. 11.

DRUCK, Maria da Graça, 1999. *Terceirização: (des) fordizando a fábrica. Um estudo do complexo petroquímico*. São Paulo e Salvador, Boitempo Editorial e EDUFBA.

DUBAR, Claude. 2000. “Trajectoires professionnelles, formes identitaires et mondialisation”, Comunicação ao III Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho, maio.

DUBAR, Claude. 2001. “El trabajo y las identidades profesionales y personales”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, ALAST, ano 7.

ESTANQUE, Elísio. 2000. *Subjetividades e práticas de classe no operariado do calçado*. Edições Afrontamento, Porto.

FARIA, Maria Ester Braga. 1999. *A experiência cooperativa dos sapateiros francanos: um desafio para o futuro*. Tese de doutoramento, UNESP - Franca.

FARIA, Aparecido de. 1994. “Terceirização – Um desafio para o movimento sindical”. In: MARTINS, Heloisa de Souza e RAMALHO, José Ricardo (org.). 1994. *Terceirização. Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*. São Paulo, Editora Hucitec e CEDI-NETS.

FENSTERSEIFER, J.; GOMES, J. 1995. “Análise da cadeia produtiva do calçados de couro”. In: FENSTERSEIFER, J. (org.). *O complexo calçadista em perspectiva: tecnologia e competitividade*. Porto Alegre: Ortiz.

FRANCISCHINI, A. 2002. *Impactos do novo ambiente competitivo em empresas do setor calçadista*. São Carlos, UFSCar. Dissertação de mestrado.

GARCIA, R. 2001. *Vantagens competitivas de empresas em aglomerações industriais: um estudo aplicado à indústria brasileira de calçados e sua inserção nas cadeias produtivas globais*. Campinas, UNICAMP-IE. Tese de Doutorado.

GARCIA, Renato de Castro. 1996. *Aglomerações Setoriais ou Distritos Industriais: um estudo das indústrias têxtil e de calçados no Brasil*. Dissertação de mestrado, IE – UNICAMP.

GARCIA, Renato de Castro 2003 – “Relatório Setorial Preliminar: calçados e insumos” – FINEP. (disponível na web.)

GEREFFI, Gary. 1997. “Competitividade e redes na cadeia produtiva do vestuário na América do Norte”. In: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Ano 3, número 6.

GITAHY, Leda. 1994. “Inovação tecnológica, subcontratação e mercado de trabalho”. In: *São Paulo em Perspectiva*, v. 8, n 1.

_____, Leda; RUAS, Roberto; RABELO, Flávio e ANTUNES, Elaine. 1997. “Relações inter-firmas, eficiência coletiva e emprego em dois *clusters* da indústria brasileira”. In: *Revista Latinoamericana de Estudios Del trabajo*, ano 3, n 6.

GOUVEIA, Aparecida Joly. 1983. “O Trabalho do Menor: necessidade transfigurada em virtude”. In: *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo (44): 55-62.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. 2004. *Caminhos Cruzados: Estratégias de empresas e trajetória de trabalhadores*, Cap. 6 e 7, São Paulo, Editora 34.

LEITE, Elenice M. 1997. “Reestruturação industrial, cadeias produtivas e qualificação”. In: CARLEIAL, Liana e VALLE, Rogério (orgs). *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. Hucitec- ABET, São Paulo.

LARA, Ricardo. 2005. *As determinações do trabalho (in)visível*. Dissertação de mestrado, Faculdade de História, Direito e Serviço Social, UNESP, Franca, SP.

LEITE, Márcia Paula. 1997. “Competitividade e trabalho na cadeia automotiva brasileira”. In: *XXI Congresso da ALAS* – São Paulo.

LEITE, Márcia Paulo. 1997. “Qualificação, desemprego e empregabilidade”. In: *São Paulo em Perspectiva*, Vol. 11 (1), jan.-mar..

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

MARCELINO, Paula R. Pereira. 2004. *A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil*. São Paulo: Expressão Popular.

MARTINS, Heloisa de Souza e RAMALHO, José Ricardo (org.). 1994. *Terceirização. Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*. São Paulo, Editora Hucitec e CEDI-NETS.

MARX, Karl. 1996. *O capital – crítica da economia política*. Liv. I, vol. I. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

MENDES, Alexandre Marques. *Classe Trabalhadora e Justiça do Trabalho: experiências e expressões do operário do calçado* (Franca-SP, 1968-1988). Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Faculdade de Ciências e Letras da UNESP – Campus de Araraquara, 2005.

MOREIRA, Eliana Monteiro. (1998). “A Regência do Afetivo: Laços Familiares e Espaços Produtivos”. In: ABRAMO, Lais e ABREU, Alice (orgs.). *Gênero e Trabalho na Sociologia Latino-Americana*, Rio de Janeiro: ALAST.

NAVARRO, Vera Lúcia. 2006. *Trabalho e Trabalhadores do Calçado*. São Paulo: Expressão Popular.

_____. 2007. “A indústria de calçados no turbilhão da reestruturação”. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Trabalho e trabalhadores no Brasil*. Editora da UNICAMP.

NETO, Silvio Carvalho; JUNIOR BOTELHO, Ariovaldo da Costa; CAMPANHOL, Edna Maria. Referencia no site da unifacef.

NORONHA, Eduardo. “*O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*”. Tese de doutorado apresentada ao Departamento de Ciência Política da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo em 1998.

NORONHA, Eduardo G. 2001. “Informal, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil”, Trabalho apresentado no XXV Encontro Anual da ANPOCS.

OLIVEIRA, Francisco de. 1981. *A economia brasileira: crítica a razão dualista*. Petrópolis: Vozes.

OLIVEIRA, Francisco de. 1988. “O flanco aberto”. *São Paulo em Perspectiva*. v. 2, n.3.

OLIVEIRA, Francisco de. 2003. *Crítica à razão dualista: o ornitorrinco*. São Paulo: Editorial Boitempo.

PAMPLONA, João Batista. 2001. *Erguendo-se pelos próprios cabelos: auto-emprego e reestruturação produtiva*. São Paulo: Germinal.

POCHMANN, Márcio. 1999. *O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século*. São Paulo: Contexto.

RAMALHO, José Ricardo. 1997. “Precarização do trabalho e impasses da organização coletiva no Brasil”. In: *Neo-liberalismo, trabalho e sindicatos. Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra*. São Paulo, Boitempo Editorial.

REIS, Carlos Nelson dos. 1994. *A Indústria Brasileira de Calçados: inserção internacional e dinâmica interna nos anos 80*. Tese de Doutorado, IE – UNICAMP.

REIS, Marisa. 1992. *Reestruturação Internacional e Inserção do Brasil na Indústria de Calçados*. Dissertação de Mestrado, IE – UNICAMP.

RINALDI, Helena. 1987. *O Façonismo em Franca*. Franca: UNESP.

RUAS, Roberto. 1985. *Efeitos da modernização sobre o processo de trabalho: condições objetivas de controle na indústria de calçados*. Porto Alegre, Secretária de Coordenação e Planejamento/ Fundação de Economia e Estatística.

RUAS, Roberto. 1993. “Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição”. In: ABREU, A. e SORJ, Bila (org). *O Trabalho Invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio Fundo Editora, Rio de Janeiro.

- SANTOS, Valcir Bispo. 1997. "Mercado de trabalho, terceirização e segregação social em Carajás". In: CARLEIAL, Liana e VALLE, Rogério (orgs). *Reestruturação produtiva e mercado de trabalho no Brasil*. Hucitec- ABET, São Paulo.
- SCHNEIDER, Sergio. 1996. "O ateliê de calçados". In: *Revista Tempo & Presença*, v. 18, 288.
- SILVA, Luiz Antonio M. e CHINELLI, Filippina. 1997. "Velhas e novas questões sobre a informalização do trabalho no Brasil atual". *Contemporaneidade e Educação*, ano II.
- SILVA, Sergio. 2001. "Thompson, Marx, os marxistas e os outros". In: THOMPSON, E. P. *As peculiaridades dos ingleses e outros artigos*. Editora da UNICAMP, Campinas.
- SORJ, Bila. 2005. "Mudanças e continuidades do trabalho domiciliar: algumas questões metodológicas". In: GITAHY, Leda e LEITE, Márcia (org.). *Novas tramas produtivas: uma discussão teórico-metodológica*. São Paulo, Editora Senac.
- SOUZA, Paulo Renato. 1980. *Emprego, Salários e pobreza*. São Paulo: Hucitec.
- SOUZA, Samuel Fernando de. 2003. *Na esteira do conflito – Trabalhadores e trabalho na produção de calçados em Franca (1970-1980)*. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em História da Faculdade de História, Direito e Serviço Social – UNESP-Franca.
- SUZIGAM, Wilson. 2000. *Sistemas Produtivos Locais no Estado de São Paulo: o caso da indústria de calçados de Franca*. (relatório preliminar), Campinas: IPEA/PNUD e IE/UNICAMP.
- SUZIGAN, W.; FURTADO, J.; GARCIA, R.; SAMPAIO, S.E.K. 2001. Sistemas produtivos locais no Estado de São Paulo: o caso da indústria de calçados de Franca. In: TIRONI, L.F. (org.). *Industrialização descentralizada: sistemas industriais localizados*. Brasília: IPEA.
- TELES, José Ronaldo. 2003. "A trajetória dos desempregados calçadistas de Franca". In: *Serviço Social & Realidade* – Franca, V. 12, n 2, 2003.
- TELLES, Vera. 1994. "Pobreza e cidadania: precariedade e condições de vida". In: MARTINS, Heloísa de Souza e RAMALHO, José Ricardo (org.). *Terceirização. Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho*. São Paulo, Editora Hucitec e CEDI-NETS.
- TELLES, Vera. 1998. "A 'nova questão social' brasileira". *Praga – Estudos Marxistas*. Número 6, São Paulo, Editora Hucitec.

TELLES, Vera. 2006. “Trabalho, cidade e os elos perdidos da política”. In: Cibele Saliba Rizek e Wagner Romão (orgs.). *Francisco de Oliveira, a tarefa a crítica*. Belo Horizonte: Editora UFMG.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. 2007. “Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil”. In: DRUCK, G.; FRANCO, Tânia. *A perda da razão social do trabalho*. São Paulo: Editorial Boitempo.

THOMPSON, E. P. As peculiaridades dos ingleses e outros artigos. Editora da UNICAMP, Campinas, 2001.

THOMPSON, E. P. (2002). *Costumes em Comum*. São Paulo: Companhia das Letras.

TOSI, Pedro Geraldo. *Capitais no interior: Franca e a história da indústria coureiro-calçadista (1860-1945)*. Editora UNESP, 2002.