

**UNIOESTE – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, EDUCAÇÃO E LETRAS – CCHEL
COLEGIADO DE HISTÓRIA**

GILVANA MACHADO COSTA

**RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO NO OESTE DO
PARANÁ: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DA FÁBRICA FIDELITÁ EM
MARECHAL CÂNDIDO RONDON - PR**

**MARECHAL CÂNDIDO RONDON
2011**

**UNIOESTE – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, EDUCAÇÃO E LETRAS – CCHEL
COLEGIADO DE HISTÓRIA**

GILVANA MACHADO COSTA

**RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO NO OESTE DO
PARANÁ: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DA FÁBRICA FIDELITÁ EM
MARECHAL CÂNDIDO RONDON - PR**

**Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de História do
Campus de Marechal Cândido Rondon
da Universidade Estadual do Oeste do
Paraná. Orientador: Professor Doutor
Antônio de Pádua Bosi.**

**MARECHAL CÂNDIDO RONDON
2011**

RESUMO

Esta monografia investiga as relações de trabalho estabelecidas na indústria de confecção no Oeste paranaense a partir de estudo de caso sobre as trabalhadoras da fábrica de *lingerie* Fidelitá, sediada na cidade de Marechal Cândido Rondon - PR. A abordagem enfatiza o processo de industrialização recente na região e a percepção das trabalhadoras da Fidelitá sobre a organização do seu trabalho.

Palavras - chave: Trabalho; Trabalhadores; Industrialização recente; Indústria têxtil e confecção; Marechal Cândido Rondon.

A Geomar, meu amor e companheiro de todos os momentos.

A meus pais, minha dedicação.

AGRADECIMENTOS

As trabalhadoras que concederam as entrevistas, pois sem estas não teria conseguido realizar este trabalho.

Ao professor Antônio que nas orientações contribuiu tanto para o desenvolvimento da pesquisa como para a minha formação.

Aos colegas do grupo de estudo da Linha de Pesquisa Trabalho e Movimentos Sociais no qual dividimos os problemas e dificuldades de nossas pesquisas.

A Cida sempre preocupada com a formação de profissionais engajados com sua prática na transformação dessa sociedade.

A minha família que mesmo longe acompanharam e me incentivaram a continuar os estudos.

A prima Aline que nos finais de semana nos divertíamos entre filmes e pizzas.

A dona Ivone que me livrou de fazer almoço por um tempo permitindo me dedicar um pouco mais as atividades da universidade.

Aos companheiros e amigos Jaqueline, pelos momentos de descontração, Fagner, Suzane, Guilherme, Marília, Juliana, pelas discussões e outros tantos que me apoiaram e dividiram a conta no lanche da esquina.

A todos, professores, colegas, que de uma forma ou de outra acompanharam e contribuíram para a minha formação.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1: EMPREGOS E ESTABELECIMENTOS NO SETOR TÊXTIL EM MARECHAL CÂNDIDO RONDON EM 1996 EM RELAÇÃO AO ESTADO E A REGIÃO OESTE DO PARANÁ.....21ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.

TABELA 2: NÚMEROS DE EMPREGOS E ESTABELECIMENTOS NO SETOR TÊXTIL EM MARECHAL CÂNDIDO RONDON EM 2000 EM RELAÇÃO AO ESTADO E A REGIÃO OESTE DO PARANÁ.....21

TABELA 3: INDÚSTRIAS DE CONFECÇÃO EM MARECHAL CÂNDIDO RONDON/PR – 2001.....22

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
CAPÍTULO I: PROCESSO DE INDUSTRIALIZAÇÃO RECENTE EM MARECHAL CÂNDIDO RONDON	11
CAPÍTULO II: TRABALHO E TRABALHADORES NA FIDELITÁ	26
CONCLUSÃO.....	54
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
FONTES ORAIS	58

INTRODUÇÃO

O propósito de desenvolver uma investigação sobre as relações de trabalho estabelecidas na indústria de confecção no oeste paranaense é devido às profundas mudanças que têm ocorrido nos últimos anos no mundo do trabalho. Elas resultam do acirramento das relações de produção capitalistas que têm atingido ápices nunca antes imaginados.

Datado historicamente, o trabalho enquanto ação consciente do homem realizado para suprir suas necessidades de sobrevivência passa por mudanças estruturais a partir da invenção da maquinaria. Marx (MARX, 1968), já no século XIX, dizia que o homem tornou-se um apêndice da máquina e que a produção capitalista deformou os homens e tornou-os criaturas alienadas, especializadas. O trabalho não tem mais sentido numa sociedade que prioriza a força de trabalho como mercadoria.

O meu ingresso na universidade como acadêmica de História me fez conhecer o mundo de novo, sob uma nova perspectiva, ver a trajetória de vida e trabalho da minha família de maneira problematizada. Me fez perceber que a minha família não é a única nessa busca por melhores condições de vida e de trabalho, mas que fizemos parte de uma classe que trabalha e sobrevive dentro de um sistema que só faz esgotar fisicamente os trabalhadores. O trabalho que desenvolvemos passou a ser valorizado pelo que produzimos e não mais pelo que ele nos proporciona.

A escolha do tema decorre também da minha experiência pessoal como trabalhadora de uma confecção situada no sudoeste do Paraná. Entre os anos de 2000 e 2002, com idade de 16 anos, trabalhei como auxiliar de produção em uma confecção de calças sociais, na cidade de Santo Antonio do Sudoeste. Nesta mesma fábrica trabalhavam minha mãe, minha irmã e seu marido, elas como costureiras e ele como cortador. Por três meses trabalhei meio período e recebia R\$ 75,00, valor proporcional ao salário mínimo da época de R\$ 150,00, além de não ter registro em carteira. Mesmo depois de passar o período de “experiência” e passar a trabalhar o dia inteiro não houve mudança quanto a minha situação em relação à legislação trabalhista. Apenas um ano depois, em 2001, é que fui registrada. Naquele momento então, eu cumpria uma jornada de trabalho de oito horas, além dos períodos de “horas extras”, e estudava a noite, sendo que em 2001 conclui em tempo normal o ensino médio.

Em 2008, quando iniciei o curso de História, meu trabalho já não era mais relacionado à confecção, e sim como caixa no supermercado da Copagrill aqui em Marechal Cândido Rondon. Mas a minha família, com exceção do meu pai que é pedreiro, permaneceu no ramo de confecção como trabalhadores. Minha mãe, depois de 17 anos como costureira, conseguiu

dar entrada na sua aposentadoria, infelizmente, por invalidez, devido aos movimentos repetitivos causados pelo trabalho em confecção de calças *jeans*, que exigia maior esforço físico, por se tratar de um tecido mais pesado. Nessa mesma época, meu irmão trabalhava em outra confecção em Santo Antonio, depois mudou para Ampére, Santa Isabel do Oeste e novamente para Santo Antonio, onde reside e trabalha nesse ramo até hoje, sempre em busca de melhores condições de trabalho. Minha irmã, juntamente com seu esposo, veio para Pato Bragado, e no momento estão em Bandeirantes – MS, ainda no ramo de confecção e também em busca de melhores condições de trabalho, já que agora têm dois filhos.

Assim, meu interesse pelo tema partiu desta motivação pessoal e da experiência desenvolvida na iniciação científica¹, vinculada a Linha de Pesquisa “Trabalho e Movimentos Sociais”, quando procurei discutir o processo de industrialização no Oeste do Paraná com ênfase para a análise da rotina e dos métodos de trabalho vividos pelos trabalhadores.

Como bolsista desenvolvi na ocasião uma discussão inicial com a bibliografia pertinente e um levantamento e análise de dados a respeito das trabalhadoras ocupadas na referida confecção (questionário socioeconômico e entrevistas abertas). Os resultados indicaram primeiramente que uma organização do trabalho que articulava elementos do taylorismo e do toyotismo; segundo, a caracterização da força de trabalho como jovem e feminina e, por fim, uma considerável rotatividade. Portanto, a presente pesquisa parte desta experiência e pretende aprofundar a discussão em torno da rotina e das relações de trabalho vivenciadas pelas trabalhadoras na Fidelitá.

A Fidelitá, sob a direção de Jorge e Neuza Osmarini, deu início as suas atividades no ano de 1993. Naquele momento, na condição de pequena empresa a Fidelitá ocupava uma sala de não mais que 100 metros quadrados, e seu quadro de funcionários era reduzido a seis trabalhadores. Hoje, após 18 anos de sua constituição, possui uma estrutura de dois barracões, com perspectiva de ampliação, com área construída que ultrapassa dois mil metros quadrados. Tem em seu quadro de funcionários 200 “colaboradores” diretos, conforme informações obtidas no site², mas de acordo com as entrevistadas esse número chega a 300 quando em épocas de demanda por produção.

Para desenvolver a pesquisa houve a necessidade de estabelecer métodos e técnicas de análises que nos guiam e nos remetem a certas escolhas. Pelo fato de meu objeto ser as trabalhadoras da Fidelitá e fazerem parte de um processo em constante transformação, no que

¹Durante o período de 2009/2010, desenvolvi o projeto intitulado “Trabalhadores das indústrias de confecção em Marechal Cândido Rondon/PR”, sob a orientação do Prof. Dr. Rinaldo Varussa.

²Fidelitá. Disponível em <<http://www.fidelita.com.br>> Acesso em 15 de abril de 2010.

diz respeito a Marechal Cândido Rondon, adotei o Materialismo Histórico como campo de reflexão para esta pesquisa. Resumidamente, tentei pensar o conhecimento histórico como um campo de tensões, em contradição, sem isolar o fato de seu meio social.

Para o materialismo histórico a verdade existe e é apreensível, portanto, o homem pode entender e explicar o mundo. Para a produção do conhecimento histórico, de acordo com o método materialista, necessita-se de procedimentos e métodos. A dialética do conhecimento histórico baseia-se na necessidade de que a partir dos pressupostos teóricos, o autor problematize as evidências, as fontes, e as investigue. Para tanto, essa perspectiva me ajudou a analisar as transformações ocorridas no que se refere à indústria Fidelitá, e que altera as relações de trabalho.

Como um dos métodos de pesquisa é trabalhar com fontes orais se faz necessário apontar algumas dificuldades que encontrei ao realizar algumas entrevistas. As trabalhadoras, por se tratar de uma empresa que emprega mais de 200 funcionários sendo mais de 90% mulheres, se mostraram um tanto quanto inseguras sobre se poderiam falar ou não a respeito das suas relações de trabalho. As questões que fiz não indagavam diretamente sobre a empresa, mas mesmo assim ficaram com receio. Uma das trabalhadoras que havia entrevistado revelou-me que já teve problemas quanto a realizar entrevistas com estudantes. Segundo ela fizeram mal uso de seu relato. Essa foi, portanto, uma das minhas dificuldades, pois além da timidez ao saberem que está sendo gravado ainda tive que lidar com o receio das entrevistadas.

As entrevistas orais não foram produto de técnica, mas das relações que consegui desenvolver com as trabalhadoras. Portanto, o método de utilizar fontes orais consiste em trabalhar com a subjetividade dos indivíduos lidando com as questões postas pelas entrevistadas a partir de minhas próprias questões. Neste sentido, o diálogo com Alessandro Portelli ajudou-me a compreender que essa relação entre entrevistado e entrevistador não é um objetivo muito fácil de ser alcançado, pois as pessoas reinterpretem e dão novos significados aos acontecimentos passados. Ou ainda encobrem sentimentos e interpretações, por censura, repressão, temores, ou pela pouca disposição de falar (KHOURY, 2006, pg. 33).

Assim, o objetivo desta pesquisa foi investigar as relações de trabalho recorrendo à literatura especializada e desenvolvendo estudo de caso sobre as trabalhadoras da fábrica de *lingerie* Fidelitá, sediada na cidade de Marechal Cândido Rondon. As questões pesquisadas dizem respeito ao entendimento do processo de industrialização recente na região e à percepção da organização do trabalho vivida pelas trabalhadoras ocupadas na Fidelitá.

Portanto, o trabalho ficou assim estruturado: primeiro sistematizei as hipóteses que tentam explicar a presença da indústria têxtil na região e na cidade de Marechal Cândido Rondon e, em segundo lugar, a análise das entrevistas para compreender a rotina e as relações de trabalho vividas pelas trabalhadoras da Fidelitá. Evidenciar como se desenvolvem as relações de trabalho no espaço fabril torna-se importante, pois são nesses espaços que se desenvolvem as formas de exploração da força de trabalho.

CAPÍTULO I

PROCESSO DE INDUSTRIALIZAÇÃO RECENTE EM MARECHAL CÂNDIDO RONDON

O jornal O Presente³ de março deste ano estampava a manchete: “Mercado de trabalho enfrenta rotatividade de mão-de-obra”, seguido da frase de que “Em Rondon o setor mais afetado com a constante troca de funcionários é o industrial”. Penso que esse meio de comunicação tem seu discurso voltado para a defesa dos industriais da cidade. O jornal insiste apontando que esses “problemas” são resultado da velha prática de forçar a saída do trabalho para receber o benefício social (seguro desemprego) e na tentativa de legitimar a sua fala dá voz as pessoas que tem “sofrido” com esse problema. Dentre as vozes estão o diretor de pessoas da Faville, indústria de alimentos, a presidente da Acimacar (Associação Comercial, Industrial e Agropecuária de Marechal Cândido Rondon), o gerente da agência dos trabalhadores e, por fim, o proprietário da fábrica de bolas Kagiva. O trabalhador não tem voz, este não é chamado para dar sua opinião, pois corre-se o risco de “descobrirem” que esta rotatividade pode estar vinculada as precárias e degradantes condições de trabalho sobre a qual os trabalhadores têm sofrido.

Longe de tomar esse meio de comunicação como um espelho das realidades passadas e presentes, encaro tal jornal como detentor de uma prática social constituinte da realidade social, que modela formas de pensar e agir, define papéis sociais, generaliza posições e interpretações (MACIEL, 2004, pág.15).

A matéria acima citada nos leva a pensar na realidade atual do processo de industrialização pelo qual tem passado esta cidade e os seus desdobramentos nos modos de viver e trabalhar dos trabalhadores.

O processo recente de industrialização tem sido visto como um avanço no “desenvolvimento” econômico da cidade, pois gera emprego e renda. Visto dessa forma, a classe dirigente tem propagado um discurso de que Rondon tem trabalho, porém alguns problemas como a rotatividade são alguns dos “empecilhos” para esse crescimento. A partir disso, refletir sobre esse processo de industrialização recente nos remete a alguns estudos que

³Jornal O Presente, ano 19 n° 3047, Marechal Cândido Rondon – PR, sexta feira, 11 de março de 2011, pág. 10 – 11. Sobre este jornal o colega Fagner Guglielmi Pereira realizou um estudo mais aprofundado analisando 10 anos desse jornal observando a construção de discursos e propagação de uma ideologia da classe dominante desta cidade.

percebem tal processo como um desenvolvimento planejado que visa o crescimento econômico não só de uma cidade, mas de regiões.

O estudo de Udilma Weirich sobre Marechal Cândido Rondon aponta que “o desenvolvimento busca regiões que apresentam potenciais adequados para a produção e escoamento dos produtos” (WEIRICH, 2004). Outros denominam essa “busca” como processo de reestruturação produtiva, que surge como resposta ao esgotamento de possibilidades de expansão do capital, daí a necessidade de reorganizar a produção (CORRÊA, 1997). Ambas têm sua lógica. Porém, quando há esgotamento da reprodução do capital em determinada região um dos recursos utilizados é a busca por novos espaços para novamente efetivar a exploração de mais lucros. Ou como aponta Carvalhal:

A divisão territorial do trabalho ensejada pelo capital está articulada tanto à necessidade expansiva do capital, quanto à geografia própria do capital, isso significa que ao expandir reproduz as desigualdades espaciais, com valorização em alguns lugares e desvalorização em outros. À medida que a saturação do mercado e o excesso de acumulação aumentam, o capital precisa encontrar mecanismos de garantir a reprodução ampliada, seja através da valorização produtiva, seja pela reprodução virtual do capital financeiro. (CARVALHAL, 2007, pág. 78)

Esses novos espaços tornam-se alternativas quando oferecem abundância de mão-de-obra, com poucas possibilidades de trabalho, e que, por sua vez, possam permitir uma baixa remuneração além de condições precárias de trabalho⁴. E ainda as novas regiões que se tornam alvo de investimentos para o capital são aquelas com disponibilidade de matéria prima ou que não tenha em seu histórico a experiência industrial.

A cidade de Marechal Cândido Rondon tem sido alvo não só de grupos de fora, como por exemplo, o grupo industrial alimentício Zadimel/Faville de Medianeira que a partir de 1999 se instalou na cidade. Mas algumas instituições têm realizado ações com o objetivo de atrair investimentos para a cidade e também para a região oeste. Um exemplo disso é Associação dos municípios do Oeste do Paraná (AMOP) criada ainda em 1969. A AMOP se posiciona (conforme informações contidas no site) como “entidade representativa dos municípios da região oeste do Estado do Paraná. Além dos municípios de outras áreas

⁴BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. O trabalho, o consumo e os novos operários: a experiência de trabalhadores em região de recente industrialização. In. BORSOI, Izabel C. F.; SCOPINHO, Rosemeire A. (org.) Velhos Trabalhos, novos dias: modos atuais de inserção de antigas atividades laborais. CE: Fortaleza/São Carlos. Edições UFC/EDUFSCAR, 2007. A autora analisa o Estado do Ceará que tem se revelado uma região propícia para a instalação de indústrias e que buscam tais vantagens desde os anos 90.

geográficas que pretendem associar-se” mediante proposta apresentada para a aprovação em assembléia geral desta entidade.

São os integrantes desta entidade e que atuam em diversos setores: Senadores, Deputados Federais e Estaduais, Prefeitos; Câmaras, Associações Comerciais e Industriais; Associações de Engenheiros e Arquitetos, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), COPEL (Companhia Paranaense de Energia), SANEPAR (Companhia de Saneamento do Paraná), Itaipu Binacional, Núcleo Regional de Toledo de Foz do Iguaçu e de Cascavel, EMATER (Empresa Paranaense de Assistência Técnica e Extensão Rural), IBAMA (Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis), UNIOESTE (Universidade Estadual do Oeste do Paraná), CEFET (Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná), FUNDETEC (Fundação para o Desenvolvimento Científico e Tecnológico), OAB (Ordem dos Advogados do Brasil), ECOPARANÁ (Serviço Social Autônomo Ecoparaná), Sindicato dos trabalhadores Rurais, Associação Médica de Cascavel, COOPAVEL (Cooperativa Agroindustrial), Pastoral da Criança, CACIOPAR (Coordenadoria das Associações Comerciais e Empresariais do Oeste do Paraná), PARANACIDADE. As instituições que faziam parte e hoje são extintas são: a TELEPAR (Telecomunicações do Paraná S.A), e a FOZTUR (Foz do Iguaçu Turismo S/A).

Todas essas instituições, desde então, atuaram e atuam para promover o “desenvolvimento regional”, seja divulgando a região oeste como turística, seja para atrair novos empreendimentos e investimentos para os municípios.

Esta “entidade” tem um plano de desenvolvimento cujos objetivos apresentados demonstram em certa medida como atuam as instituições que a integram. Dentre os objetivos destacam-se os seguintes: promover a divulgação de potencialidades e oportunidades que a região oferece, visando atrair novos investimentos de acordo com as opções estratégicas definidas para cada município; promover o debate permanente do processo de desenvolvimento da região, com a participação de agentes públicos e atores sociais; promover a realização de convênios com empresas nacionais e estrangeiras que visem o desenvolvimento regional: e realizar convênios, acordos, contratos e parcerias de interesse da entidade e dos municípios associados.

O “desenvolvimento” de regiões se dá, além da busca do capital por novos espaços, pelo incentivo das próprias instituições tanto públicas quanto privadas em atrair investimentos para regiões e municípios.

O papel desempenhado pela AMOP é relevante no sentido de que ao divulgar o potencial da região não considera os resultados desse “desenvolvimento” na vida dos trabalhadores. Por exemplo, quais são as possibilidades que um trabalhador do campo tem, quando este já não supre mais as suas necessidades, em vir para a cidade e ter como opção o trabalho na fábrica. A AMOP já tem a “solução”, pois o SENAC a apoia oferecendo cursos de aprendizagem na área industrial, porém é uma nova realidade para os trabalhadores.

Um fator que marca a região oeste do Paraná e especificamente a cidade de Marechal Cândido Rondon é quando um longo período de seca, na década de 70, prejudicou o “desenvolvimento” econômico. A iniciativa foi ir à busca de novos empreendimentos que não dependessem tanto de fatores climáticos. Em busca de alternativas passou-se a valorizar a diversificação agrícola, além do incentivo de divulgar o potencial dos municípios. A paisagem antes puramente agrícola de Marechal Cândido Rondon passa a ser composta por indústrias alimentícias, frigoríficos, metalúrgicas, em menor grau o ramo têxtil, entre outros. Temos a partir de então a mudança no perfil produtivo com as instalações de indústrias alimentícias como a Frimesa (1980) a Faville (1999), o Frigorífico de aves da Copagril (2005) e a Fidelitá indústria e confecção de *lingerie* ainda em 1993. É sobre a indústria têxtil e confecção que vamos nos deter.

Outra perspectiva que tenta explicar o “desenvolvimento econômico” da região é o estudo sobre os APLs. Eles buscam compreender o complexo de relações voltadas para o desenvolvimento econômico da região oeste paranaense, que vem se definindo como industrial alimentícia. Para localizar e compreender tal conceito é necessário uma contextualização sobre como o “desenvolvimento” dos chamados APLs que tem reorganizado alguns setores, e até mesmo regiões – no que se refere à produção – antes conhecida pela exclusiva produção agrícola.

O conceito de Arranjos Produtivos Locais refere-se:

“a aglomerações territoriais de agentes econômicos, políticos e sociais, operando um conjunto específico de atividades correlacionadas, que apresentam vínculos, mesmo que incipientes, de articulação, interação, cooperação e aprendizagem. Geralmente envolvem a participação de empresas produtoras de bens de serviço e consultoria, comercializadoras, clientes, entre outros – e suas variadas formas de representação e associação. Incluem também diversas outras instituições públicas e privadas voltadas à

formação e capacitação de recursos humanos (como escolas técnicas e universidades), à pesquisa, ao desenvolvimento e à engenharia, bem como à política, à promoção e ao financiamento.” (BORIN, 2005, pág. 85)

Esses arranjos assim percebidos nos dão a dimensão do planejamento com que são concebidas as formas de aglomerações espaciais que permitem o desenvolvimento econômico de uma região. Para tanto, é necessário buscarmos a origem na qual o conceito de arranjo produtivo foi desenvolvido.

Antes do final da Segunda Guerra Mundial houve a necessidade de uma reformulação da economia mundial, a partir disso realizou-se a conferência de *Bretton Woods* que resultou na criação do FMI (Fundo Monetário Internacional) e o BIRD (Banco Mundial) e a ideia de constituição de um mecanismo que coordenasse as regras do comércio mundial.

No contexto dessa nova ordem mundial surgem os blocos econômicos com o objetivo de criar um mercado comum mundial livre de tarifas alfandegárias. Portanto, os blocos econômicos nada mais são do que associações de países, em geral de uma mesma região geográfica que estabelecem relações comerciais privilegiadas entre si e atuam de forma conjunta no mercado internacional. Um dos aspectos mais importantes na formação dos blocos econômicos “é a redução ou a eliminação das alíquotas de importação, com vistas à criação de zonas de livre comércio” (BEZERRA Jr., 2001, pág. 126), assim, os blocos aumentam a relação de interdependência das economias dos países-membros.

O primeiro bloco econômico é criado na Europa, em 1957, a Comunidade Econômica Europeia – CEE (atual União Europeia). Atualmente, os mais importantes são a NAFTA (Acordo de Livre Comércio da América do Norte) de 1992, a União Europeia (UE), o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), a Cooperação Econômica da Ásia e do Pacífico (APEC) e, não menos importante o Pacto Andino, a Comunidade dos Estados Independentes (CEI) e a Comunidade da África Meridional para o Desenvolvimento (SADC) (BEZERRA JR, 2001).

A nível mundial as relações comerciais são reguladas pela Organização Mundial do Comércio (OMC), que substituiu o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (GATT), criado em 1947. Essa organização vem promovendo o aumento no volume do comércio internacional por meio da redução geral de barreiras alfandegárias, esse movimento, no entanto, é acompanhado pelo fortalecimento dos blocos econômicos, que buscam manter maiores privilégios aos países-membros.

Essa regionalização da economia é fortalecida nos anos 90 com o desaparecimento de blocos da Guerra Fria, liderados pelos Estados Unidos e União Soviética, que acaba

estimulando a formação das zonas independentes de livre-comércio, que é um dos aspectos do processo de globalização.

Um mercado globalizado permite a abertura de novos espaços para a atuação de empresas multinacionais, organizações, indivíduos etc., e até mesmo a atuação de atores estatais aí inseridos (municípios, estados federados ou províncias), além das organizações internacionais de cooperação e de integração, e os blocos regionais. Essa globalização permite, de um lado, a formação de blocos econômicos regionais, integrando economias e estabelecendo restrições à entrada de produtos provenientes de áreas que estão fora do território estabelecido pelos acordos. Por outro lado, com a globalização temos a integração progressiva dos mercados das nações dentro de um processo de abandono gradativo do protecionismo, iniciado nas décadas passadas e que hoje se revela uma tendência comum à maior parte das nações, onde o fluxo de informações de capitais e de mercadorias atinge níveis nunca antes alcançados. O Estado que antes era o principal regulador da economia passa a servir ao capital, as mais lucrativas e mais atrativas vantagens para provocar o “desenvolvimento” econômico.

Dentro destes blocos regionais, ou apoiados por eles, existem as grandes empresas multinacionais que acabam por dominar o mercado no segmento onde atuam, sendo favorecidas pelo protecionismo quer seja de portos, quer seja de domínio tecnológico. Esta hegemonia acabou por ameaçar as pequenas organizações, que eram engolidas pelas maiores que competiam com melhores tecnologias, conseqüentemente maior produtividade e preços mais baixos. Foi neste cenário que surgiram as redes de cooperação, de organização, os arranjos produtivos locais, os sistemas produtivos inovativos locais ou sistemas locais de produção. Todas estas formas análogas focam na cooperação e associação entre as empresas, que são as melhores formas destas vencerem barreiras através da união de conhecimentos, divisão de tarefas, compartilhamento de equipamentos, instalações, mão-de-obra, entre outros. São muitas as vantagens da cooperação entre as pequenas e médias empresas. Dentre essas vantagens destacam-se a possibilidade de incrementar seus processos produtivos, não apenas em relação ao volume de produção, mas também em termos de aumento de possibilidades de inovações tecnológicas, tendo em vista que é possível compartilhar os meios produtivos e os investimentos em novas tecnologias, visando claro o aumento do capital.

Para atrair investimentos e conseqüentemente mais riqueza e geração de renda para sua região, vários governos promovem incentivos variados para as empresas. Isso vai desde isenção de impostos e infra-estrutura até a própria construção das instalações da empresa com

dinheiro público.

Segundo a TECPAR (Instituto de Tecnologia do Paraná) que integra a Rede Paranaense de Apoio aos Arranjos Produtivos Locais (Rede APL Paraná) que é formada por instituições como, sistema FIEP (Federação das Indústrias do Estado do Paraná), BRDE (Banco Regional de Desenvolvimento do Extremo Sul) e SEBRAE-PR (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) têm como objetivo proporcionar maior articulação entre os diversos atores que realizam ações nos APLs. O instituto entende que:

“a implantação e consolidação dos APLs é fundamental ao desenvolvimento pretendido para o Estado. Para isso é necessário estruturar planos, estudos e ações de apoio e a promoção ao desenvolvimento de empresas/instituições que estejam localizadas em regiões com clara especialização produtiva, o que permitirá maior efetividade e melhores resultados econômicos para os APLs”.⁵

A partir desse planejamento o Estado conhece o perfil aglomerativo (a disposição geográfica produtiva) desde sua capacidade de interação (o que a indústria propicia em relação ao crescimento e desenvolvimento econômico) e a capacidade competitiva (definida pelo número de alocações do mesmo setor). Assim, determinadas regiões são inseridas no mercado globalizado e na expansão em longo prazo, permitindo um planejamento do desenvolvimento regional, ou seja, a disposição de setores industriais do mesmo ramo numa mesma região não é uma ação natural, mas sim pensada por parte do capital juntamente com o Estado para que esse fenômeno ocorra.

Jandir Ferreira Lima (2007), ao analisar a dispersão espacial e a alocação do emprego nos ramos produtivos das microrregiões paranaenses, faz um mapeamento segundo os setores mais dinâmicos, ou seja, mais produtivos do Estado e demonstra o crescimento de alguns ramos nos anos de 1985 e 2003. Dessa forma, as indústrias dinâmicas se encontram na região metropolitana de Curitiba, embora as microrregiões de Maringá, Londrina e algumas microrregiões do Sudoeste do Paraná (Pato Branco, União da Vitória, Palmas) também se destacam em alguns ramos produtivos. Os ramos industriais mais dispersos são a indústria metalúrgica e a indústria do papel, papelão, editorial e gráfica, com exceção da metalurgia as outras indústrias dinâmicas encontram-se concentradas em regiões específicas. Já as indústrias de ramos têxteis do vestuário e artefatos de tecidos, calçados e produtos alimentícios e

⁵Plano de Desenvolvimento dos APLs das Indústrias do Vestuário do Oeste do Paraná e Moda Bebê de Terra Roxa. Cascavel-PR. Maio/2006.

bebidas estão localizadas de forma significativa nas regiões Sudoeste, Oeste e Noroeste do estado.

De maneira geral, Lima (2007) aponta para outro aspecto percebido a partir da análise de microrregiões produtivas, como essa distribuição geográfica da produção está associada à funcionalidade permitida aos setores secundário (ramos industriais) e terciário (comércio e serviços), como é o caso do ramo da construção civil em que se associa fortemente com a maior parte do setor secundário e mais ainda com o setor terciário tanto na comercialização dos produtos, como no escoamento das mercadorias. O setor terciário ainda exerce papel fundamental no que tange a organização espacial do Estado e nas relações de atração ou dispersão da mão-de-obra, embora algumas regiões tenham características diferentes ainda é possível perceber uma estrutura produtiva funcionando de forma integrada, seja no consumo local, seja num âmbito espacial maior que o arranjo produtivo.

As regiões especializadas no setor têxtil - confecções – no estado são:

- a) Na área têxtil de algodão: Cornélio Procópio - Bandeirantes e Campo Mourão - Goioerê;
- b) Na área têxtil de rami, seda e outras fibras as regiões de Cornélio Procópio - Bandeirantes e Londrina – Cambé em menor grau;
- c) Na produção de malhas, linhas e tapeçaria é representativa e três regiões: Londrina – Cambé, Apucarana – Ivaiporã e Maringá – Sarandi;
- d) E seis regiões destacam-se na produção de vestuário e acessórios: Londrina - Cambé, Apucarana - Ivaiporã, Maringá - Sarandi, Umuarama - Cianorte, estas quatro identificadas como o “Corredor da Moda” do norte -noroeste do Estado;
- e) As regiões de Francisco Beltrão - Pato Branco (sudoeste do Estado) e Toledo - Marechal Cândido Rondon (oeste) e também destacam-se neste segmento, além das aglomerações municipais de moda bebê de Terra Roxa e de malhas de Imbituva.

Para identificar a presença do setor têxtil no Paraná se faz necessário recuperar seu histórico na produção bibliográfica. No Brasil, houve um aumento das indústrias têxteis, a partir dos anos 70, mas é na década de 80 que este ramo toma maiores proporções. Segundo Colli (2000, pág. 22) “o Conselho Nacional da Indústria Têxtil, em 1986, indicava que no Brasil havia cerca de 5 mil empresas, exceto malharias e confecção. Nos anos 90 esse número chega a 5.158 e a partir de 1991 ocorre uma redução “quando a crise gerada pelos tecidos importados afeta todo o setor”.

Já Abreu (1986, pág. 109) identifica a partir dos censos industriais de 70 e 80 que para o número de estabelecimentos industriais na categoria Indústria do vestuário, Calçados e Artefatos de Tecidos há um salto de 8.613 em 1970 para 15.338 em 1980. Analisando tais números a autora tenta identificar o número de estabelecimentos que vão desde a grande empresa capitalista até o pequeno produtor independente, o trabalho a domicílio, permitindo o entendimento de todo o setor de têxtil e confecção.

A nível nacional, os anos 90 representam para o país o pleno processo de abertura comercial que através de políticas implementadas pelo governo e as medidas de liberalização comercial e financeira geraram uma crise em alguns setores da indústria, desestruturando diversos segmentos do sistema produtivo do país. Essa abertura do mercado aos produtos importados, segundo, Jinkings e Amorim (ANTUNES, 2006), resultou na quebra e no fechamento de várias linhas de produção em nível nacional. E o setor têxtil foi o que mais sofreu com essa importação. A sobrevalorização cambial foi outro fator que ajudou a agravar a crise na indústria, principalmente, a partir da implantação do Plano Real, já em 94.

Com isso a indústria nacional “perdeu em competitividade nas exportações e no mercado interno com a entrada crescente de produtos importados, principalmente dos chamados ‘Tigres Asiáticos’” (ANTUNES, 2006, pág. 340).

As empresas que possuíam maior poder econômico conseguiram manter-se no mercado. Para isso usaram a importação de equipamentos (aproveitando as facilidades para importar), o uso da tecnologia para aumentar a produtividade. Reorganizando e terceirizando o setor produtivo tinham como meta reduzir os custos e aumentar o lucro das empresas. O resultado disso foi um crescente aumento dos níveis de desemprego e subemprego no setor têxtil (CARVALHO, 2007, pág. 9).

Uma saída encontrada tanto pelos industriais como pelos trabalhadores foi o trabalho a domicílio. Este não é um fator novo. O que é novo nesse momento é a maneira como as empresas se utilizam dos trabalhadores para a realização deste tipo de trabalho. Colli (2000), ao centrar a sua pesquisa sobre o fezonismo em Americana – SP demonstra como o capitalismo contemporâneo vem se utilizando crescentemente das formas pretéritas e arcaicas de trabalhos externos para a produção fabril, individualizando e precarizando o trabalho no setor têxtil. O fezonismo revela várias formas de contrato por peça, a domicílio, temporário, etc., fazendo com que o trabalhador assumira uma dupla identidade, de pequeno proprietário capitalista, uma vez que se torna dono dos meios de produção e como assalariado de si mesmo, desvinculado das leis trabalhistas e, portanto de seus direitos de trabalhador

assalariado. A partir dessas novas técnicas de contratação ocorre um aumento da informalidade e a precarização das relações de trabalho que tem um maior impacto na indústria têxtil. Enquanto para os trabalhadores era um meio de sobrevivência a sujeição a este tipo de contratação, para os industriais era um meio de diminuir seus encargos sociais, pois terceirizando a produção garantia a manutenção de mão-de-obra disponível.

No Paraná a presença do setor têxtil só pode ser percebida, com base nos levantamentos do Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social (IPARDES), a partir do ano de 1996, que é quando nos fornece dados para estudo. Segundo esses dados no estado o setor têxtil em 1996 empregava mais que qualquer outro ramo da indústria. Dividido o total de empregos pelo total de indústrias teremos em torno de 10.200 empregos por estabelecimento. Já para o setor têxtil temos 13.986 empregos por estabelecimento, o que indica que em 1996 algumas empresas eram de grande porte. Para a região oeste⁶ composta por 50 municípios o número de empregos de 126.612 representa para o setor têxtil apenas 1.249 divididos em 192 estabelecimentos. Para a microrregião de Toledo composta por 21 municípios do total de empregos de 36.434 representa apenas 464 distribuídos em 93 estabelecimentos do ramo têxtil. A cidade de Marechal Cândido Rondon aparece com 40 empregos distribuídos em 11 estabelecimentos da Indústria Têxtil, do Vestuário e Artefatos de Tecidos, conforme dados na tabela a seguir.

⁶Formam a Região Oeste Paranaense 50 municípios divididos entre a **Microrregião de Cascavel** formada por 18 municípios: Anahy, Boa Vista da Aparecida, Braganey, Cafelândia, Campo Bonito, Capitão Leônidas Marques, Cascavel, Catanduvas, Corbélia, Diamante do Sul, Guaraniaçu, Ibema, Iguatu, Lindoeste, Nova Aurora, Santa Lúcia, Santa Tereza do Oeste, Três Barras do Paraná; **Microrregião de Foz do Iguaçu** formada por 11 municípios: Céu Azul, Foz do Iguaçu, Itaipulândia, Matelândia, Medianeira, Missal, Ramilândia, Santa Terezinha de Itaipu, São Miguel do Iguaçu, Serranópolis do Iguaçu, Vera Cruz do Oeste e **Microrregião de Toledo** formada por 21 municípios: Assis Chateaubriand, Diamante D'Oeste, Entre Rios do Oeste, Formosa do Oeste, Guaíra, Iracema do Oeste, Jesuítas, Marechal Cândido Rondon, Maripá, Mercedes, Nova Santa Rosa, Ouro Verde do Oeste, Palotina, Pato Bragado, Quatro Pontes, Santa Helena, São José das Palmeiras, São Pedro do Iguaçu, Terra Roxa, Toledo, Tupãssi.

Tabela 1: Empregos e estabelecimentos no setor têxtil em Marechal Cândido Rondon em 1996 em relação ao estado e a região oeste do Paraná

	Ano de 1996			
	Paraná	Região Oeste Paranaense	Microrregião de Toledo	Marechal Cândido Rondon
Total de Empregos	1.445.063	126.612	36.434	5.300
Empregos - Indústria Têxtil, do Vestuário e Artefatos de Tecidos	34.965	1.249	464	40
Total de Estabelecimentos	141.809	16.816	5.547	921
Estabelecimentos - Indústria Têxtil, do Vestuário e Artefatos de Tecidos	2.500	192	93	11

Fonte: IPARDES/RAIS. Tabela organizada por Gilvana M. Costa, maio de 2011.

Para o ano de 2000, percebemos algumas diferenças, conforme a tabela abaixo, dentre elas o aumento significativo de estabelecimentos na região oeste e conseqüentemente na microrregião de Toledo e na cidade de Marechal Cândido Rondon.

Tabela 2: Números de empregos e estabelecimentos no setor têxtil em Marechal Cândido Rondon em 2000 em relação ao estado e a região oeste do Paraná.

	Ano de 2000			
	Paraná	Região Oeste Paranaense	Microrregião de Toledo	Marechal Cândido Rondon
Total de Empregos	1.653.435	151.125	46.200	6.756
Empregos - Indústria Têxtil, do Vestuário e Artefatos de Tecidos	47.479	3.429	2.316	184
Total de Estabelecimentos	174.508	20.801	6.900	1.142
Estabelecimentos - Indústria Têxtil, do Vestuário e Artefatos de Tecidos	3.289	295	160	19

Fonte: IPARDES/RAIS. Tabela organizada por Gilvana M. Costa, maio de 2011.

O número de empregos no setor têxtil em 1996 só em Marechal Rondon que era de 40 dá um salto considerável para 184. Considerável porque o número de estabelecimentos que

era de 11 sobe para 19, indicando que algumas indústrias aumentaram sua capacidade produtiva em apenas quatro anos.

Para o ano de 2001 o trabalho de campo realizado por Roseclei Lemke (2002) apresenta quais eram as empresas e quantos funcionários tinham cada uma:

Tabela 3: Indústrias de confecção em Marechal Cândido Rondon/PR – 2001

Empresa	Números de trabalhadores
D' Intimus	7
Raquel Malhas	29
Vilégios	10
Reichert	17
Esportiva Paraná	7
Pequena Mania	20
Mada Modas	5
Graphity Malhas	9
Eli Confecções	3
Luxurious	3
Lojas Helena	15
Ala 13	5
Boneste	12
Rilf Lingerie	6
Bela Casa	10
Fidelitá	79
Ponto a Ponto	37
Total	274

Fonte: Levantamento realizado por Roseli Lemke em pesquisa de campo em 2001. (Grifo meu)

O resultado deste levantamento indica que algumas empresas já dominavam este setor na cidade. Dentre elas a Fidelitá já aparecia como a grande aglutinadora de mão-de-obra com um total de 79 trabalhadores das 17 empresas levantadas em 2001. A constituição das indústrias de confecção de Marechal C. Rondon era basicamente formada por malharias, lingerie e brindes, e a grande maioria dessas empresas era de pequeno porte. Das 17 empresas, 14 empregavam 20 ou menos pessoas. 86% dessa força de trabalho era feminina. As três empresas maiores empregavam juntas 145 trabalhadores, o equivalente a 53% de toda a força de trabalho ocupada no setor. A Fidelitá ainda hoje mantém o seu patamar de ter um grande número de trabalhadores e se manter entre as que mais produzem no que se refere a Marechal Cândido Rondon.

Os dados acima elencados demonstram a tentativa de compreender a organização do APL das Indústrias do Vestuário do Oeste do Paraná que delimita territorialmente os

municípios que o integram. No que se refere à cidade de Marechal Cândido Rondon, embora esteja integrado ao APL do vestuário de Terra Roxa, seu ramo industrial não é o setor têxtil. De acordo com o IPARDES, se em 1996 havia 40 empregos formais neste setor na economia da cidade, este número subiu para 142 em 1998, 184 em 2000, 277 em 2003, 322 em 2006, chegando a 349 em 2010. Apesar deste relevante crescimento a cidade tem sido definida como pólo industrial alimentício a partir das instalações de indústrias alimentícias já citadas anteriormente. Fato evidenciado pelo IPARDES, que no ano de 2005 tem registrado 38 estabelecimentos no setor de Indústria de Produtos Alimentícios, e um total de 2.255 empregos ativos. E para 2010, o número de estabelecimentos vai para 43 e o número de empregos ativos, não necessariamente formais, é de 1.723.

Em relação aos 349 empregos gerados pelo setor têxtil, à indústria e confecção de *lingerie* Fidelitá corresponde o número de cerca de 200 “colaboradores” (segundo informações contidas no site da empresa). Contudo, em trabalho de campo ao realizar entrevistas com as trabalhadoras desta indústria, revelaram o número de trabalhadores empregados chega, em épocas de maior demanda da produção, a ultrapassar 280.

Uma das principais características do setor têxtil na cidade diz respeito a sua concentração em uma única empresa, a Fidelitá. Tal empresa reúne sozinha mais de 200 trabalhadores, o equivalente a quase 60% de todos os trabalhadores empregados formalmente no setor. Comparativamente, em Terra Roxa há um aglomerado bem maior de confecções. Afora o fato de, como observa Terezinha B. Carvalhal:

[...] há uma concorrência entre os trabalhadores que, estando qualificados (pelos cursos ofertados pela fábrica-escola da cidade), competem pelas vagas ofertadas nessas indústrias. Não obstante, o secretário da Associação APL salientou, por outro lado, que há falta de mão-de-obra qualificada para trabalhar nas indústrias competindo entre si no que se refere à mão-de-obra, pois os trabalhadores ficam dispersos trabalhando a domicílio. (CARVALHAL, 2009, pág. 62)

Essa dispersão concilia os interesses do capital, pois:

[...] as trabalhadoras domiciliares são uma reserva de mão-de-obra, para que em determinado momento possam utilizar no sentido de economizar com os custos de mão-de-obra, pois conforme visto, o custo com essa forma de trabalho, é nenhum. E nesse processo há um forte apoio público e político expresso no acesso a recursos subsidiados e políticas protecionistas em nome do desenvolvimento. Mas sabemos que esse desenvolvimento é desigual, que as benesses são para poucos. (CARVALHAL, 2009, pág. 246)

Para compreender como foi desenvolvido o APL das Indústrias do Vestuário do Oeste do Paraná que privilegia tal desenvolvimento segue abaixo os “desafios” apresentados:

- 1) Fortalecer o projeto APL das Indústrias do Vestuário do Oeste do Paraná aproveitando os potenciais existentes como a proximidade da fronteira com o MERCOSUL, crescente estrutura turística regional e identidade cultural da região a exemplo de pólos já consolidados no estado;
- 2) Transformar a região em produtora de moda, não apenas confecção, criar uma identidade de moda própria da região focada no público consumidor das classes B e C os quais somam 63,2% do mercado consumidor em potencial;
- 3) Criar um programa de capacitação abrangente e contínuo no setor voltado a empresários, e profissionais das indústrias de confecções (modelistas, designers, supervisores de fábrica, mecânicos, costureiras e outros) realizando-o de forma descentralizada nas microrregiões do APL;
- 4) Obter o reconhecimento da sociedade sobre a importância do setor na geração de emprego e renda da região, de forma que se consiga mais apoio de instituições públicas e privadas para o fortalecimento do setor em ações como: flexibilização da legislação trabalhista, linhas de créditos facilitadas, redução de impostos e outros;
- 5) Desenvolver ações específicas para melhorar a qualidade e adequar os produtos às exigências do mercado a ser atendido, preparando empresas para o mercado externo;
- 6) Criar um centro tecnológico para desenvolvimento e disseminação de novas tecnologias;
- 7) Fortalecer e ampliar cursos de graduação em moda/estilismo e outros afins aumentando a disponibilidade de profissionais no mercado;
- 8) Construir um *shopping* de atacadistas que seja referência para comercialização da moda produzida na região Oeste do Paraná;
- 9) Articular esforços conjuntos entre as iniciativas pública e privada, para criação de linhas de créditos específicas e facilitada para o desenvolvimento e fortalecimento do setor;
- 10) Desenvolver ações específicas de mercado, preparando os empresários para a definição de estratégias de comercialização dos seus produtos de forma profissional, fugindo do dilema tradicional de que as indústrias estão “nas mãos” dos representantes comerciais.

A partir disso, constata-se o nível de estudo que é realizado e quais são os interesses defendidos, pois nenhum desses desafios questiona ou propõe pensar as condições de trabalho a que os trabalhadores estão submetidos. Os “desafios” apontados são voltados a atender os interesses do capital e em como poderá ser extraída maior lucratividade dessas microrregiões.

O processo de industrialização recente de Marechal Cândido Rondon, como podemos perceber, é resultado de ações constantes do Estado e de instituições tanto públicas quanto privadas para atrair investimentos e o chamado “desenvolvimento econômico” para a cidade. Neste processo está à classe trabalhadora que na busca para suprir suas necessidades e garantir a sua sobrevivência encontra-se submetida aos desmandos do capital. No capítulo seguinte de análise das entrevistas tentaremos compreender a rotina e as relações de trabalho

vividas pelas trabalhadoras da Fidelitá. A partir disso identificamos quais são as possibilidades apontadas pelas trabalhadoras diante de um mercado de trabalho precarizado.

CAPÍTULO II

TRABALHO E TRABALHADORES NA FIDELITÁ

As formas de organização impostas hoje aos trabalhadores dos diferentes ramos das indústrias têm como objetivo organizar a produção, extraindo do trabalhador a autonomia. Há ainda o emprego de técnicas que buscam o aproveitamento de cada segundo desperdiçado na produção o que resulta na alteração das relações de trabalho, seja no significado social que o trabalho representa seja no sentido dado pelo trabalhador.

Analisando o recente processo de industrialização de Marechal Cândido Rondon/PR percebe-se que não há apenas um sistema que organiza a produção, mas um emaranhado de formas organizacionais percebidas através dos relatos das trabalhadoras.

Dentre as formas de organizações existentes no mundo fabril estão o fordismo e o toyotismo. Identificadas em diferentes ramos da indústria e em diferentes lugares do mundo cada uma têm como objetivo principal aumentar a produtividade (eliminando o desperdício de tempo e de matéria-prima), pois esta passa a ser em grande escala e a forma mais atual que tem por objetivo a captura da subjetividade do trabalhador pela lógica do capital. Ambas as formas de organização foram criadas com o objetivo único de aumentar a produção gerando uma acumulação flexível o que para o trabalhador gera maior exploração da sua força de trabalho.

A organização do que a gente pode chamar de regime fabril é uma interpretação por parte do patrão sobre as leis trabalhistas, em que ele percebe o que ele pode alterar sem necessariamente infringir essa lei, mais que consiga uma maior extração ou maior exploração dessa mão-de-obra.

Portanto, as organizações internas existentes nas fábricas servem para além de organizar a produção têm servido também como um elemento de coerção. Diante de um mercado de trabalho restrito em que as condições em que se desenvolvem (frigoríficos) são precárias com diversos desdobramentos, incluindo o esgotamento rápido das condições físicas dos trabalhadores, a Fidelitá, realiza sua extração de mais-valia, através de uma coerção de certa forma sutil.

A Fidelitá forma um mercado de mão-de-obra de reserva, ou seja, produz uma mão-de-obra especializada que fica a sua disposição, pois não tem uma empresa que seja concorrente direta dela, por exemplo, o caso de Terra Roxa que tem mais de uma empresa de

grande porte, isso gera uma concorrência de mão de obra. No caso da Fidelitá não, ela tem seu próprio exército de reserva, como indicado por uma trabalhadora de que ela ganhou a conta, mas depois quando as “vendas melhorassem” eles a contratariam novamente.

As entrevistas analisadas aqui foram realizadas entre janeiro de 2010 e março de 2011 em trabalho de campo para compreender como se estabelecem as relações de trabalho vividas pelas trabalhadoras da Fidelitá. Optei pelo uso de pseudônimos para preservar a identidade das trabalhadoras apesar de ter a permissão das mesmas.

A Fidelitá reúne em seu espaço fabril mais de 200 trabalhadoras com idade média entre 16 a 25 anos e uma pequena parcela que ultrapassa essa média. As trabalhadoras que entrevistei são Márcia⁷, 26 anos, casada, costureira da Fidelitá há 8 anos e morava (no momento da entrevista) no interior de Marechal Cândido Rondon atualmente mora na cidade e não está mais na fábrica. Agora trabalha de manicure num salão de beleza. Na época seu salário era superior a categoria interna⁸ (recebia R\$ 696,00 enquanto o piso da categoria era de R\$ 530,00), valor que era atribuído ao fato de ter mais tempo de serviço. O trabalho para Márcia é “pra conseguir minhas coisas ter uma casa e conseguir pagar minhas contas”.

Mara⁹, 50 anos, casada, três filhos, costureira na Fidelitá desde 1995, salário de 929,00. No dia da entrevista anunciou que pediu uma licença de dois meses da fábrica. O motivo apresentado era para “descansar o psicológico”, pois seu trabalho não era na linha de produção executando tarefas repetitivas e sim na modelagem. Mara exerce sua função separada da produção. Ela tem uma sala própria com uma pequena mesa de corte e máquinas de diferentes funções á sua disposição. Mara já trabalhou em outras fábricas da cidade tanto que sua entrada na Fidelitá se deu em função de uma indicação da sua antiga patroa: “a outra patroa arrumou com essa eu só fui lá e comecei trabalhar”. Ela trabalhou na Bela Casa Cortinas e em outra fabriqueta antes de ingressar na Fidelitá. Sua experiência como costureira tem mais de 21 anos. Para esta trabalhadora o trabalho significa:

Tudo, minha vida né, tudo eu dependo do trabalho eu vou ficar em casa descansa esses sessenta dias por [condições financeiras] que eu estou me dando, mais depois eu vou voltar trabalhar porque pra mim o trabalho é tudo eu acho que nem ela (patroa) falou, (Mara) tu não vai aguentar trinta dias, mas eu acho que eu quero aguenta sessenta dias em casa porque vinte e um

⁷Entrevista realizada em janeiro de 2010 na casa de Márcia.

⁸Segundo informações fornecidas pelas próprias trabalhadoras tem uma variação salarial que vai desde o período de experiência R\$ 530,00 até o teto máximo de até R\$ 1.000,00 para cargos de coordenadoras. Isso para os salários da linha de produção os outros setores dentro da fábrica não obtivemos informação, como quem compõe a parte administrativa da fábrica.

⁹Entrevista realizada em fevereiro de 2010 na casa de Mara.

ano é muita coisa, criei meus filhos... trabalhando fora eles foram na creche eu teve eles, e eles foram pra creche e eu sempre trabalhei fora,... o trabalho é tudo se você tem um trabalho você sabe que fim do mês tuas contas tão pagas eu penso né, e também não adianta você trabalhar e ganhar bem e não gostar do que faz eu como amo o que eu faço o salário não é tão importante, o importante é que se faz o que você gosta, você levanta de manhã com gosto e vai trabalhar...

A fala acima apresenta ao mesmo tempo a satisfação pessoal encontrada no trabalho, mas por outro lado a insatisfação com o salário nos permite a compreensão dos motivos de seu afastamento e também as dificuldades por que passou para criar seus filhos. Em uma nova entrevista realizada com Mara¹⁰, um ano depois do seu afastamento, descobri que ela não retornou a trabalhar na Fidelitá e montou uma fábrica para a família. No relato a seguir ela fala sobre a saída e sobre seu novo trabalho:

O motivo o principal foi a saúde, principal, mas eu achei que tava na hora de eu começa uma coisa pra mim né, pra, eu tenho três filhos tava na hora de eu dar um pontapé inicial pra eles e era a chance que eu tinha, que era aquela oportunidade e eu aproveitei a oportunidade e saí de lá assim numa boa, tanto que eu conversei com eles tava tudo bem, e é o que tu tá vendo aqui comecei, comprei primeiro as duas máquina e veio a terceira a quarta agora já to com três, cinco, seis, sete, oito, nove máquinas né, tudo máquina boa tudo máquina nova né, a gente tá indo comprar por atacado e hoje a Regina(filha) deu o primeiro pontapé inicial dos papel pra legalização né, e a gente tá dando uma organizada pra hora que o fiscal vier tá em ordem, falta comprar muita coisa ainda, que tipo, extintor coisa de segurança né, falta a gente sabe que precisa, mas como a gente era mexendo um pouquinho ainda, a gente tá ajeitando, a gente não tá produzindo ainda, tá montando então ainda falta o ok deles pra poder dá o pontapé inicial e começar.

O caso de Mara é um tanto quanto curioso, pois todas as suas falas tiveram o cuidado de não demonstrar qualquer insatisfação para com os patrões, porém é nas entrelinhas que percebemos algumas tensões. Ao mesmo tempo em que ama o que faz demonstra que já estava na hora de sair da fábrica indicando o cansaço devido a possíveis pressões que sofria pela função que exercia. Como sua função era ser pilotista, e a fábrica tem uma grande preocupação com as tendências da moda, tanto modelos novos como modelos tradicionais em suas variadas formas eram desenvolvidos por Mara. Era responsável pelas peças piloto que percorrem a produção servindo de modelo para as costureiras como ela bem descreve na seguinte “fala”:

¹⁰Entrevista realizada em março de 2011 na fábrica de Mara que é na garagem de sua casa.

[...] então eu vou ter que chegar daí eu tiro os papéis da ploter que já tão desenhado e daí vou pra mesa corto, monto, desmonto, abro e monto de novo às vezes eu faço um sutiã num dia às vezes eu levo até três dias pra fazer, e monta e corta de novo não bateu aqui não bateu ali até que aquela peça tá ok, essa é minha rotina todos os dias durante todos esses anos, é picar pano e montar, eu tenho minha salinha né, tem ar condicionado tem todas as máquinas uma sala bem espaçosa grande, tem um banheiro tudo ali eu trabalho sabe, tranquila tem minha mesa tudo computador tudo o que eu preciso e eu passo o dia inteiro, eu nunca repito o que eu faço entendeu, porque eu pego aquela peça enquanto ela não tiver pronta eu não largo, larguei ela é porque tá pronta aquela não volta mais pra mim, aí eu começo outra e é assim todos os dias todos... é shortinho é calcinha é stringer é fio é sutiã é camisola é short doll tudo o baby doll tudo o que se pode imaginar de lingerie eu passo o dia mexendo, e daí vai montando né, as coleções né, que nem agora fecho tudo P M e G tudo pra esse ano até dezembro, então agora a partir de segunda essa menina que vai ficar no meu lugar e a modelista elas vão começar montar tudo o que vai de dezembro pro ano que vem inteirinho, daí assim eu cuido de fazer todas as peças pro catálogo né, e as peças pras foto, todas as cores quando precisa como ela determina ela me dá a lista ela fala aquela coleção quero tal peça assim tal peça assim a cor que ela quer eu faço, que pra mim é independente a máquina que mandar independente, se mandar cortar, se mandar montar pra mim tanto faz eu começo e termino.

Nesse longo relato ela descreveu sua rotina de trabalho, falou sobre sua saída e sobre sua satisfação de trabalhar nessa função. Satisfação que indica o quanto seu trabalho é exaustivo, pois seu trabalho resulta num cansaço muito mais psicológico do que físico, pois além de cortar, montar ela costura as peças piloto, ou seja, ela materializa os “rabiscos” da estilista. Para Mara o descanso pedido é necessário, pois: “Nesses dois meses quero vê se eu descanso refresco minha cabeça porque lá você não cansa assim o físico você cansa a (cabeça) sabe de pensar, cansa o psicológico...”.

Mara diz também ter facilidade em se adaptar as mudanças e que isso nunca foi um problema para ela:

[...] você pode ir lá hoje perguntar pra eles né, eu nunca fui uma pessoa assim de, aai recusar trabalho ou recusar mudança porque eu me adapto fácil por isso que eu faço o que eu faço eu me adapto assim bem rapidamente assim mudança do ritmo o dia a dia sabe conforme vai mudando eu não tenho problema pra isso.

Mara tem 50 anos e a fábrica cresceu consideravelmente nesses últimos anos. Sua fala expressa também a necessidade que esse crescimento impôs a ela, pois a rotatividade de trabalhadores é constante, mas mesmo assim ela manteve o seu posto. Quando questionada sobre a produção se é para estoque ou de acordo com a demanda do mercado, ela aponta novamente a necessidade de sua adaptação constante:

Eles tem assim, as essenciais não as modinha, as essenciais tem um pouco de estoque, trabalham agora eu não posso te precisar com quantas peça, eu sei que é num torno acho que de oitenta mil peça uma coisa assim, meia parecida, sei que eles trabalham com estoque pra essas essenciais pra manter os pedido e daí as modinha é trabalhado em cima só do, da venda, mas é assim bem... bem assim, pra mim é normal o que, que a gente faz, porque eu acho que eu acostumei pode ser que pra outra pessoa não seja mas pra mim... é gostoso eu gosto.

É através desta trabalhadora também que é possível conhecer um pouco do histórico desta empresa que indica ter sido no início uma empresa familiar, onde a família com poucos funcionários deram início as suas atividades:

[...] quando a gente começou, a gente tava dentro de uma salinha pequena né, uns como é que eu vô dizer, uns cem metros quadrados cê dizer então, era uma sala pequena, aí a gente foi de lá a gente foi pra onde é a Auto Escola Ila hoje, você sabe bem onde que é, dali a gente veio pro primeiro prédio aqui né, e daí o primeiro prédio daí ampliaram ele atrás, depois fizeram esse do lado, agora já tem o plano de fazer esse da chácara na frente, dizem que vai sair mais um, é uma empresa assim que durante os quinze anos só evoluiu [...] é uma firma assim que eu não tenho do que falar, eu sei que falam, falam né, mais são pessoas que não vê que não tem a visão que eles tem por isso que eles começaram aqui na casa do nono e hoje tem o capital que tem em quinze anos... Quando eu entrei nós éramos em seis funcionários, hoje são duzentos e oitenta e pouco e segunda vai começa acho que uns dez.

Partindo da fala desta trabalhadora percebe-se que o histórico dessa confecção não apresenta nenhum tipo de incentivo por parte da prefeitura, indicando ser de capital privado, quando da sua montagem inicial, em 1993, com 8 máquinas industriais e seis trabalhadores. Ao longo dos 18 anos desde sua implantação, a Fidelitá aumentou sua estrutura física e tecnológica sendo necessária à construção de dois barracões industriais, seu quadro de funcionários multiplicou muitas vezes depois que passou a comercializar com outros estados, para além do comércio local. E que novamente é a partir da trabalhadora Mara que podemos identificar essa expansão no mercado consumidor da Fidelitá para São Paulo principalmente, e os países do MERCOSUL, que são os mercados que regulam sua necessidade de aumentar ou não produção quando da demanda por mercadorias.

Eu sei que a gente trabalhava muito em cima disso porque era grande esses dois é os principais aí eles tem assim um vendedor por região eles atingem assim uma região do Brasil muito grande então eles têm um representante em cada região cada estado quer dizer Paraná, Santa Catarina, Rio Grande

do Sul, São Paulo tem (...) Curitiba daí eles têm uma representação grande fora que é o MERCOSUL daí eles tem né, e distribui pro outro, pros outros países né, [...] eles têm um mercado estável e forte.

O comércio local é abastecido por vendedoras ambulantes que ganham em média 20% de comissão: “... essas peças são vendidas pra aqui no comércio da cidade aqui tem bastante gente que revende é procura que se encontra né, em qualquer lugar se acha”. (Vilma)

A exemplo do segmento de confecção-bordado infantil de Terra Roxa o processo produtivo de confecção de lingerie também se divide em uma sequência produtiva de etapas que corresponde à aquisição de matérias-primas; criação/design; corte; costura; acabamento; controle de qualidade (revisão, eliminar os fios); preparação do produto para embalar; embalagem; e a comercialização. Segundo Franco (2005) a primeira etapa da produção se torna a mais complexa para o desenvolvimento do APL de Terra Roxa, por não existirem fornecedores de tais matérias-primas e equipamentos na cidade, é o que também ocorre em Marechal C. Rondon. Todos os aviamentos e materiais necessários são adquiridos principalmente dos estados de Santa Catarina e São Paulo (cerca de 70%) e o restante do Paraná, em específico a cidade de Maringá (cerca de 30% dos insumos e equipamentos). No caso da Fidelitá, seu principal fornecedor é São Paulo. As outras etapas são, tanto em Terra Roxa como em Rondon, produzidas internamente, não existindo firmas especializadas em uma ou mais etapas do processo produtivo. As empresas daquele APL possuem produção, marcas e mercados diferenciados, a Fidelitá também se enquadra nessa característica por possuir marca própria e dominar em certa medida um mercado nacional, evidenciado no fato de não haver produção de reserva ou estocagem. Segundo as trabalhadoras a um número pequeno de peças no estoque, e sendo este voltado apenas para a demanda do mercado interno.

A trabalhadora Vilma¹¹, 35 anos, casada, costureira da Fidelitá a 7 anos, formada em História pela Unioeste, salário de R\$ 696,00. Para Vilma o trabalho é: “acho que tudo né, porque é além de eu tá trabalhando, tá recebendo né, precisa trabalhar que é importante trabalhar”. E trabalhar na área da costura sempre a atraiu: “teve uma que eu gostei, sempre gostei da área da confecção” diferente da formação que teve.

[...] eu não fui atrás também é, de formar pós, pós-graduação e tal, é hoje assim é mais uma opção minha tá costurando porque é uma área que eu gosto mais do que... né, do que leciona né, eu, eu penso em tá me qualificando na área de confecção né, eu pra mim assim é mais uma opção.

¹¹Entrevista realizada em janeiro de 2010 na casa de Vilma.

Rosane¹², 29 anos, casada, um filho, trabalha há oito meses na Fidelitá e seu salário era de R\$ 580,00 atribuído ao fato de já ter experiência por ter trabalhado na Lua e Sol Confecções e na Pequena Mania, fábrica de roupa infantil aqui na cidade de Marechal Cândido Rondon. A importância que o trabalho tem em sua vida está associada ao fato de obter certa independência financeira e “é um pouco pra sair da rotina de casa porque com filho e marido é um estresse saio mais pra... você vive tua vida você te seu dinheiro não depende só do marido”. Quando perguntada sobre o trabalho na Fidelitá ela compara com a experiência anterior e considera pouco melhor:

Ah, eu acho que a Fidelitá ela reconhece mais o funcionário não é tão... mas ela reconhece mais que Pequena Mania. A Pequena Mania até falam que é parecido com um quartel né, você costurando lá tinha horas que tinha uma atrás de você olhando o que você tava fazendo então lá era, era você tinha que olha pra máquina não podia olha pra lado nenhum porque se não elas faziam assim (bateu palmas) batiam palma atrás de você que era pra você... era bem mais rigoroso né.

Cátia¹³, 24 anos, solteira, mora com os pais, formada em História pela Unioeste, trabalha na Fidelitá há 4 anos e nove meses. Começou a trabalhar porque queria continuar seus estudos: “desesperada não tinha nada em vista e eu queria fazer uma pós e não tinha dinheiro e o único lugar que ah, pronto tem vaga e eu fui lá, e daí eu só preenchi uma ficha e logo chamaram”.

Porém, mesmo depois de ter feito uma pós-graduação não entende porque continua na fábrica conforme expressa:

eu tenho vergonha do meu serviço, tenho vergonha de trabalhar lá, e eu estudei não sei por que eu tô lá, eu fui trabalhar lá pra pagar a pós, terminei a pós e continuei lá, comecei outro curso, mas parei com o outro curso, continuo lá, e eu tenho vergonha de levantar todo dia me sentar lá na máquina ficar lá oito dias, ficar lá 8 horas por dia fazendo a mesma coisa, então porque que eu estudei, meu serviço sinceramente é uma merda, eu acho que qualquer um pode tá lá fazendo isso, se colocar um macaco lá o dia inteiro vai conseguir fazer, então porque que eu tô lá porque eu estudei e porque que eu não vou atrás de outra coisa (riso), mais aqui em Rondon se eu saí de lá eu vou aonde numa loja pra ganhar menos ou então, ou então no frigorífico ou depender de concurso também, fazer o quê?

¹²Entrevista realizada em fevereiro de 2010 na casa de Rosane.

¹³Entrevista realizada em janeiro de 2011 com Cátia e Gelci na casa desta última.

Além de demonstrar toda sua insatisfação com o trabalho que realiza dá indicativo sobre as poucas possibilidades que a cidade apresenta de trabalhar na área de sua formação. Há também o reconhecimento de sua parte, sobre os outros trabalhadores que considera estarem em piores condições como o setor de serviços e o trabalho nos frigoríficos.

Gelci¹⁴, 23 anos, solteira, divide as despesas do apartamento com uma amiga, formada em História pela Unioeste, além da Fidelitá trabalha como PSS (Processo Seletivo Simplificado) no pelo programa Paraná Alfabetizado. Sua permanência na Fidelitá se deve ao fato de não conseguir manter-se como PSS e que este por ser contrato temporário não garante uma renda todos os meses do ano.

Então eu tô trabalhando com alfabetização, mais se eu conseguisse me manter com essas aulas eu já teria saído de lá, mas ainda tô lá porque, também porque foi até novembro acabou não tenho mais remuneração de nada eu precisava me manter até agora final de fevereiro pra começar de novo, então por causa disso eu preciso desse emprego então ele é uma...

Gilvana: Um complemento?

Gelci: Isso, só pra mim sobrevive vamos dizer, aqui na cidade, mas pra mim fazer o que eu gosto o que eu faço a noite então é isso.

Quando Gelci começou a trabalhar na Fidelitá era período de vendas para o dia dos namorados, assim que passou esse período foi demitida e mais tarde a contrataram novamente:

Ah, porque dizem que as vendas caíram aí então, eles chamaram todas as que tinham sido contratadas né, então era experiência de três meses acabou a experiência deram a conta pra todas e disseram que tinha reduzido as vendas e que eles não precisavam mais, mas que mais pra frente eles queriam contratar de novo, aí eles me deram a conta fiquei um mês em casa, deu certinho um mês nem procurei emprego ainda daí me ligaram perguntando se eu queria voltar que já tinha voltado as vendas e tal, mas isso era... Mais isso é pura desculpa isso é desculpa deles é pra cortar gasto mesmo.

Dessa forma os trabalhadores ficam a mercê do mercado como se este fosse um sujeito definindo quando e como trabalhar. Outro aspecto é percebido sobre essas demissões e (re) admissões é o fato de que eles contratam por três meses e quando encerra o contrato por tempo de experiência eles (re) admitem com outro CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica) como denunciado no relato seguinte:

¹⁴Entrevista realizada em janeiro de 2011 com Cátia e Gelci na casa desta última.

[...] aí eles têm esse lance de ficar mudando a pessoa de firma porque lá são três firmas que trabalham em uma, pra não precisar pagar o imposto porque se eles contratam mais gente eles passam de média a grande, daí tem que pagar mais imposto, então pra não pagar cada um tem um, um da Neusa um do Jorge e da filha agora e daí eles ficam jogando, primeiro eles contratam um de três meses numa firma aí saiu da experiência eles te jogam pra outra firma, mais três meses que é pra num tá pagando tudo que tem que pagar.

Essa manobra realizada pela empresa permite a ela menos custos com a folha de pagamento o que resulta em maiores lucros para os patrões e denuncia e desmistifica ao mesmo tempo a matéria do jornal “O Presente” anteriormente analisado. Neste mesmo exemplar sobre os problemas enfrentados pelo “mercado de trabalho” o jornal trazia a presidente da Acimacar apontando que “Outro fator que influencia o constante vai e vem dos empregados nas empresas é a cultura da região”. Segue dizendo que não há uma predisposição para o trabalho em turnos, que é cultural o problema de os trabalhadores não quererem dispor do final de semana, feriados e a madrugada. A sua análise continua em tom de indignação de que entre os prejuízos da rotatividade estão os altos custos rescisórios.

Indiferente de quem desligou, se foi funcionário ou empregador, a operação tem custos e este valor poderia estar sendo aplicado em investimento e melhoramento ou ainda no próprio salário do empregado. [...] Quando é o empregador que desliga o funcionário, os custos aumentam ainda mais pela multa e acarreta oneração aos cofres públicos. (*O Presente*, março de 2011).

O que a Fidelitá vêm fazendo não está dentro das expectativas da presidente da Acimacar, associação da qual a empresa é filiada. O fato de a multa rescisória acarretar ônus aos cofres públicos, como indicado pela presidente da ACIMACAR, também parece não estar no âmbito das preocupações dos empregadores da Fidelitá.

Há ainda a trabalhadora Aline¹⁵, 22 anos, solteira, morava com um irmão, trabalhou na Fidelitá entre janeiro de 2007 e novembro de 2008, período este em que considera “puxado”, pois ingressou no curso de Geografia na Unioeste e seu salário era de R\$ 696,00. Sua entrada na Fidelitá se deu “quando eu entrei na fábrica, como eu participo da Igreja Congregacional do Brasil, lá tinham outras duas meninas que também trabalhavam na fábrica e falavam muito bem da fábrica”. Porém sua percepção quando perguntada sobre o sentido do trabalho que realizava responde que:

¹⁵Entrevista realizada em janeiro de 2011 com Aline na Biblioteca da Unioeste – MCR.

Ah, eu cresci bastante eu aprendi a conviver com várias pessoas juntas ao mesmo tempo, vê pessoas brigando por coisas que, sei lá, relevantes sabe, discutindo coisas relevantes e você olhar assim, meu que irônico isso sabe, sei lá, nesse sentido pra mim teve um crescimento bem, bem legal assim.

Ao mesmo tempo sentia frustração sobre a função que realizava por se dar conta do quanto era explorada:

Eu sei que eu ficava frustrada todos os dias, eu via assim uma caixa, duas caixas de sutiã que eu faço por dia eu pago meu salário [...] porque se nós for analisar o sutiã que, digamos de *lycra*, a gente não compra a menos de trinta reais né, e vinham vinte sutiãs numa caixa de que eu fazia [...] aí multiplicado pelo mês, tudo bem que tem custo né, de produção né, tem custo de mão de obra, só que a mão de obra eu acho que é o menor de todos [...] Talvez por isso que a empresa tenha crescido em dezesseis anos né, tanto (risos).

Segundo Marx (1982) em *Para a crítica da economia política*, parte de sua jornada de trabalho seria suficiente para o operário garantir sua subsistência, mas como este vende sua força de trabalho por uma jornada inteira, realiza o sobre trabalho, resultando na extração da mais-valia. A trabalhadora identifica que seu salário estaria pago com apenas 20 minutos do seu trabalho diário. Portanto ela reconhece que realiza um trabalho em que é explorada e que seu salário não condiz com o que realiza.

Esta trabalhadora continua dizendo que não é novidade esse tipo de exploração e devido às poucas opções que a cidade oferece as possibilidades ficam limitadas a esse tipo de trabalho:

Mas a gente sabe que não é só Fidelitá a gente sabe... e que isso acontece em vários tipos de empresas né, é o sistema né, é o sistema que a gente vive, fundamenta isso, infelizmente, e a gente se submete calado muitas vezes porque não tem alternativa.

Vera¹⁶, 23 anos, solteira, mora com os pais, trabalha na Fidelitá há 2 anos e seis meses, está cursando Educação Física na Unioeste e seu salário é de R\$ 696,00. Vera também ingressou na fábrica pelas amizades que possuía: “entrei por amizade que trabalhavam me indicaram procurar emprego pra ter o meu salário aí elas me indicaram e daí eu acabei indo”.

Denise, 20 anos, solteira, mora com os pais, trabalha na fábrica há 3 anos e dez meses, ainda vai concluir o terceiro ano do Ensino Médio e seu salário também é de R\$ 696,00.

¹⁶Entrevista realizada com Vera, Denise e Adriana no Laboratório de Ensino de História da Unioeste – MCR.

Começou a trabalhar na Fidelitá “eu também, pelas minhas amigas a gente foi lá fazer ficha, meu primeiro emprego”.

Adriana, 17 anos, solteira, primeiro emprego, trabalha há 1 ano e nove meses, pretende fazer um curso técnico, seu salário ainda era de R\$ 590,00. Adriana também começou a trabalhar na Fidelitá por esta proporcionar “pra mim foi meu primeiro emprego”.

Essa mão-de-obra jovem tem na Fidelitá a garantia do primeiro emprego, ou seja, meninas que buscam uma independência financeira ou motivos como apontados nas seguintes falas:

Foi meio por acaso com dezesseis anos resolvi começar a trabalhar aí eu trabalhava numa loja que eu fazia cobranças no período da tarde só... aí resolvi tentar outras coisas né, fui fiz a ficha me cadastrei lá, fiz a ficha aí deu tipo um mês, um mês e pouco daí me chamaram comecei.

Marlene Rodrigues da Silva (2009) ao realizar estudo de caso sobre jovens trabalhadores temporários das agências bancárias de Marechal Cândido Rondon identifica a questão do primeiro emprego¹⁷ como uma saída encontrada pela agência de trabalhadores para diminuir a distância entre oferta e procura de trabalho. Divulgando, através de órgãos como o CIEE (Centro de Integração entre Empresa e Escola) a necessidade que os jovens “têm” desde cedo em buscar uma profissão. Mesmo que esta seja, num primeiro momento apenas temporário. Essa divulgação garante de um lado um mercado de trabalho abastecido com mão de obra não qualificada e, portanto barata, e, por outro supre as necessidades de jovens preocupados com a falta de experiência e um currículo vazio. Silva (2009) analisa o que o diretor da agência de trabalhadores apontava em 2005 sobre a “oportunidade” do primeiro emprego:

Existe a necessidade de atendermos a este público porque geralmente quando estes jovens vêm procurar trabalho, o seu primeiro emprego, esbarram na falta de experiência, que é exigida pela maioria dos empregadores [...] O programa (programa primeiro emprego) tem como público alvo jovens de 16 a 24 anos, os quais nunca tiveram registro na carteira de trabalho. Os interessados precisam estudar e a família deve ter renda per capita de meio salário por pessoa. (*O Presente*, 30 de maio de 2005).

¹⁷Trata-se do programa “primeiro emprego”, um projeto educacional aprovado no governo de Luiz Inácio Lula da Silva, 2005. No qual consiste em empregar adolescentes entre 14 e 24 anos em empresas privadas ou públicas, com o objetivo de inserir mais jovens no mercado de trabalho, no qual não possuem experiências comprovadas. Para participar os jovens encaminham-se a centros de integração ou a agência de trabalhador da cidade, comprovando renda baixa e participação em ensino médio ou superior.

A questão do primeiro emprego permite, no caso da Fidelitá, descontos fiscais fortalecendo a relação ou o entendimento que a empresa tem em relação aos trabalhadores de que ela se serve, pois dando a condição do primeiro emprego (meninas com idade média entre 17 e 25 anos) permite a ela a manutenção de rotatividade que lhe é viável e lucrativa. Em tempos de pouca demanda de mercado ela diminui seu quadro de funcionários, e em épocas de aumento de demanda (datas comemorativas, feriados) ela tem a sua disposição uma mão-de-obra qualificada e com atrativos próprios com condições de trabalho pouco melhores em relação ao frigorífico da cidade.

A rotina de trabalho descrita por algumas das trabalhadoras se inicia com a chegada, na fábrica, às 07h25min, interrompendo às 12h para almoço, com retorno às 13h30min e encerrando a jornada às 17h. Aos sábados a jornada vai das 08h ao meio dia. Nos períodos de horas¹⁸ extras elas batem o ponto às 17h fazem um lanche de 10 minutos e retornam. Segundo elas o lanche não é contabilizado como hora extra. Elas têm que bater o ponto para lanche e retornar ao trabalho. Depois do lanche contam-se duas horas para aí ser pago 100% de hora extra por se enquadrar como horário noturno. Antes disso é contado apenas 50%. De acordo com CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) a Fidelitá esta infringindo lei no que se refere ao tempo de intervalo do trabalho de suas costureiras:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

A jornada de trabalho é de oito horas diárias. De acordo com a legislação o intervalo deveria ser de uma hora o qual não seria contabilizado dentro da jornada de trabalho. Porém, a Fidelitá dispõe desse intervalo suprimindo-o em 10 minutos e que também não são contabilizados, pois segundo as trabalhadoras elas batem o ponto para dar saída e entrada quando retornam do lanche.

A rotina é percebida de diferentes formas pelas trabalhadoras. Para Rosane o trabalho se resume a, “só na costura eu e a máquina a máquina e eu”. Para a Márcia:

¹⁸As horas extras são contabilizadas da seguinte forma: por exemplo, o salário é 600,00 esse valor é dividido por 220 horas (cálculo base) o resultado é quanto uma trabalhadora ganha por hora, quando elas fazem horas extras é somado 50% em cima do valor de sua hora normal a mesma conta é realizada para 75% (sábados) e 100% (horários noturnos, domingos e feriados).

Ah chego bato a gente bate a... faz biometria aí eu sento na máquina né, [...]Ah assim é oito horas é cansativo por que passa o dia inteiro sentado aí chega de noite as pernas doem por causa da má circulação, mas assim são oito horas diárias mais pro final do ano que que é um pouco mais puxado por causa dos pedidos que aumentam bastante de setembro, outubro em diante, aumenta bastante os pedidos, é um pouco mais puxado porque a gente trabalha até mais tarde, faz horas trabalha no sábados a tarde, e assim é um pouco mais puxado.

Mas para Mara que é pilotista seu trabalho não é nada rotineiro se comparado à linha de produção:

Ai, eu chego todo dia à mesma coisa eu cada dia tô fazendo uma coisa eu não repito igual na produção né, [...] aí as vezes quando mais fim do ano que apurava mais, uma coisa de bom é que se você fazia cinco minuto de hora extra no fim do mês no cartão tava os cinco minuto de hora extra e é assim até hoje.

Esta trabalhadora tem sempre o cuidado de não indicar qualquer excesso por parte do patrão, na fala acima apesar de apontar que “apurava mais” segue dizendo que as horas extras eram pagas corretamente.

A trabalhadora Cátia ao descrever sua rotina de trabalho apresenta um elemento que não foi mencionado por pelo menos a maioria das entrevistadas, a questão do café da manhã.

Tem o café da manhã né, a gente chega daí cada célula tem o seu horário, o nosso é oito e quarenta, tem dez minutos pode sai pro café, ir no banheiro, lava as mãos e volta pra máquina, fora isso tem a ginástica laboral que é três, perto das três horas que todo mundo faz junto.

Ainda sobre a rotina de trabalho quando questionada esta outra trabalhadora, a Aline, além de descrevê-la relata sua percepção sobre o trabalho na fábrica:

A gente entrava as sete e meia, saía ao meio dia daí as uma e meia até as cinco horas e aí na sexta feira a gente trabalhava até as cinco e meia, mas era uma rotina meu todo dia a mesma coisa a gente batia o cartão aí tem o banheiro tal e deixava seus pertences né, aí tipo nesse sentido de ter horários pra banheiros coisas assim não tinha, aí as nove e quinze tinha o horário pro café da manhã aí eram divididos por setores pra não dá tumulto e tal.

Quando as trabalhadoras relatam a rotina em alguns dos casos não é comentado a questão do controle, mas para outras isso aparece da seguinte forma:

Cátia: ...a gente pode ir no banheiro e pega água e tem que ser rápido
Gilvana: Têm algum controle quanto a tempo, quantas vezes?
Cátia: É, às vezes eles vão atrás no banheiro buscar se você tá demorando...
Você vai no banheiro fazer qualquer coisa tem alguém que tá te dedando
Gilvana: As próprias colegas de trabalho?
Cátia: Sim, qualquer coisa que você faça é dedada.

Essa percepção se estende através da indignação de Vera ao mencionar a vigilância constante das coordenadoras e das próprias colegas:

Meu, pega muito no pé é demais, você não tem liberdade ou que nem um dia eu fui no banheiro, aí lá encontrei outra lá de outro setor, mas daí tipo, por coincidência não por, nada de combinar, nada de combinar, cheguei lá daí a gente conversando, mas aí eu lavando a mão aqui ela aqui, daí a gente só parou um pouco, tá conversando aí uma outra né, mandante dela (coordenadora) foi lá viu que nós tava já levou pra ela que nós tava conversando, a hora que eu sentei na minha máquina é “vê se pára com esse negócio de fica marcando encontro no banheiro vocês tão em horário de serviço” falou bem assim, tipo não precisava falar assim então, com esse cinismo né.

Existe também um controle que é realizado por câmeras de vigilância como lembra Aline de quando trabalhava na fábrica:

Até eles colocavam assim, que tinha câmeras até hoje tem câmeras lá daí até as próprias líderes de célula elas falavam vocês acham que essas câmeras é pra que né, [...] tinha um controle bastante grande nessa questão de conversa claro que uma hora ou outra tu conversava saia uma piadinha e tal, mas nesse sentido era bem controlado.

Uma questão que incomodou algumas trabalhadoras são as mudanças realizadas recentemente, dentre elas, o fato de terem retirado os relógios da parede que resulta num controle maior ainda:

Vera: ...que nem agora a questão do relógio, porque que tiraram os relógios? Por causa que, muita gente, dava 5 pro meio dia muita gente parava de trabalhar aí já por isso que tiraram os relógio acho que nesse sentido que acho que também muda alguma coisa sabe, pra nós é pior né, é ruim

Não ter mais o relógio na parede, para que possam se orientar significa que as trabalhadoras podem até mesmo ser enganadas quanto ao fim da jornada de trabalho, pois

como comenta Adriana “é porque tem o horário né, vai no banheiro sei lá, uma coisa, e tiraram todos os relógio a gente fica sem hora”. Ou como demonstra Vera:

É, hoje a gente fica sem nenhum relógio a gente não pode nem olhar a hora, e os computadores das digitais foram todos desligados né, e daí nem a hora a gente pode vê, é e daí quando é 5 pra meio dia falaram que daí a moça lá vai vim a vai liga o computador já pra gente fazer, bater (a digital) [...] Aí a gente não tem horas, igual pra quem tem digamos uma consulta né, tem que ir no médico digamos dez horas, isso que eu me perguntei né, a gente não vai saber que horas que é pra gente poder saí, isso eu nem lembrei de perguntar se alguém vai avisar a gente.

Sobre precisar sair para uma consulta Adriana diz ter questionado sua líder e a resposta indica pode ser uma estratégia empregada para dificultar a saída das trabalhadoras tanto em relação ao fim da jornada de trabalho como para possíveis consultas.

Adriana: Eu perguntei pra Ane (líder), daí ela falou assim que tem que avisar a coordenadora, a coordenadora avisa a superior, a superior vai lá e tipo na hora avisa, tipo vai lá acha uma pessoa e liga o computador você bate a digital abre o portão daí você sai, só que ela é muito ocupada ela não vai poder ficar toda hora olhando pro relógio, nem tem relógio agora pra ir lá te chamar pra você sair

Além do fato de não ter mais os relógios a trabalhadora Gelci comenta sobre o que a estrutura da fábrica representa “Quando fecha aquele portão parece que você tá num presídio [...] Aquelas paredes até em cima que você não pode vê uma árvore nada assim”.

Quando questionadas se poderiam descrever suas funções algumas o fazem de maneira tranquila como é o caso da Gelci, mas que ao narrar se dá conta de que sua função não é determinada pela máquina e sim pelo ritmo de trabalho a que acostuada a realizar:

Gelci: Costureira, agora, faz pouco tempo que eu entrei pra costura que eu tava de auxiliar, então final do ano passado que começaram a ensina na máquina mesmo [...] Ah eu to numa máquina pra colocar o elástico na peça né, eu acho que é isso, eu fico o dia inteiro colocando elástico na peça

Gilvana: É na calcinha, no sutiã?

Gelci: Sutiã, sutiã é tem vários nomes tem vários modelos, eles vem tudo separado em caixas, aí vem pra mim, as caixas geralmente vem de 20 ou de 40 ou algumas de 80 tem que fazer cada caixa em separado cada modelo em separado né, daí vai colocando esse elástico que tem assim na cintura do sutiã [...] É bem rápido é muito rápida

Gilvana: A máquina ou você também?

Gelci: É, é eu na verdade eu que tem que fazer a máquina funcionar né, é bem rápido uma caixa de 40 eu levo 20 minutos é a de 20, 10 minutos pra fazer vai bem rápido.

Gelci ainda comenta sobre sua antiga função que considerava melhor por não ficar o dia todo sentada à máquina:

É, só faço isso o dia todo, chego de manhã chego na máquina e começo né, já tem as pilhas de caixa do teu lado pra fazer, se vai fazendo uma por uma e vai colocando do outro lado, ali a coordenadora já tira pra começar fazer a segunda parte já né, então na verdade é o dia inteiro isso, auxiliar já tem mais coisas né, auxiliar já tem vários serviços né, tudo o que a costureira precisa ela vai ter que buscar vai ter que ajudar e, é um serviço mais dinâmico e, mais a costureira fica o dia inteiro fazendo a mesma coisa no mesmo lugar.

A trabalhadora Aline também teve a mesma experiência que Gelci de começar como auxiliar e depois passar para a máquina do travete. Porém, diferente de Gelci, ela relata que era cansativo trabalhar de pé durante a jornada de trabalho:

Auxiliar de serviços gerais aí depois eu passei pra costureira [...] comecei a trabalhar no primeiro mês eu achei que não ia aguentar porque nossa, atualmente eu acho que eles mudaram o sistema, porque quando eu comecei, lá a gente trabalhava de pé né, então meu tu acabava assim no final do dia, nossa exausta, além de você tá movimentando muito os braços e as pernas só ficava de pé o dia inteiro eu ainda eu trabalhava no aplique eu entrei trabalhando no aplique lá colocava adesivos e tal né, então quando eu não tinha muitas peças, muita demanda de peças, era média umas mil peças por dia que eu fazia aí eu pegava e ia ajudar outros setores né, ia pra conferência ou então ia pra parte final ali no travete e tal

Gilvana: Não ficava repetindo aquela mesma operação o dia todo?

Aline: Isso, então se faltava pessoas sempre que precisava eu ia né então eu acabei aprendendo de tudo um pouco, um pouquinho de cada setor né.

O trabalho de uma auxiliar geral consiste em manter as máquinas abastecidas com aviamentos para que as costureiras não precisem sair de seus lugares. Gelci percebe esta função da seguinte maneira:

É pra facilitar o trabalho das costureiras que nem eu quando tava de auxiliar eu passava a alça do soutien pra costureira precisar só passar a costura então é só pra facilitar o trabalho da costureira que a auxiliar vai tá trabalhando.

Ao falar das auxiliares Gelci continua e nos conta sobre como uma auxiliar passa desta função para a de costureira:

A medida que eles vão precisando de costureira né, quando começa aumentar as venda eles vão precisar de mais costureira, aí eles já pegam uma auxiliar pra ensinar na máquina porque daí já vai ter contratação de novas auxiliares né, então essas novas auxiliares ficam no teu lugar e você passa a ir pra máquina né, que é o lugar que tiver mais precisando.

Ao mesmo tempo em que essas auxiliares abastecem as máquinas elas tem contato com todas as funções desempenhadas na produção o que significa que, estando na fábrica, não há necessidade de curso para aprender a costurar. Lembro-me de nas horas de menor apuro as coordenadoras passarem pequenas tarefas para aprendermos a trabalhar nas diferentes máquinas.

Rosane conta que mudou sua função “Eu entrei colocando fecho né, no espartilho agora eu to na interloque¹⁹ colocando bojo quer dizer a gente faz tudo né, de tudo um pouco”, e percebe que saber realizar várias funções significa ficar mudando de lugar. Já a trabalhadora Márcia vê sua mudança de função como uma evolução positiva:

Quando eu entrei lá dentro, não sabia nada aprendi tudo lá dentro, o que eu sei hoje aprendi tudo lá dentro, aprendi tudo na Fidelitá mesmo [...] eu entrei como auxiliar de serviços gerais aí eu entrei na conferência cortando os fiozinhos que sobram e assim fui, fui pro corte pra cortar sobras daí eu comecei nas máquinas das mais simples pras mais...

A trabalhadora Mara que trabalhou na Fidelitá desde 1995 aponta que sua função principal sempre foi modelagem:

No começo a gente não tinha pilotagem pra fazer o dia inteiro, então o que a gente fazia, às vezes meio período às vezes um pouco mais às vezes um pouco menos, depende (o que) tinha pra fazer sabe, e daí o resto daí a gente completava fazendo a pilotagem né, então ela (Neusa), era ela que comandava isso a gente ficava junto com ela [...] as vezes eu monto a coleção inteira e as vezes eu bato dois dia num sutiã, mas eu quero fazer aquele sutiã, então a gente bate em cima daquela peça é tudo funciona assim quando a modelagem é mais fácil é mais fácil pra tudo, quando a modelagem complica, mais a gente complica ela também a gente fica teimando até fazer até que a peça fica boa, assim nós trabalhamos.

A trabalhadora Vilma tem a função de fazer a montagem das peças na produção “Eu trabalho mais na parte da montagem, Linha noite, pijama, camisola, short doll é assim bem mais variada, daí quando não tem na tua máquina vai pra outra função”.

¹⁹Máquina de costura cuja função é uma costura reta que fecha a peça e ao mesmo tempo corta os excessos de tecido e fios com a navalha que se encontra ao lado da agulha, ou seja, faz o acabamento.

A trabalhadora Cátia conta decepcionada sobre sua nova função:

Agora faz uma semana que eu to colocando viez que é onde coloca o arquinho no sutiã, sabe, é uma merda é horrível, eu não estou pegando o jeito [...] é que eu fiquei três anos numa máquina que não tem nada a ver, que era o travete²⁰, que eu colocava a alça fechava os viez e daí é tipo é só pisa bate o ponto tá pronto né, e eu seguro a peça, agora lá não, tem que fica pisando, controlando a velocidade do pezinho e eu já não tenho, como lá eu tinha que pisa forte agora eu meto o pezão e vai e estraga tudo e eu não sei se eu vou conseguir [...] Ah o que tem diferença são os modelos tem uns que são melhores, outros não, uns mais rápidos, uns mais complicados.

A costureira que tem a função de trabalhar na máquina do travete realiza uma operação que na máquina de costura reta também pode ser desenvolvida. A retirada dessa operação da máquina simples para uma máquina específica de travete aumenta a produção resultando na subordinação da costureira a uma única função. Realizar uma pequena parte da peça faz com que a costureira não tenha qualquer domínio sobre a peça. Além dessa implicação esta máquina representa vários riscos à saúde do trabalhador, como por exemplo, o fato de a agulha ficar muito próxima aos dedos da costureira no momento de pregar um pequeno laço no sutiã. Outro perigo apontado pelas trabalhadoras são os equipamentos de proteção que ao invés de cumprirem sua função atrapalham apresentando maiores riscos na operação.

Vera: É, porque a agulha é muito grande ela acho que a maior que tem até de todas as máquinas né, e ela é muito visível, ela fica assim (próximo ao rosto) na nossa frente, bem perto assim bem próximo aí qualquer coisa se quebrar pode voar e é fácil pra você por o dedo embaixo e travetar.

Denise: [...] já aconteceu de uma menina costurar o dedo no travete, de costurar em cima [...] A gente tem que usa óculos não podemos trabalhar sem óculos

Vera: Às vezes a gente fica sem óculos porque aquele óculos é ruim ele embaça, aí as vezes ele risca você não enxerga e tal, só que eu acho que tinha que ter alguém [...] segurança do trabalho que fica cuidando [...] porque se alguém travetar o dedo, meu deus fica um pra lá um pra cá e não sei o quê e fazer o quê, meu deus uma correria ninguém sabe o que faz ninguém sabe que atitude tomar e até que vão lá pra trás daí resolvem o que fazem

Denise: Eles levam a gente pra uma sala pra fazer um curativo, passar uma água oxigenada né, essas coisa [...] depende do grau eles te encaminham pro hospital.

²⁰Máquina de costura desenvolvida para realizar uma operação específica, que é reforçar o final de uma costura ou no caso da lingerie, para prender a alça, o fecho ou o lacinho.

Os relatos acima denunciam o não atendimento adequado às trabalhadoras vítimas dessa máquina, que para continuarem trabalhando são atendidas com um simples curativo e que dependendo do grau do ferimento são levadas para um hospital.

No que se refere às metas de produção há uma cobrança diferente para cada função. No caso de Vilma que trabalha na parte da montagem obteve a seguinte resposta:

Não, é que pra nós não foi repassado a média desse ano ainda né, é que cada célula tem sua coordenadora, então essa parte da produção de atingir meta fica mais com a parte da coordenadora né, ela só repassa o trabalho pra gente.

Cátia também comenta sobre as metas de como as coordenadoras são cobradas e por consequência essa cobrança recai sobre as trabalhadoras:

É que também tipo na produção, a coordenadora é cobrada diariamente, diariamente ela tem que pegar e levar a produção de cada um pra, a Sandra (gerente geral) [...] então se ela, tipo ela também, ela tem que passar mil peça/célula se não tiver essas mil peças ela vai ser cobrada, então por isso que ela tem que cobrar da gente e que nem se eu não faço meu serviço ou ela (Gelci) não consegue fazer o dela as outras na frente também não vão ter serviço entende, todo mundo tem que fazer essa produção pra todo mundo ter serviço se não, não anda.

Gelci questiona sobre não haver limites nas metas de produção, pois quando este é atingido um novo é estabelecido para que seja alcançado:

Gelci: Eu sou cobrada, eu fui pra máquina ano passado, então eu tava nenhum mês na máquina a coordenadora já chego oh você tem que agilizar, e eu achei que eu tava indo bem tive que aumenta ainda mais, agora já to aumentando, agora elas já tão dizendo que a meta já aumentou, mas eu nem consegui a antiga meta ainda né,

Gilvana: Esse agilizar é aumentar quanto assim, quanto você fazia e quanto você teve que passar a fazer?

Gelci: Eu tava fazendo 500 peças por dia em torno disso assim, e ela pedia pra fazer 600 e agora parece que é pra faze mil, mais eu acho estranho né, como que eu vou pular de 600 pra mil assim.

A trabalhadora Aline comenta que quando estava no aplique não tinha uma meta estabelecida, mas quando passou um período na máquina do travete a meta era 1.600 peças/dia. Diferente de suas colegas Aline não trabalha mais na fábrica o que pode ter-se confundido, pois duas das trabalhadoras que permanecem na fábrica falaram sobre a meta ser de mil peças/dia:

Aline: A gente tinha metas né, a cumprir cada setor tinha que cumprir se eu não me engano acho que era 1.600 peças por dia, cada pessoa

Gilvana: Indiferente da função ou pra alguma função, é, tinha que ter mais peças?

Aline: Isso eu não sei te dizer, pelo menos eu no aplique não tinha meta porque às vezes tinha caixas, às vezes não tinha né, a produção era digamos conforme o corte ah, tão fazendo pedido lá no administrativo pra tantas peças que sei lá eram de lycra então não vai aplique só em algumas calcinhas vai o aplique aí então era dependia muito da demanda aí às vezes tinha às vezes não tinha, então era difícil assim ter meta né, eu não tinha meta, mas eu lembro assim que a meta do travete quando eu passei pro travete eram 1.600 peças que a gente tinha que cumprir por dia né.

Além das metas de produção buscamos identificar a forma de organização existente na Fidelitá. Para tanto realizamos questões em torno do sistema de produção que para as quais obtivemos as seguintes informações:

Cátia: É geralmente duas fileiras pra cada células, tipo passam juntas tipo as máquinas uma do lado da outra, mas tipo duas fileiras de máquinas geralmente é uma célula, mas assim ela tipo tem tudo o sutiã chega lá ele é montado ele é conferido vai já empacotado e já sai pra expedição isso é por célula, não é tipo, uma não leva pra outra fazer o serviço.

Esta trabalhadora aponta que esse sistema, que indica ser sobre os moldes do *Just in time*²¹ tem passado por mudanças, mostrando a necessidade de a todo o momento estarem reorganizando a produção o que dificulta visualizarmos a existência de um único modelo de organização:

Cátia: Antigamente era tipo, era tipo, como é que eu vou, eles montavam o sutiã, aí tinha uma parte que era só o travete daí a gente vinha lá só colocava a alça depois ia pra conferência daí agora não cada célula tem tudo começa e termina em cada célula.

Gilvana: Esse antigamente é mais ou menos a partir de que ano, você lembra assim?

Cátia: Eu acho que fez dois anos que tá assim eu nem sei

Gilvana: E antes funcionava como, antes de ser dividido por células?

²¹O Just in time foi implantado pela primeira vez, na Toyota japonesa, em meados da década de 70 e divulgado por Taichii Ohno. O *just in time* tem melhor adequação de suas técnicas em processos que não trabalhem com diferentes modelos além de seu objetivo principal que é produção imediata sem estocagem há a divisão espacial dentro da fábrica que se dá no sistema de células que são pequenas linhas de produção, de modo a tornar o processo mais eficiente, reduzir a movimentação e o tempo gasto com a preparação da máquina. A célula estando sob a coordenação de uma única pessoa cabe a ela a responsabilidade pela qualidade, adotando os princípios do controle de qualidade total. Outro fator que é incorporado a esse sistema é abastecimento constante de aviamentos, no caso têxtil, pelos auxiliares de produção.

Cátia: É que antes, tipo era, tinha uma divisão também às células, mas era tipo continuava cotton, lycra, new confort, calcinha, mas elas tipo, não começavam e terminavam na célula, tipo travete que é onde põe alça, arco era a parte e a conferência e onde empacota também era, não tinha cada célula, tipo fecho essas coisa, agora é tudo junto.

Aline lembra sobre o sistema que organizava a produção:

É o sistema de células né, então tem o setor de corte tem o setor de é, que leva né, que são dois blocos né, na realidade conforme a demanda né, então o corte faz todos os recortes todos os moldes separa por peças por referência né, por código e tal e por quantidade né, aí então manda pro outro bloco que vai se os blocos das costureiras então cada costureira vai fazer uma parte, overloque vai ter vários setores aí uma vai passando pra outra até chega lá no travete que vai ser a costura final e tudo mais né, daí depois vai ter a conferência que vai tira o excesso de fiozinho daí vai pro pacote, daí vai pra expedição, na expedição é tudo catalogado a quantidade de peça é separado a referência de cada modelo e tal cor né, e daí conforme vai diminuindo essa, esse estoque né, aí vai sendo confeccionado mais

As trabalhadoras Márcia e Vilma que presenciaram essa reorganização da produção falam sobre como era antes:

Márcia: Um tempo atrás era tudo separado né, era máquina, acabamento separado produção e conferência também separado agora eles colocaram tudo junto é a parte da montagem acabamento e conferência [...] tudo numa célula só

Vilma: A peça chega lá toda em, desmontada né, toda com corte e sai empacotada, cada célula [...] etiquetada empacotada tudo certinho [...] sistema de célula, eu trabalho na célula de linha noite né

As trabalhadoras descrevem sobre a organização dividida por células, de como funciona esse sistema na linha de produção:

Márcia: É tudo dividido por células cada célula faz... uma célula faz só sutiã de cóton a outra só sutiã de lycra, daí tem outra só calcinha e a nossa já é uma mais ampla que pega tipo, sutiãs que as menina, geralmente, os modelos novos tão vindo pra nós fazer né, aí como as células de sutiãs de bojo é tem bastante referências elas não dão conta da meta pra fazer as vezes os pedidos, aí a gente, a gente ajuda a fazer.

Cátia também descreve como é:

A célula é dividida pelo tecido a nossa é de cóton e cóton line sei lá e, acho que é só né, e daí tem a que é de new confort daí tem outra que é de malha, lycra aí tem as calcinhas também que é calcinha de cóton, de new confort e

daí tem duas células que é de lançamento que só sai peças de lançamento e tem também da linha noite que é camisola, espartilho, short doll essas coisas [...] cada uma é independente tem tudo, que nem a nossa célula, nem sei como explicar, é que elas não ficam interagindo uma com a outra a não ser quando uma tá com muito serviço aí leva pra outra, mas assim cada uma funciona de uma forma independente né.

Um elemento apontado somente por Aline era de que quando trabalhava na Fidelitá, além de vivenciar a reorganização da produção também presenciou outra mudança:

Por exemplo, nós tivemos a implantação dos 5 eses (S) senso de organização acho que você já ouviu falar, essas foram palestras que eu assisti. Aí, o engraçado é pelo seguinte o palestrante ele tinha comentado que ele falou assim “que no final dessas palestras geralmente é assim acontece o quê, uma grande limpeza simplesmente na fábrica e não tipo a mudança de hábito das pessoas” né, mais, e eu acho que foi mais ou menos o que aconteceu todo mundo depois que acabou a palestra teve mais ou menos uma hora pra limpar as gavetas pra limpar todos os setores ali sabe aonde tava ao nosso redor, só que depois de um ou dois meses parece que não funcionava parece que tinha esquecido aquilo, sabe então, eu não sei se ajuda muito, outra palestra que a gente assistiu é sobre motivação né, só que aí era optativo pra quem queria, aí, e teve outra também sobre postura né, é como aí me fugiu o nome, ergonomia uma coisa assim, é de como você senta corretamente, postura tal né, você fica com a coluna reta pra não te dar problemas depois futuramente, tanto que daí o médico que deu essa palestra ele veio e depois acompanhou cada um na sua cadeira e depois regulou fez a regulagem e tal né, daí a gente tinha que se acostumar com a cadeira daquela forma né, aí tinha muita gente que reclamava e tal.

Sobre essas mudanças realizadas por um fisioterapeuta em relação às cadeiras as trabalhadoras Gelci e Cátia também apontam suas percepções:

Gelci: Ele fez só que depois que ele saiu já mudou totalmente lá porque antes eu era auxiliar agora eu sou costureira porque, a cadeira que eu to foi adaptada pra outra costureira que estava no meu lugar então, eles alteram e até mudam as costureiras às vezes de lugar, que nem ela (Cátia) tava no travete agora tá no viez

Cátia: A gente até coloca umas almofadinhas, antes era pior ainda era de palha, é verdade.

Além das cadeiras, nessa conversa com Cátia e Gelci, perguntei sobre a estrutura física especificamente sobre sistema de ventilação:

Cátia: Agora tem, antigamente não tinha mais isso mais atrapalha do que ajuda

Gelci: Eu passo a manhã inteira de casaco de tão frio que é lá dentro eu to achando que aquilo não é pra nós é pras máquinas que tá muito, porque é muito frio

Cátia: Meu, é um vento desgraçado

Gilvana: São climatizadores então?

Cátia: É, é que é aquele vento em cima de você não é uma coisa que tipo ai, é baixo a temperatura, que agradável, é aquele vento insuportável em cima de você, aí o cabelo fica na cara fica coçando meu, na máquina é uma desgraça os fios enrolam, meu, é um nojo eu não sei o que é pior aquele vento na cara ou o calor que era antes e agora onde é que eu to nem pega vento é porque eu to de baixo dele, aí passa por cima daí só fica cuspidando aquela sujeira em cima de mim, ai que raiva, daí lá eu to cozinhando

Gelci: Eu acho que é pras maquinas mesmo

Como anteriormente indicado, a Fidelitá desenvolve certos atrativos para garantir um número grande de trabalhadores a sua disposição. Entre eles alguns, como já apontados superficialmente, estão o café da manhã, o presente de final de ano e até a estrutura da fábrica é dita como um privilégio desfrutado apenas por quem trabalha na Fidelitá. A trabalhadora Cátia em tom irônico comenta “Então, primeiro começa se gabando pelos banheiros que eles têm, olha os nossos banheiros quem oferece isso aos funcionários olha o papel higiênico, juro que eles falam isso né (risos)”.

A trabalhadora Gelci aponta que no momento da sua contratação foi apresentada a fábrica para o grupo que tinha sido contratado, inclusive ela:

Quando eu entrei inclusive daí teve todo aquele processo de contratação, beleza, passei pelas psicólogas fui contratada aí nos primeiros dias chamaram todas as que entraram lá no refeitório né, pra uma reunião aí pra apresenta a fábrica daí mostraram fotos e tudo, eles falando nossa “onde vocês viram uma empresa oferecer isso pros funcionários, tem café da manhã, tem ginástica, os banheiros limpinhos” e daí na fala do ambiente “é tudo bonito porque tem a grama lá, tem os bancos lá, e tem as flores” e não sei o que e nenhuma empresa se preocupa com isso, mas nós se preocupamos, nos preocupamos com o bem estar dos funcionários.

Para Cátia toda a “beleza” estrutural não é para ser desfrutada pelos trabalhadores e sim para os vendedores que vêm conhecer a fábrica para possíveis negociações.

Que é mentira, tem tudo bonitinho porque vem gente de fora fazer visita na fábrica, se fosse só pra gente, é porque os compradores eles volta e meia eles vem lá e visitam a fábrica e tal, por isso daí eles têm orgulho de mostrar como é arrumadinho, mas não é pra nós.

Cátia segue sua indignação sobre o presente de final de ano e de como se sentiu humilhada:

Eles se preocupam tanto com nós, mas tanto com nós que no final todo é, meu tem muita gente lá que é pobre mesmo né, acho que tem no final do ano é aquela cesta que eles dão lá de natal, davam, porque esse ano eles cortaram também e tiveram a capacidade de pegar tudo peça de segunda [...] Então eles pegaram tudo peças velha que não vende nem

Gelci: Lançamento do início da fábrica

Cátia: É, coisa que já tá lá, meu cheia de furo que não tiveram nem o trabalho nem de costurar

Gelci: Não vende mais

Cátia: É eles só queriam limpar o estoque que tava enchendo de barata, eu acho, daí eles colocaram tudo dentro de um pacotinho bonitinho com laço e entregaram pras pobre das operária se chega, meu, não detalhe, você usa P você ganha G, porque eles não tiveram nem a dignidade, a capacidade de pegar e te dar o tamanho, então porque eles colocaram tudo em cima de uma mesa lá e faz aquela fila de pobre e daí os pobre vão pegando o pacotinho e saindo e eles achando que tão fazendo o máximo e daí você pega uma peça G furada que tu não pode nem dar pra outra pessoa, meu que nojo esse é o valor que eles dão aos funcionários

Gelci: Meu, quem não reclamou saiu dando risada né, pelo menos um lado positivo que pelo menos a gente se divertiu porque foi muito engraçado vê aquelas peça

O presente de final de ano para elas representou o real significado que elas têm para o capital além de perceberem que o fato de a fábrica ser “bonitinha” tem um significado do qual elas não fazem parte.

O café da manhã funciona da seguinte forma:

Vera: Começa oito e meia, vai primeiro, são cinco, cinco ou quatro?

Denise: Quatro

Vera: Quatro grupos aí oito e meia vai o primeiro grupo que é o grupo do... escritório, aí vai indo por células é 10 minutos, aí então oito e quarenta aí digamos vai o meu grupo 10 minutos, dá o sinal, vai lá toma o café, 10 minutos, 10 minutos é pouco na minha opinião, porque depende, você vai você tem que comer com pressa às vezes o café tá quente você tem que tomar rápido demais aí de repente deu o sinal você já tem que pegar e sair e voltar trabalhar, mas é assim daí tem os turnos até nove e dez

Gilvana: Então o café não chega ser pra você realmente se alimenta é mais pra...

Denise: Um lanche [...] tem pão

Adriana: Antigamente era 15 minutos, daí como o pessoal demorava demais lá dentro daí eles cortaram colocaram 10 minutos.

As trabalhadoras o descrevem de maneira bastante irônica:

Gelci: O café da manhã é horrível

Cátia: As pessoas que trabalham lá são uma merda também

Gilvana: Como é o café da manhã?

Gelci: O café é todo dia aquele pão é tão ruim eu não sei como é que pode ser tão ruim um pão francês, meu se fosse qualquer pão menos aquele lá porque é muito ruim daí com margarina ou com doce

Cátia: Bom no café da manhã eu nem tenho o que reclamar muito assim o que reclamar eu nem sei se eles são obrigados por lei acho que não né.

Gelci: Não

Cátia: Não né, eles tão dando de coração, não acho que o café da manhã tá certo então, ainda tem a opção do doce e da margarina, é porque se não a gente desmaia de fome, mas é o problema é que eles são tão mão de vaca, tão mão de vaca que agora eles rapam tudo os pote de margarina e socam tudo num e querem que a gente coma aquilo lá, por isso que eu digo eles tratam a gente como lixo, meu, mas como o lixo mesmo, se eles puder, acho, que trazer o resto que sobra na mesa deles o Jorge e a Neusa e joga lá tipo lavagem pra gente comer eles vão fazer isso, eles só ainda não fizeram porque não tiveram a ideia, não mostra isso pra eles (risos)

Gilvana: Mais o fato de eles organiza o café da manhã isso é vendido com que imagem pra vocês?

Cátia: Não, eles se orgulham falam nossa olha como nós somos bons com vocês que empresa que dá isso [...] eles se acham o máximo, mas é só uma, é pão e circo [...] Meu, tem gente que é tão pobre e burro e idiota que ainda é capaz de agradece, meu tipo...

A expressão utilizada pela trabalhadora ao se referir como pão e circo, permite-nos compreender sobre a consciência que as trabalhadoras têm dessa atitude do patrão que na tentativa de mascarar a cobrança exigida na linha de produção e vender uma imagem de bom patrão se utiliza dessa prática que nos tempos romanos era usada para enganar os pobres²².

O tempo destinado para o café da manhã também passou por mudanças segundo a trabalhadora Vera:

Só o que eu noto assim, por isso que nem muitas coisas eles mudam que nem do café que era sem sinal não tinha sinal e era 15 minutos, só que daí passava de 15 minutos tinha gente que ficava sentada vinha o próximo horário e tinha gente que ficava sentada,

Esses atrativos, que a Fidelitá desenvolve, são como apontado pelas próprias trabalhadoras, para mascarar as exigências na produção. A empresa mantém sua “máscara” tanto em relação as suas ações como nas informações contidas no seu próprio site.

²²Na Roma antiga, a escravidão na zona rural fez com que vários camponeses perdessem o emprego e migrassem para o centro urbano. O crescimento urbano acabou gerando problemas sociais e o imperador, com medo que a população se revoltasse com a falta de emprego e exigisse melhores condições de vida, acabou criando a política “*panem et circenses*”, a política do pão e circo. Este método era muito simples: todos os dias havia lutas de gladiadores nos estádios (o mais famoso foi o Coliseu) e durante os eventos eram distribuídos alimentos (trigo, pão). O objetivo era alcançado, já que ao mesmo tempo em que a população se distraía e se alimentava também esquecia os problemas e não pensava em rebelar-se. Foram feitas tantas festas para manter a população sob controle, que o calendário romano chegou a ter 175 feriados por ano. GUARNIELO, Norberto Luiz. Ética e ambigüidade no principado de Nero. In: BERNIT, Hector. Ética e política no mundo antigo. SP: Unicamp, 2001.

A Fidelitá é uma indústria especializada em moda íntima, lingerie dia e linha noite. Possui hoje um dos mais modernos parques industriais do país, garantindo a fabricação de peças de alta qualidade. Com cerca de 200 colaboradores diretos e design próprio, a Fidelitá tem capacidade produtiva de 100 mil peças por mês. São produtos como soutiens, calcinhas, cintas-ligas, espartilhos, corpetes, caleçons, short dolls, camisolas e robes, confeccionados com diversos tecidos, de tecnologia avançada como cóton, microfibras, neo confort, ligante, rendas, entre outros materiais dos melhores fabricantes do segmento. Além da missão de encantar os clientes com produtos cada vez mais inovadores, mantém forte os valores de respeito ao ser humano, de ética e transparência em toda atividade, conquistando assim uma posição de confiança no mercado nacional e de exportação. Nossa empresa acredita na valorização de seus colaboradores, fornecendo um ambiente de trabalho que propicia a qualificação e o desenvolvimento profissional. A Fidelitá está localizada na cidade de Marechal Cândido Rondon, no oeste do Paraná. Há 18 anos no mercado, tem como principais objetivos, a inovação, a qualidade dos produtos, o fidedigno e rápido atendimento aos clientes. (A *Fidelitá*, abril de 2010).

A “missão” desta empresa, segundo suas informações, é a de “encantar” o interessante que nesta apresentação não faz-se presente que para a realização de toda a produção e a distribuição se faz necessária a presença do trabalhador: é como se a fábrica tivesse apenas máquinas e não pessoas trabalhando. Nos argumentos que lança, percebo uma contradição, pois onde está, neste sentido, “os valores de respeito ao ser humano”? Principalmente depois de entrevistar as trabalhadoras e descobrir sentimentos como “tratam a gente como lixo”, “eu tenho vergonha do meu serviço”, “meu serviço sinceramente é uma merda” ou, “meu que nojo esse é o valor que eles dão aos funcionários”.

Dessa forma as expectativas das trabalhadoras ficam condicionadas a essa ilusão de que a Fidelitá é um bom lugar de trabalhar até fazerem parte daquela realidade e descobrirem como se desenvolvem as relações de trabalho.

Algumas das entrevistadas tinham a esperança de passar a um cargo que desse a possibilidade de aumentar sua renda, no caso à possibilidade visualizada é ser coordenadora, como é o caso de Vilma “Isso é uma questão já não cabe a mim né. Assim a gente se esforça pra isso né, mas gostaria”. Ou então buscar outras possibilidades de trabalho que não a Fidelitá.

Márcia: Se por acaso acontecer posso até, poderia até tentar né, pegar um cargo tipo de coordenadora alguma coisa, mas eu pretendo busca outras coisas [...] pretendo fazer uma faculdade tentar pra ver se eu consigo uma coisa... como é que eu posso dizer assim que a renda seja maior né, porque que a gente sempre busca mais né.

A trabalhadora Gelci tem a necessidade de se manter em dois empregos um em que se realiza e outro que é para manter-se, sobreviver aqui na cidade.

Gelci: Bom eu também ando, vamos dizer, se eu olhar pro meu emprego anterior (vendedora de convênio funerário) eu agradeço de tá ali né, (risos), é um serviço tranquilo é um horário bom, gosto do horário eu até gosto de trabalhar lá eu até gosto de costura porque eu ainda não enjoei porque eu to aprendendo ainda, mas é uma coisa que eu não quero fazer, porque é, você fica ali o dia inteiro fazendo a mesma coisa isso é uma coisa tão, eu acho tão inútil assim, você não, eu sinto que o que eu faço não é nada de importante assim sabe, e eu o que eu quero mesmo é trabalhar na área, mas eu acho isso é um, é só um período que eu vou ficar ali né, assim que eu consegui um serviço na minha área qualquer coisa mesmo que seja temporário eu abandono esse emprego mesmo que ele seja fixo eu abandono pra pega um temporário na minha área por exemplo

Gilvana: Que é?

Gelci: Dar aula né, eu to dando aula à noite né, mais é, eu não consigo me manter só com esse, com essas aulas que eu dou

Gilvana: Você tá como PSS?

Gelci: Não é PSS, eu peguei aula do Paraná Alfabetizado, então eu to trabalhando com alfabetização, mais se eu conseguisse me manter com essas aulas eu já teria saído de lá.

Outra trabalhadora que diz que o melhor lugar é trabalhando como professora é a Aline:

Com certeza na escola, eu não sei acho que, todo mundo diz assim, meu Aline você nasceu pra ser professora, se bem que eu não consigo me imagina daqui a 10 anos sendo professora, ainda mais na situação que a educação se encontra hoje né, mais eu sei lá, eu gosto de tá trabalhando com crianças principalmente, eu não sei eu acho que é aí o futuro da nossa sociedade é aí que talvez a gente possa colocar uma sementinha, plantar alguma coisa pra que no fundo [...]Não que a gente queira abraçar o mundo né, mas eu acho que o que tá ao nosso alcance a gente tem que fazer.

A Fidelitá se constitui oferecendo condições de trabalho pouco melhores que outras indústrias da cidade, porém isso faz com que realize sua extração de mais valia de forma sutil. Poucas trabalhadoras se dão conta dessa extração, a maioria ainda considera um bom lugar para se trabalhar. Como é o caso de Mara que nos 15 anos de trabalho na Fidelitá continua afirmando que a preocupação dos patrões sempre foi “mas sempre é pra melhorar pra desenvolver mais pra o funcionário se, como é que fala, te melhorias pro funcionário sabe, sempre pra melhor, pra não funcionário pegar corre lá pra pegar coisa”. Mesmo depois de sair e montar sua própria fábrica carrega a mesma lógica a que estava acostumada na fábrica:

Olha, lógico que aqui é meu né, não tem o que dizer, mas só que assim, como é que eu vou te dizer, assim o tem que fazer, tem que trabalha, tem que melhorar, continua o mesmo pra mim, então não tem, não mudou muita coisa pra mim, que eu sei que eu tenho que melhorar todo dia que eu tem que fazer melhor que eu tenho que aperfeiçoa mais, então a responsabilidade é a mesma pra mim quando eu tava lá e agora aqui é a mesma entendeu eu sempre vou ter que melhorar né.

Realizar esse estudo de caso permitiu conhecer como as trabalhadoras significam suas experiências de trabalho e como suas expectativas e possibilidades de trabalharem na área que tiveram formação está limitada pelas poucas opções oferecidas na cidade de Marechal Cândido Rondon. Pois enquanto algumas mantêm seu trabalho na fábrica outras que sonham em fazer uma faculdade vêem suas colegas formadas trabalhando na linha de produção. O capital ao ir à busca de novas possibilidades de extração de mais valor limita as possibilidades dos trabalhadores, deixando-os com poucas condições de escolha. Rondon tem a oferecer um precário mercado de trabalho como indicado no desabafo de Cátia “mais aqui em Rondon se eu sair de lá eu vou aonde, numa loja pra ganhar menos ou então, ou então no frigorífico ou depender de concurso também, fazer o quê?”. De um lado temos a classe dominante veiculando o discurso de que em Rondon tem trabalho por outro os trabalhadores tem suas possibilidades limitadas.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa procurou identificar as relações de trabalho estabelecidas pelas trabalhadoras da Fidelitá. Estudar o desenvolvimento dessas relações permite perceber que as trabalhadoras ficam a mercê dos desmandos do capital.

Além de perceber essas relações dentro da fábrica tentei evidenciar que as condições de trabalho existentes na fábrica resultam de um planejamento que é exterior a esse espaço.

Através de um estudo de caso também identificamos a existência de arranjos produtivos entendidos como aglomerações que organizam a exploração do trabalho em cada região, facilitando a presença e a expansão do capital. Um dos traços principais requeridos nesses arranjos produtivos é trabalho barato e precário.

Sobre este último aspecto, em Marechal Cândido Rondon a propaganda que tem sido veiculada é de que nesta cidade tem trabalho. Porém as opções são as indústrias alimentícias (frigoríficos), que em pouco tempo acarretam adoecimento dos trabalhadores por conta dos movimentos repetitivos. O setor que se tem apresentado como “melhor” opção é o de confecção, porém as formas de subordinação a que os trabalhadores estão sujeitos faz com que o empregador se utilize dessa “vantagem” para explorar ainda mais a força de trabalho que tem a sua disposição. A partir das entrevistas visualizamos que a maioria das trabalhadoras possui ensino superior e que a única opção para elas é a Fidelitá ou os frigoríficos ou ainda desenvolver uma dupla jornada de trabalho. Segundo suas próprias narrativas a Fidelitá ainda possui melhores condições de trabalho e, portanto apresenta-se como “melhor opção” de trabalho. Essa percepção das trabalhadoras reforça a forma como os patrões realizam a exploração da sua força de trabalho, através dos atrativos.

Esses atrativos confundem-se nas falas de algumas trabalhadoras com o pagamento em dia e com a porcentagem das horas extras pagas de acordo com a CLT. A “atração” da Fidelitá gira em torno da estrutura física (banheiros limpinhos), algumas assistências como ginástica laboral, o café da manhã e os presentes de finais de ano são utilizados para mascarar o baixo salário e as condições de subordinação a que as trabalhadoras estão expostas. Essa máscara é utilizada como estratégia de convencimento de que a Fidelitá é, dentre as outras empresas um bom lugar para se trabalhar.

Diante de um discurso que em certa medida convence minha análise configura-se em denúncia dessas condições de trabalho. Pois além de não permitir ao trabalhador a superação do processo produtivo o mantém subordinado.

A conclusão neste trabalho é parcial, como em todo trabalho de pesquisa. O objeto, as relações de trabalho, tendo como sujeitos os trabalhadores das indústrias, está em constante mudança. Algumas questões que não foram trabalhadas nesta pesquisa possibilitam a sua continuidade como, por exemplo, discutir a constituição de uma consciência de classe dessas trabalhadoras, sobre os sindicatos se tem alguma representatividade entre elas, há a possibilidade de análise de processos jurídicos como reivindicação da categoria por melhores condições de trabalho, e ainda uma análise crítica dos arranjos produtivos locais sobre a migração dos trabalhadores na busca por melhores condições de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABREU, Alice Rangel de Paiva. *O Averso da Moda: trabalho a domicílio na indústria de confecção*. São Paulo: Hucitec, 1986.
- BEZERRA JR, Wilson Fernandes. Adcontar (Revista do Centro de Estudos Administrativos e Contábeis), Belém: UNAMA, v. 2, nº 1, p. 7-10, maio 2001.
- BORIN, Elaine Cavalcante Peixoto. *Arranjos Produtivos Locais: Desenvolvimento tecnológico para as Micro e Pequenas Empresas*. 2005. Disponível em <http://www.aedb.br/seget/artigos.php?pag=2>. Acesso em 08 de maio de 2010.
- BORSOI, Izabel Cristina Ferreira. O trabalho, o consumo e os novos operários: a experiência de trabalhadores em região de recente industrialização. In. BORSOI, Izabel C. F.; SCOPINHO, Rosemeire A. (org.) *Velhos Trabalhos, novos dias: modos atuais de inserção de antigas atividades laborais*. CE: Fortaleza/São Carlos. Edições UFC/EDUFSCAR, 2007.
- BOSI, Antonio de Pádua; VARUSSA, Rinaldo José. *Trabalho e Trabalhadores no Oeste do Paraná*. Relatório Final de Pesquisa. Fundação Araucária, 2009.
- CARVALHAL, Marcelo Dornelles. *O emprego em Marechal Cândido Rondon/PR na dinâmica geográfica do Capital*. Pegada Eletrônica. Vol. 8, N. 1, Junho de 2007. Acesso 20 Fev. 2009. <http://www.prudente.unesp.br/ceget/pegada/>
- CARVALHAL, Terezinha Brumatti. *Dinâmica Territorial do Trabalho Domiciliar das Mulheres em Terra Roxa/PR*. Presidente Prudente, 2009. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós - graduação em Geografia. UNESP.
- CARVALHO, Ivone de. *De ponto em ponto a mulher tece a sua história: as costureiras em domicílio, Marechal Cândido Rondon, 1990-2007*. Marechal Cândido Rondon, 2007. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). História. UNIOESTE.
- CHRIST, M. J.. *Costureiras em Santa Helena e a constituição da cooperativa de trabalho*. 2008. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). História. UNIOESTE.
- COLLI, Juliana Marília. *A trama da terceirização: um estudo do trabalho no ramo da tecelagem*. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2000.
- FRANCO, G. L.. *Micro e Pequenas Empresas em arranjos produtivos locais: Um estudo de caso do arranjo de confecção - bordado infantil em Terra Roxa/PR*. 2005. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-graduação em Economia. UEM.
- FRANZOI, Naira L. Just In Time; e CORRÊA, Maíra Baumgarten. Reestruturação produtiva e industrial. In: CATTANI, Antônio D.. *Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia*. São Paulo: Vozes, 2002.
- GUALDA, N.L. et al. *Identificação das Aglomerações Industriais no Estado do Paraná: Um estudo exploratório*. In: Primeiras Jornadas de Economia Regional Comparada. Fundação de Economia e Estatística/RS. 2005. Acesso 04 Abr. 2010. <<http://www.fee.tche.br/sitefee/>>
- JINKINGS, Isabella; AMORIM, Elaine R. A. Produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção. In: ANTUNES, Ricardo (org.). In: *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.
- IPARDES. *Arranjos produtivos locais e o novo padrão de especialização regional da indústria paranaense na década de 90*. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico

e Social. Curitiba: IPARDES, 2003. 95 p. Acesso 29 Abr. 2009. <http://www.ipardes.gov.br/modules/>.

IPARDES. *Arranjo Produtivo Local de Confeções do Sudoeste: Estudo de Caso*. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. Curitiba: IPARDES, 2006. 95 p. Acesso 04 Abr. 2010. <http://www.ipardes.gov.br/>.

IPARDES. Informações Municipais. Base de Dados do Governo. Instituto Paranaense de Desenvolvimento Econômico e Social. < <http://www.ipardes.gov.br/imp/index.php>>.

KHOURY, Yara Aun. O historiador, as fontes orais e a escrita da História. In: *Outras histórias: memórias e linguagens*. (Org.) Laura A. Maciel, Paulo Roberto de Almeida, Yara A. Khoury. São Paulo: Olho d' Água, 2006.

LEMKE, Roseclei Aparecida da Costa Petry. *O trabalho da mulher nas indústrias de confecção em Marechal Cândido Rondon – PR*. Marechal Cândido Rondon, 2002. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC). História. UNIOESTE.

LIMA, Jandir F.. *Dispersão espacial e alocação do emprego nas atividades produtivas das microrregiões paranaenses*. Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional e Agronegócio da UNIOESTE/Campus de Toledo. Toledo/PR, 2007, 21 p. Acesso em 02 Mai. 2009. <http://www.unioeste.br/mdra/>.

MARX, Karl. Divisão do trabalho e manufatura. In: *O capital: crítica da economia política*. Livro I. Vol. I. 13ª edição, 1989. Tradução Reginaldo Sant'Anna. Editora Bertrand Brasil S.A., Rio de Janeiro, RJ.

_____A chamada acumulação primitiva. In: *O capital: crítica da economia política*. Tradução Reginaldo Sant'Anna. 2ªed. RJ: Civilização Brasileira, 1971. Vol. 2.

_____Para a crítica da economia política; Salário, preço e lucro; O rendimento e suas fontes: a economia vulgar. São Paulo: Abril Cultural, 1982. (Os Economistas)

MILLS, Wright. O trabalho. In: *A nova classe média*. 2ª Ed., Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976(1951).

PORTELLI, Alessandro et al. *Mundo dos trabalhadores, lutas e projetos: temas e perspectivas de investigação na historiografia contemporânea*. Cascavel: EDUNIOESTE, 2009.

RODRIGUES, M.A. et al. *Identificação e Análise Espacial das Aglomerações Produtivas do Setor de Confeções na Região Sul*. In: ANPEC. 2009. Acesso 07 Abr. 2010. <http://www.anpec.org.br/encontro2009/>.

SILVA, Marlene Rodrigues da. *Jovens trabalhadores e o trabalho temporário nos bancos, Marechal Cândido Rondon (1997 – 2000)*. Marechal Cândido Rondon, 2009. Dissertação de Mestrado em História. UNIOESTE.

THOMPSON, E. P.. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. In: *Costumes em comum*. SP: Cia. das letras, 1998.

WEIRICH, Udilma Lins. *História e atualidades: perfil de Marechal Candido Rondon*. Marechal Cândido Rondon, PR: Germânica, 2004.

FONTES ORAIS

As entrevistas foram realizadas entre janeiro de 2010 e março de 2011: os nomes abaixo são pseudônimos.

Márcia. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada em janeiro de 2010 na casa de Márcia.

Mara. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada em fevereiro de 2010 na casa de Mara.

Vilma. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada em janeiro de 2010 na casa de Vilma.

Rosane. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada em fevereiro de 2010 na casa de Rosane.

Cátia. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada em janeiro de 2011 com Cátia e Gelci na casa desta última.

Gelci. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada em janeiro de 2011 com Cátia e Gelci na casa desta última.

Aline. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada em janeiro de 2011 com Aline na Biblioteca da Unioeste – MCR.

Vera. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada com Vera, Denise e Adriana no Laboratório de Ensino de História da Unioeste – MCR.

Denise. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada com Vera, Denise e Adriana no Laboratório de Ensino de História da Unioeste – MCR.

Adriana. Entrevista concedida a Gilvana Machado Costa. Marechal Cândido Rondon, realizada com Vera, Denise e Adriana no Laboratório de Ensino de História da Unioeste – MCR.

SITES

IPARDES: Disponível em <<http://www.ipardes.gov.br/index.php>> Acesso em maio de 2011.

SENAI: Disponível em <<http://www.senai.br/br/home/index.aspx>> Acesso em junho de 2011.

AMOP: Disponível em <<http://www.amop.org.br>> Acesso em fevereiro de 2011.

Fidelitá. Disponível em <<http://www.fidelita.com.br>> Acesso em 15 de abril de 2010.

Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm> Acesso em outubro de 2011.

JORNAL:

Jornal O Presente, ano 19 nº 3047, Marechal Cândido Rondon – PR, sexta feira, 11 de março de 2011, pág. 10 – 11.

**UNIOESTE – UNIVERSIDADE ESTADUAL DO OESTE DO PARANÁ
CAMPUS DE MARECHAL CÂNDIDO RONDON
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, EDUCAÇÃO E LETRAS – CCHEL
COLEGIADO DE HISTÓRIA**

GILVANA MACHADO COSTA

**RELAÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO NO OESTE DO
PARANÁ: UM ESTUDO DE CASO A PARTIR DA FÁBRICA FIDELITÁ EM
MARECHAL CÂNDIDO RONDON - PR**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito de conclusão de curso
de Licenciatura em História, da Universidade Estadual do Oeste do Paraná.**

Marechal Cândido Rondon, ____/____/_____

BANCA EXAMINADORA

Declaração De Autoria

Eu **Gilvana Machado Costa**, declaro para os devidos fins que o conteúdo deste Trabalho de Conclusão de Curso é de minha exclusiva autoria, assumindo, portanto totais direitos e responsabilidades sobre ele.

Gilvana Machado Costa.

Assinatura