

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO - FND

POLYANA NOLL DIAS FERREIRA

AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA CALÇADISTA DE IGREJINHA
NO RIO GRANDE DO SUL: a história de Esmeralda

RIO DE JANEIRO
2022

POLYANA NOLL DIAS FERREIRA

**AS CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA CALÇADISTA DE IGREJINHA
NO RIO GRANDE DO SUL: a história de Esmeralda**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito,

Orientadora: Prof^a Dra. Carolina Pereira Lins Mesquita

RIO DE JANEIRO
2022

FERREIRA, Polyana Noll Dias.

As Condições de Trabalho na Indústria Calçadista de Igrejinha no Rio Grande do Sul: A história de Esmeralda. FERREIRA, Polyana. – 2022.

99f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas, Faculdade Nacional de Direito.

Bibliografia: f. 90.

*Às mulheres de minha família, sem as quais nada frutificaria.
À arte, por não me permitir a perda do olhar e da humanidade.*

AGRADECIMENTOS

À minha família. À minha mãe, por ensinar a encarar a vida de frente, com honestidade e criatividade. Ao meu pai, por possibilitar. Ao meu irmão, destemido e autêntico.

Aos amigos de fora da Faculdade Nacional de Direito, por seguirem por perto. Obrigada ao CAP UERJ, por me permitir conhecer quem conheci, viver o que vivi e ser quem hoje sou.

Aos amigos que conheci através da Faculdade Nacional de Direito, um agradecimento especial, principalmente ao Clube do Vinho. Sem vocês, não teria sido possível; ainda que possível fosse, não teria valido tanto à pena. Obrigada.

Ao Bernardo, por tudo e com amor. Por, nos dias em que nada fazia sentido, apenas estar, com afeto. Agradeço ainda à sua linda família, que tão carinhosamente me recebeu.

Ao meu avô, Manoel Dias Ferreira Filho, *in memoriam*, por tanto haver me ensinado, com amor e sabedoria, sobre o mundo, a vida, a bondade e a justiça. Agradeço a ele e a Deus, que, juntos, de algum plano, iluminam meus caminhos e me garantem proteção.

Às minhas filhas não humanas, que, com suas mostras do amor mais puro e inquebrantável que alguém pode receber, também são necessária e cotidiana fonte de sentido.

A todos os meus antigos e atuais colegas de trabalho e chefes por, desde o primeiro semestre no curso de Direito até os dias de hoje, me fornecerem as ferramentas necessárias para que eu possa tornar-me uma profissional diligente.

Agradeço à trabalhadora entrevistada, cujo relato constitui a espinha dorsal desta monografia. Uma pessoa digna de muita admiração.

Por fim, um agradecimento especial destina-se ao José Lucas, *in memoriam*. Seu acolhimento, desde os primeiros minutos de minha jornada na Faculdade Nacional de Direito, foi imprescindível para que o susto do novo desse espaço à felicidade do encontro e ao calor dos abraços. Esta pessoa ímpar passou na vida de tantos de nós como um cometa, repleto de energia e carinho, e deixou marcas indeléveis. Meu maior desejo seria poder vê-lo formar-se ao nosso lado hoje. Por não poder mais fruir de sua companhia física, carregarei sempre sua memória comigo, como bússola na busca por justiça.

*“Ao descerem os paralelos geográficos rumo ao Sul,
mais o tempo esfriava. Em frente à foz do
Mampituba foi preciso tirar da mala a casaca de lã.
Era um frio não completamente meteorológico, mas
algo mais amargo, como um desamparo e um
afastamento.” (Luiz Antonio de Assis Brasil).*

RESUMO

A presente monografia aborda as condições laborativas de uma trabalhadora do setor coureiro-calçadista na cidade de Igrejinha, no Rio Grande do Sul, utilizando a metodologia da trajetória ocupacional. A cidade compõe um polo produtivo calçadista, o Vale do Paranhana. Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com a trabalhadora e com o Presidente do Sindicato dos Sapateiros da cidade de Igrejinha, além da análise de uma reclamação trabalhista ajuizada por esta trabalhadora. A análise do material obtido foi integrada por revisão de bibliografia. Busquei investigar a relação entre a trajetória desta trabalhadora e suas condições laborativas no setor coureiro-calçadista local. Concluí que pode haver um descompasso entre o progresso econômico verificado no setor coureiro-calçadista e as condições de trabalho ofertadas a certos trabalhadores, como a entrevistada, especialmente em razão do processo de terceirização e quarteirização da produção, que acarreta em expressivo aumento na informalização e precarização das condições de trabalho. A história da entrevistada revelou ainda a significativa diferença entre o trabalho formal (no interior das fábricas) e o informal (nas residências dos trabalhadores).

PALAVRAS-CHAVE: Indústria coureiro-calçadista. Trabalho domiciliar. Trajetória ocupacional. Direito do Trabalho. Terceirização.

ABSTRACT

This monograph addresses the working conditions of a worker in the leather-footwear sector in the city of Igrejinha, Rio Grande do Sul, using the occupational trajectory methodology. The city is part of a productive footwear hub (Vale do Paranhana). Semi-structured interviews were carried out with the worker and with the President of the Union of Shoemakers in the city of Igrejinha, in addition to the analysis of a labor claim filed by this worker. The analysis of the material obtained was integrated by bibliography review. I sought to investigate the relationship between this worker's occupational trajectory and her working conditions in the local leather-footwear sector. I concluded that there may be a mismatch between the economic progress seen in the leather-footwear sector and the working conditions offered to certain workers, such as the interviewee, especially due to the process of outsourcing production, which leads to a significant increase in informality and precarious working conditions. The interviewee's story also revealed the significant difference between formal work (inside the factories) and informal work (inside workers homes).

KEYWORDS: Leather-footwear industry. Homework. Occupational trajectory. Labor Law. Outsourcing.

LISTA DE ABREVIATURAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPC/15 – Código de Processo Civil de 2015

CRFB/1988 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

RGPS – Regime Geral de Previdência Social

STF – Supremo Tribunal Federal

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 METODOLOGIA: TRAJETÓRIA OCUPACIONAL COMO FERRAMENTA INVESTIGATIVA.....	13
3 CONTEXTO HISTÓRICO DA INDUSTRIALIZAÇÃO DA REGIÃO	18
4 CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA CALÇADISTA DE IGREJINHA: A HISTÓRIA DE UMA TRABALHADORA.....	22
4.1 Apresentação do perfil da entrevistada.....	22
4.2 O trabalho no interior das fábricas	23
4.3 O Trabalho em Domicílio.....	28
4.4 Alienação do trabalho: as etapas produtivas, a polivalência do trabalhador da indústria calçadista e a relação com o bem produzido	42
4.5 Saúde do trabalhador e salubridade e segurança das condições de trabalho	44
4.6 O trabalho na infância e na adolescência.....	48
4.7 Percepção pessoal sobre as funções exercidas e realização por meio do trabalho	52
4.8 Fiscalização	54
4.9 Judicialização.....	55
5 ANÁLISE DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA POR ESMERALDA	57
6 CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA CALÇADISTA DE IGREJINHA: PERSPECTIVA DO PRESIDENTE DO SINDICATO DOS SAPATEIROS.....	65
7 A FALCATRUA: TERCEIRIZAÇÃO, QUARTEIRIZAÇÃO, INFORMALIDADE E PRECARIZAÇÃO	79
8 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	87
REFERÊNCIAS	90
APÊNDICES.....	94

1 INTRODUÇÃO

Minha mãe, aos quinze anos, trabalhava em seu primeiro dia como vendedora de uma loja de calçados na cidade de Igrejinha, no Rio Grande do Sul, na qual residia à época. Meu pai, carioca, encontrava-se então no último dia de sua viagem a trabalho no Estado gaúcho, e, estando em outra cidade, recebeu a recomendação de dirigir-se até Igrejinha – lá seria o lugar ideal para a aquisição de calçados. Foi. Conheceram-se, casaram-se. Nasci. Em um breve e fugaz ponto, a história da indústria calçadista de Igrejinha e a minha se confundem.

Em minha família materna, é possível encontrar costureiras de calçados, fotógrafos de sapatos, vendedores do comércio calçadista. Trabalhadores diversos cujas atividades encontram-se vinculadas à indústria calçadista. É possível, portanto, começar a medir-se a extensão da influência que esta indústria exerce sobre a região, sua economia, povo e cultura, bem como sobre as histórias de vida de seus habitantes.

Segundo informações fornecidas pela Associação Brasileira das Indústrias de Calçados (ABICALÇADOS, 2021), desde o início de 2021 até outubro do mesmo ano, a produção brasileira de calçados foi responsável pela exportação de 99 milhões de pares de sapato, gerando o importe de US\$ 712,4 milhões. Os Estados Unidos são o principal destino destas mercadorias, seguidos pela Argentina e pela França.

Ainda de acordo com a ABICALÇADOS (2021), o Rio Grande do Sul segue hoje figurando como o maior exportador de calçados no Brasil. No mesmo período acima referido, este Estado foi responsável por exportar 25,7 milhões de pares de sapato, gerando a monta de US\$ 317 milhões. Na sequência, posicionam-se Ceará e São Paulo.

Já em artigo publicado em revista eletrônica de Indicadores Econômicos da Fundação de Economia e Estatística do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, (SAMPAIO, 2006), é possível verificar que o Rio Grande do Sul era, então, responsável por 37,9% da produção de calçados no Brasil, seguido por São Paulo e Minas Gerais. Em fascículo publicado na Revista de Administração de Empresas (MAZOCATO, 1989), pode-se observar, também no referido período, a preponderância do Estado neste ramo da indústria, respondendo por mais de 60% das exportações de calçados no país.

O predomínio da unidade federativa na produção calçadista nacional vem, como se verifica, de longa data (pelo menos antes de 1989, cf. MAZOCATO, 1985), fazendo

parte da estruturação de suas relações externas e economia interna e impactando sobremaneira na configuração socioeconômica de boa parte das cidades gaúchas.

Não é possível contar a história da cidade de Igrejinha sem contar a história de sua indústria. Para contar a história desta indústria, não se pode prescindir de conhecer um pouco da história de suas engrenagens de carne e osso: seus trabalhadores.

Por meio de relatos orais coletados em momento anterior a esta pesquisa, em conversas e vivências advindas do contato direto com a população local, justamente em razão de minhas raízes familiares, chegou a meu conhecimento a existência de uma aparente subversão da legislação trabalhista e precarização das condições de labor propagadas por parte das empresas envolvidas na indústria calçadista local.

Em visitas a lares de igrejinenses, pode-se perceber a corriqueira presença de, em ambiente contíguo à casa ou mesmo em cômodo interno, espaços montados especialmente para a confecção de calçados (denominados “ateliês”), dispendo de toda sorte de instrumentos e materiais. É nestes ambientes que, em muitos casos, os trabalhadores igrejinenses despendem a maior parcela de seu tempo diário, realizando apenas pausas breves, expondo-se ao manuseio de determinados instrumentos perigosos e substâncias químicas, como a “cola de sapateiro”, o “óleo de máquina”, o thinner etc.

Nestes casos, os trabalhadores são, via de regra, remunerados por unidade de obra, não possuindo vínculo de trabalho previamente formalizado com as empresas e, por conseguinte, deixando de ter implementados quaisquer direitos trabalhistas. Ficam ainda expostos à sazonalidade, característica intrínseca ao setor e ainda mais palpável neste tipo de contratação, na qual predomina a insegurança decorrente da irregularidade no recebimento das demandas de serviço e da respectiva remuneração.

Destarte, tem-se por pano de fundo da pesquisa a suspeita da existência de um descompasso entre o desenvolvimento econômico do setor calçadista gaúcho e o aparente cenário de precarização das condições de labor de seus trabalhadores. Busquei investigar o processo de produção e as relações e condições de trabalho no âmbito da indústria calçadista de Igrejinha.

Para tanto, realizei a coleta da narrativa das experiências concretas de uma trabalhadora do setor, bem como a análise de um processo judicial movido por esta mesma trabalhadora, permitindo o cotejo entre o relato fático e o parecer judicial sobre o mesmo conjunto de circunstâncias. Por fim, realizei a extração do relato das

experiências de um indivíduo direta e ativamente vinculado ao tema, o Sr. Dirceu, Presidente do Sindicato dos Sapateiros da cidade de Igrejinha.

Ao desenvolver esta pesquisa, tive por intuito lançar um olhar acadêmico, jurídico e antropológico sobre um conjunto de estruturas que até então conhecia somente pelas tangentes, sobre uma realidade que espiava pelas frestas e não realmente compreendia.

Nesta esteira, pretendi, dentre outros objetivos: a) realizar um mapeamento de algumas das modalidades de trabalho ofertadas pelas empresas calçadistas à população local; b) identificar as principais formas de contratação de trabalhadores no setor (especialmente no que concerne à presença ou ausência de constituição de vínculo empregatício, à forma de remuneração pactuada e ao local de prestação dos serviços); c) apreender parcialmente em que condições se dá o labor nas fábricas e nos domicílios; d) compreender como se estruturam as vidas dos trabalhadores e suas famílias em torno do desempenho deste trabalho; e) averiguar a relação entre os tipos de labor e fatores como idade, gênero, nível de escolaridade, condição socioeconômica e espacialidade; e f) promover ligeiro levantamento das doenças e acidentes ocupacionais mais frequentes.

2 METODOLOGIA: TRAJETÓRIA OCUPACIONAL COMO FERRAMENTA INVESTIGATIVA

Para a presente pesquisa, realizei duas entrevistas e uma análise processual, além de revisão bibliográfica, buscando analisar, empiricamente e sob o viés do Direito do Trabalho, as condições laborativas de uma trabalhadora da indústria calçadista de Igrejinha. Elegi por metodologia a trajetória ocupacional, baseada na técnica da história de vida, porém com recorte voltado para os fatos da trajetória laborativa da entrevistada. Os relatos (da trabalhadora e do presidente do sindicato) foram obtidos oralmente, por meio de entrevistas semi-estruturadas.

A ideia inicial era a de realizar certo número de entrevistas, que permitissem a coleta de narrativas diversificadas de trabalhadores de um mesmo setor da população local. Assim, apesar de prioritariamente qualitativa, a pesquisa teria também uma faceta quantitativa, embora em pequena escala.

No curso do desenvolvimento deste trabalho, entretanto, alterei o recorte do objeto de pesquisa, restringindo o enfoque na trajetória ocupacional de uma única

trabalhadora do setor – trabalhadora esta que condensa, em sua trajetória singular, uma variação de distintas experiências de trabalho.

Estando previamente de posse de algumas informações, ainda que superficiais, sobre as condições de trabalho vivenciadas por cidadãos igrejinenses, muitos desses meus conhecidos e parentes, optei por entrevistar esta mulher, minha familiar. Acreditei que ela poderia fornecer uma narrativa que permitisse observar um fragmento da realidade subjacente ao espaço, às relações e às condições de labor no setor analisado, auxiliando-me na condução do presente estudo.

Utilizando a história de vida, associada ao recorte específico da trajetória ocupacional, busquei obter um retrato das vivências desta mulher, através de sua narrativa. A entrevistada sentiu-se à vontade e demonstrou disposição para proceder a um detalhado relato de sua história, permeada em quase todos os momentos pela estrutura produtiva calçadista. Por outro lado, justamente tendo em vista a riqueza de detalhes e a necessidade de proteção da privacidade da entrevistada, optei pela garantia de seu anonimato, o que já assegurei à trabalhadora antes da entrevista.

Gostaria de ter realizado a entrevista presencialmente, mas, com os desdobramentos da situação pandêmica e demais impossibilidades técnicas e orçamentárias, alterei o canal de realização da entrevista para a chamada telefônica, que foi gravada, com posterior transcrição completa. A entrevista teve duração de duas horas e trinta e nove minutos, e sua transcrição conta com vinte e cinco páginas.

O mesmo método (realização de entrevista semi-estruturada, via chamada telefônica gravada, com posterior transcrição), também foi utilizado para travar diálogo com o sr. Dirceu Leodoro Alves, Presidente do Sindicato dos Sapateiros de Igrejinha.

Sobre o fato de possuir laços familiares com a entrevistada, cabe tecer algumas considerações, vista a proximidade entre pesquisadora e sujeito objeto desta pesquisa.

Apesar de possuir família materna na cidade de Igrejinha, nasci no Rio de Janeiro, onde cresci e vivi toda a minha vida. Jamais residi em Igrejinha, mas viajava para lá, em geral, uma vez a cada ano. Nestas estadas, permanecia hospedada na casa de familiares e com eles visitava demais parentes e amigos. Assim, frequentei locais e travei contatos que me permitiram apreender um pouco da realidade local. Também tive contato com relatos de experiências narradas por minha mãe, que laborou no setor calçadista aos quinze anos de idade, porém, por pouco tempo, visto que mudou-se para o Rio de Janeiro com apenas dezessete anos.

Especialmente em razão da pandemia de Covid-19, não vou a Igrejinha desde 2019. Quando estive lá pela última vez, havia concluído apenas os dois períodos iniciais do curso de graduação em Direito e ainda não havia tido qualquer tipo de contato, prático ou teórico, com o Direito do Trabalho.

Considero oportuno o registro destes fatos para compreender-se minha relação com o tema objeto da pesquisa. Trago na memória grande acervo de cenas relativas ao labor desenvolvido no setor calçadista. No entanto, nunca antes havia podido compreender estas cenas em sua essência, compreender seus meandros, mesmo porquanto não dispunha de nenhuma bagagem para fazê-lo. Quando pude dispor de ferramental teórico para refletir criticamente sobre estas memórias, especialmente pelo viés do Direito do Trabalho, identifiquei a existência de possível problema de pesquisa.

Foi assim que surgiu esta monografia; eram essas as minhas relações com seu objeto. Em síntese, uma proximidade superficial, dada pelas relações familiares e por um contato prévio tangencial com alguns dos elementos que o constituem, mas mitigada pelo fato de somente ter passado a apreender algum sentido social e jurídico desta realidade em um momento em que não mais me encontrava fisicamente em meio a ela.

Minha prévia relação com o tema estudado não era, é claro, de indiferença. E, sabendo disso, busquei não perder de vista minha proximidade com o objeto, justamente para fazer o movimento inverso em minhas análises: tomar a cautela de manter um necessário afastamento. Cumpre, todavia, indagar: alguma relação entre pesquisador e objeto eleito para estudo pode ser de completa indiferença? Neste sentido, explicam Edlaine de Campos Gomes e Rachel Aisengart Menezes que:

Considera-se aqui que, seja qual for o objeto de investigação do antropólogo, necessariamente haverá uma articulação com a própria história e subjetividade do pesquisador. Cabe ao antropólogo refletir sobre seu desejo e sua possibilidade de investigar determinada temática. (GOMES; MENEZES, 2008, p. 16).

Gilberto Velho (2012, p. 127-129) põe em xeque a noção tradicional, existente no campo das ciências humanas, de que o fato de haver certa proximidade entre o pesquisador e o objeto analisado implique necessariamente em um comprometimento do olhar científico do pesquisador, enquanto o mesmo não ocorreria no caso de um objeto socialmente mais “distante”. Em outras palavras, pode-se afirmar que, para que o pesquisador possa imergir em um estado de estranhamento com relação ao objeto de

pesquisa, permitindo sua investigação e análise em termos de conhecimento, não é imprescindível a completa ausência de relação prévia do cientista social com o objeto.

Não há um estado de “tábula rasa” em que o pesquisador se encontre ao realizar uma investigação empírica: ainda que não tenha prévias relações com o local, a cultura ou o povo a ser estudado, trará consigo, inevitavelmente, os mecanismos classificadores por meio dos e com os quais foi socializado, que, desde o primeiro contato, entrarão em ação para proceder a um encaixe inicial do que se apreende da realidade em determinadas categorias (VELHO, 2012, p. 128). Não haveria, assim, possibilidade de uma total “isenção” do pesquisador, de que ele inicie uma investigação empírica sem qualquer perspectiva prévia, caso não tenha relação pré-constituída com o objeto.

Também o fato de já se ter um contato prévio com o objeto não implicaria seu necessário e efetivo conhecimento, a compreensão de seu funcionamento, seus meandros, suas idiosincrasias, seu papel na sociedade. Elucida Gilberto Velho:

Não só o grau de familiaridade varia, não é igual a conhecimento, mas pode constituir-se em impedimento se não for relativizado e objeto de reflexão sistemática. Posso estar acostumado, como já disse, com uma certa paisagem social onde a disposição dos atores me é familiar; a hierarquia e a distribuição de poder permitem-se fixar, grosso modo, os indivíduos em categorias mais amplas. No entanto, isso não significa que eu compreenda a lógica de suas relações. O meu conhecimento pode estar seriamente comprometido pela rotina, hábitos, estereótipos. Logo, posso ter um mapa mas não compreendo necessariamente os princípios e mecanismos que o organizam. O processo de descoberta do que é familiar pode, sem dúvida, envolver dificuldades diferentes do que em relação ao que é exótico. (...) Isso não significa que, mesmo ao nos defrontarmos, como indivíduos e pesquisadores, com grupos e situações aparentemente mais exóticos ou distantes, não estejamos sempre classificando e rotulando de acordo com princípios básicos através dos quais fomos e somos socializados. É provável que exista maior número de dúvidas e hesitações como as de um turista em um país desconhecido, mas os mecanismos classificadores estão sempre operando (VELHO, 2012, p. 128).

Já Peter Burke (1992) discorre sobre a tendência da nova história, cuja base filosófica consiste na percepção de que a realidade é social ou culturalmente moldada, e não apenas um amontoado de acontecimentos. Burke (1992) se propõe a refletir sobre o superar da “visão de cima” que promovia a antiga história, deslocando o foco dos “grandes feitos” e “grandes homens” para, enfim, coletar os fragmentos da história a partir da perspectiva das ditas pessoas comuns, do povo; de como estas vivenciam, na pele, as mudanças sociais, e das transformações ocasionadas na mentalidade coletiva.

Burke (1992) abarca ainda outra das principais mudanças de paradigma ocorridas entre a chamada história antiga ou tradicional e a nova história, consistente na valorização de novas formas de evidências históricas, a exemplo de material visual, oral e estatístico, em detrimento da consideração apenas de documentos escritos como fontes históricas “oficiais”, com escopo de obter-se uma maior variedade de manifestações das atividades humanas. Afinal, nas palavras de Burke (1992, p. 3): “Os registros oficiais em geral expressam o ponto de vista oficial.”

Marieta de Moraes Ferreira (2000, p. 7-10) destaca a relevância dos testemunhos, isto é, os relatos orais, em que vêm à tona as subjetividades e experiências singulares dos indivíduos, para a coleta de uma história que se pretenda não puramente objetiva, mas também cultural.

Especificamente sobre o uso do método das histórias de vida e das trajetórias ocupacionais para averiguar-se e compreender-se determinadas formas de trabalho e como se conformam as vidas dos trabalhadores ao redor destas, acresço explanação encontrada em uma pesquisa sobre labor e adoecimento em trabalhadoras da indústria calçadista, que utilizou a metodologia das histórias de vida, pontuando que esta:

(...) fornece-nos elementos preciosos para esclarecer os impactos que a organização do trabalho, os processos, as relações e os conteúdos do trabalho provocam nos trabalhadores, tanto em sua saúde física e mental como em suas relações afetivo-sociais. Ajuda-nos igualmente a conhecer as estratégias de resistência, os modos de enfrentamento e, não menos importante, as repercussões positivas do trabalho na vida das pessoas (BARROS; SILVA, 2002, p. 144).

No que tange à questão da escolha pelo anonimato, cumpre ressaltar a responsabilidade do pesquisador para com o sujeito pesquisado e/ou informantes. Isto porque são imprevisíveis os desdobramentos e as consequências decorrentes da participação em um trabalho de investigação, sobretudo quando há significativo aprofundamento e riqueza de detalhes no relato. Mais ainda quando são prestadas informações sensíveis ou é manifestada uma opinião crítica pelo indivíduo entrevistado.

Assim, tem-se que um consentimento prestado pelo informante não se afigura suficiente a afastar esta responsabilidade do pesquisador. Afinal, se para este revela-se imprevisível a totalidade dos desdobramentos que sua pesquisa pode desencadear, ainda mais imprevisível é para a pessoa entrevistada e/ou informante, embora esta, por vezes, não perceba as potenciais consequências de seu relato (FONSECA, 2008, p. 44).

Neste contexto, a opção pelo anonimato é o modo mais seguro de apresentar-se o resultado de uma história de vida ou mesmo de uma trajetória ocupacional, haja vista constituir relato potencialmente sensível. Por outro lado, por tratar-se aqui de ciências humanas, tem-se que a transfiguração de determinados dados “concretos”, como nomes de pessoas, não detém o condão de afastar a veracidade ou acuidade da pesquisa. Não é o nome de uma pessoa que, efetivamente, informa sua realidade concreta, senão seu perfil psicológico, captado justamente por meio da profundidade do alcance da investigação. Nas palavras de Claudia Fonseca (2008, p. 44): “Não é o nome literal das coisas (aldeia, pessoas), mas antes a descrição pormenorizada da vida social que realça a veracidade de seu relato.”

Nesta esteira, considerando que, no curso deste trabalho, foram realizadas duas entrevistas, porém com teores completamente distintos, optei pela utilização do anonimato em um caso e por seu afastamento em outro. No que tange à análise processual, salienta-se a impossibilidade de referenciar a ação judicial em questão, ajuizada pela entrevistada, sob pena de romper-se com o anonimato.

Na primeira entrevista, temos uma trabalhadora igrejinense, que forneceu detalhado depoimento, no qual conta sua trajetória ocupacional, emitindo opiniões pessoais e incisivas. O anonimato aqui é necessário, pois ela ainda é dependente do trabalho remunerado para manter-se (embora não labore mais no setor calçadista) e, habitando uma cidade pequena, a revelação de seu nome poderia acarretar mazelas cuja antecipação não se mostra difícil de se imaginar. Assim, sugeri à entrevistada que escolhesse um nome fictício de sua preferência: Esmeralda foi o nome escolhido.

Por outro lado, o segundo entrevistado é o atual Presidente do Sindicato dos Sapateiros da cidade de Igrejinha, razão pela qual a opção pelo anonimato, neste caso, não seria sequer possível, sob pena de elidir-se por completo o sentido de seu relato.

3 CONTEXTO HISTÓRICO DA INDUSTRIALIZAÇÃO DA REGIÃO

O Rio Grande do Sul teve, na história de sua formação econômica, social e cultural, papel preponderante das atividades rurais, relacionadas especialmente à agricultura e à pecuária, bem como às atividades de produção artesanal de artigos de couro. Esta última, por sua vez, não foi excluída, mas sim incorporada pelo subsequente processo de industrialização da região:

(...) a industrialização do calçado não se opôs ao artesanato, mas o incorporou, integrando diferentes formas de relação de trabalho, tais como a produção por peça ou a costura domiciliar como estratégias de compressão de custos desde a sua gênese até os processos contemporâneos, no âmbito da acumulação flexível (SCHEMES; SILVA, KUENZER, 2014, p. 148).

Neste contexto, conforme Schneider (2004, p. 2), é possível apontar três principais formas de regulação das relações de trabalho que vão tomando forma concomitantemente ao surgimento e consolidação de novos modelos produtivos, especialmente no que tange ao processo de industrialização do setor coureiro-calçadista. Tais formas de regulação marcam três fases do desenvolvimento produtivo regional, na conformação da rentável indústria calçadista que hoje é encontrada na região.

Segundo Schneider (2004, p. 2), o primeiro é o espraiamento do trabalho contratado propriamente dito, remunerado; fase marcada essencialmente pela transição entre as oficinas de produtos de couro, em menor escala e de modo mais artesanal, para o surgimento das indústrias, concentrando, ampliando e sofisticando a produção. Outra característica marcante desta etapa é a clivagem entre a administração do processo produtivo e o desempenho do efetivo trabalho de produção.

O segundo modelo produtivo e de conformação das relações de trabalho (cf. Schneider, 2004, p. 2) é forjado no contexto de exteriorização e modernização da produção local, na década de setenta. Após a criação de um programa estatal de estímulos fiscais e creditícios ao setor coureiro-calçadista, subsidiando a vinda de importadores à Feira Nacional de Calçados (FENAC), verificou-se a instalação de companhias de exportação na região, com especial predominância da remessa ao mercado norte-americano.

Ainda segundo Schneider (2004, p. 2), o atingimento do mercado externo demanda um alto grau de modificação da base produtiva, especialmente no que se refere à tecnologia empregada no setor. É neste contexto que passa-se a empregar a “esteira de produção”, os chamados trilhos de transporte de sapatos, e utilizar-se das cadeias de montagem, fase de mecanização de processos produtivos que consagrou oficialmente a inserção do modelo taylorista/fordista no setor calçadista. O setor, então, cresce, fortalece-se e angaria muito mais trabalhadores, a fim de suprir as novas demandas. Dentre estes novos braços, encontrava-se significativo número de migrantes provenientes do meio rural.

Por fim, a partir de 1980, conforme Schneider (2004, p. 2 e 3), ganha espaço o terceiro modo de regulação das relações trabalhistas do setor calçadista: a combinação entre um processo de descentralização e interiorização, caracterizado pela abertura de filiais e subunidades das indústrias de calçados nas cidades abarcadas pelas microrregiões adjacentes à região do Vale dos Sinos (na qual as indústrias se estabeleceram mais solidamente em um primeiro momento), verificando-se uma difusão e espalhamento das unidades produtivas do setor, dando origem aos trabalhadores ditos “colonos-operários”, assalariados de famílias rurais, que ainda exerciam atividades agrícolas ou com elas mantinham ligações estreitas (Schneider, 2004, p. 2 e 3).

As transformações na tessitura econômica e social decorrentes deste processo e, especialmente, desta última etapa do desenvolvimento industrial (conhecida como Reestruturação Produtiva) podem ser apontadas como o principal germen da flexibilização verificada nas relações de trabalho no interior da indústria calçadista gaúcha, notadamente marcado pela terceirização das atividades produtivas fabris. Nas palavras de Schneider:

A flexibilização consiste no aumento da subcontratação de prestadores de serviços, como os atelier de calçados, e na instalação de unidades de produção que executam apenas etapas ou fases do processo de fabricação dos calçados (SCHNEIDER, 2004, p. 10).

Este processo de reestruturação produtiva não se limitou a um determinado setor ou uma única região, mas acompanhou as tendências da década e o contexto econômico e social, tendo por escopo a potencialização de lucros baseada na redução de gastos.

As principais características que podem ser atribuídas a este momento do desenvolvimento econômico e industrial nacional e internacional são a terceirização e a flexibilização das relações trabalhistas e, por conseguinte, um exponencial aumento da informalização e domiciliação das atividades produtivas e precarização generalizada das condições de trabalho.

Especificamente sobre a situação da indústria calçadista neste contexto, Luiz Henrique Silva Ferreira (2019) faz um breve e pertinente resumo do cenário então nascedouro, tanto no que guarda relação com as causas deste processo de reordenamento da produção, quanto no que tange às suas consequências:

A indústria de calçados experimentou um processo de internacionalização da produção desde o final dos anos 1960, em decorrência da migração desse ramo dos Estados Unidos e Europa Ocidental para países em desenvolvimento. A causa desse processo associou-se basicamente a redução dos custos de produção, com destaque para aqueles vinculados à força de trabalho. Este processo de reordenamento da produção, sobretudo a partir da década de 1970, tanto no âmbito nacional quanto internacional foi proveniente do movimento de reestruturação produtiva. Países tradicionais na produção de calçados, como Estados Unidos, Inglaterra, Alemanha e França, se transformaram em um curto espaço de tempo em grandes importadores enquanto países como o Brasil, Coréia do Sul e Taiwan, em grandes exportadores (FERREIRA, 2019, p. 239).

Esta estratégia produtiva, na busca pela maximização dos lucros, operando, principalmente, cortes de gastos com mão de obra, não teve como baliza a manutenção de algum grau de bem-estar social dos trabalhadores que movem a máquina industrial. Ao contrário, milhares de trabalhadores deste setor foram relegados a situações de muito mais intensa exploração de sua força de trabalho, pois, ao passo que parte da produção é transferida para realização fora do espaço físico das fábricas, torna-se também mais fácil, conveniente e rentável operar a simultânea informalização dos contratos de trabalho e precarização de suas condições laborativas.

Afinal, conforme Navarro (2004, p. 1), a fiscalização das condições de trabalho pelos órgãos competentes torna-se incomparavelmente mais difícil, assim como a associação sindical e a reivindicação de melhores condições de trabalho. Assim, o recrudescimento do trabalho a domicílio implica em desmedido aumento da duração da jornada de trabalho, da ocorrência de trabalho infantil, de violações sistemáticas de direitos trabalhistas, da insegurança decorrente da contingência do serviço (marcado pela sazonalidade) e da intensificação do processo de extorsão de mais-valia absoluta.

Não por coincidência, também foi neste momento que se verificou maior ingresso de mulheres no mercado de trabalho, consoante apontam Neves e Pedrosa (2007, p. 13-14). Ao abordar o tema da precarização do trabalho feminino no contexto da reestruturação produtiva, as autoras chamam atenção para o preciso compasso entre o momento histórico de tendência internacional de precarização das condições de trabalho nos países da periferia do capitalismo global e o incremento no ingresso de mulheres no mercado de trabalho. Assim, as mulheres, muito frequentemente, tem permanecido situadas na ponta de uma cadeia produtiva hierárquica, de inspiração no modelo japonês, em que há uma intransponível assimetria de poder entre as empresas e sua mão

de obra terceirizada, com imensa fragilidade nas relações de trabalho (NEVES; PEDROSA, 2007, p. 13-14).

Nesta esteira, os direitos sociais e trabalhistas vão escoando pelas beiradas a cada nível hierárquico descido na referida cadeia, de modo que, quanto mais distante do “topo” – sendo ele o centro logístico e físico da empresa – menos direitos é possível preservar. Chegando-se, portanto, à ponta da cadeia, ao cume da precarização, encontra-se o trabalho domiciliar e, também, o maior contingente de mão de obra feminina.

4 CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA CALÇADISTA DE IGREJINHA: A HISTÓRIA DE UMA TRABALHADORA

4.1 Apresentação do perfil da entrevistada

Em um primeiro momento, procedo a uma breve apresentação do perfil da trabalhadora entrevistada, que será aqui chamada pelo nome fictício de Esmeralda, escolhido por ela própria, como uma homenagem à sua admiração pela cultura cigana.

Esmeralda é brasileira e vive desde a infância na cidade de Igrejinha, no Rio Grande do Sul. Por ocasião da realização da entrevista, ela contava com 49 anos. Não conseguiu completar o ensino médio quando adolescente, em razão do abandono dos estudos para dedicar-se ao labor na indústria calçadista, com 15 anos. Mas agora pode informar seu grau de escolaridade como ensino médio completo: obteve recentemente o diploma, por meio do Exame Nacional para Certificação de Competências de Jovens e Adultos (ENCCEJA). “Depois de trinta e um anos fora da escola!” – contou, orgulhosa.

A entrevistada laborou na indústria calçadista de 1988 até 2014, aproximadamente 26 anos quase ininterruptos. Neste ínterim, deixou de trabalhar com calçados por apenas dois anos, nos quais trabalhou em uma loja de vestuário. Atualmente, labora em outra área. Relatou ter permanecido por dez anos e três meses trabalhando para a última empresa de calçados, mas em seu próprio domicílio.

Esmeralda afirmou já ter trabalhado de variadas formas no setor coureiro-calçadista, especialmente nas seguintes modalidades: contratada assalariada, com carteira de trabalho assinada, no interior das fábricas; e sem carteira assinada, laborando em seu domicílio para fábricas calçadistas, sem qualquer contrato. Passou mais de uma década trabalhando nesta última modalidade, para empresas distintas, sem jamais ter sua carteira de trabalho assinada. Já no trabalho no interior das fábricas pelas quais passou,

teve sempre sua CTPS assinada. Sobre a falta de formalização e registro no trabalho em domicílio, relatou que “trabalhava frio”, ponderando: “Sem carteira assinada. Deveria, né? Porque a gente trabalhava direto para a empresa, só que não assinavam.”

Passamos então a uma etapa seguinte da entrevista, de investigação e aprofundamento das especificidades de cada modalidade de trabalho na indústria calçadista: aquele realizado nas fábricas e o que é feito em seu próprio domicílio.

4.2 O trabalho no interior das fábricas

Inseri no questionário uma pergunta cuja elaboração foi inspirada em relatos que já havia coletado em ocasiões não acadêmicas, sobre uma determinada prática adotada por algumas fábricas da região, em que se contratam “remessas” inteiras de trabalhadores na modalidade “contrato de experiência” (artigo 443, § 2º, alínea “c”, da CLT) e, findo o período de experiência, procede-se a uma dispensa em massa desses empregados, com intuito de reduzir gastos com mão de obra.

Perguntei se ela já havia sido contratada nesta modalidade alguma vez, ao que noticiou que sim. Prossegui indagando se, nesta ocasião, fora ela efetivada ou dispensada após o término do período de experiência, ao que Esmeralda informou que nunca ocorreu sua dispensa nesta circunstância, pois sempre foi efetivada.

Na sequência, realizei uma pergunta sobre a ocorrência de conciliação de trabalho no interior da fábrica com o trabalho a domicílio, prática adotada por alguns trabalhadores da indústria calçadista, objetivando complementar renda, da qual tomei conhecimento também em oportunidades não acadêmicas. Esmeralda informou que nunca procedeu desta forma, e passou a uma minuciosa descrição da estrutura e do cotidiano do trabalho no interior das fábricas.

Explicou que sua jornada nas fábricas era de nove horas, lembrando detalhadamente seus horários de entrada e saída, mas acrescentou que era muito frequente que os empregados fizessem o chamado “serão” (horas extras). Geralmente o “serão” durava de duas a três horas além da jornada, sendo também muito comum que houvesse “serão” aos sábados. Afirmou que as fábricas precisavam que os “serões” fossem feitos, solicitando aos funcionários a permanência; mas não a exigiam, sendo, porém, muito vantajosos aos empregados, pois eram remuneradas como horas extras. Esmeralda relatou que o pedido de permanência para laborar em jornada extraordinária

era feito pelas fábricas, ora no dia anterior, ora no próprio dia, à tarde, e que ela sempre atendia às solicitações:

Na verdade eu fazia hora extra todos os dias. Eu brinco que no total assim eu ganhava – que o serão, ele é pago a mais, né, com uma porcentagem a mais, então na verdade não é tanta hora extra, é que eu ganhava mais no serão que nas horas normais, dinheiro sabe. [...] Aí no sábado eu ia fazer serão, às vezes ficava o dia inteiro, então eu tinha mais 9h de serão e aquilo dobrava o teu, né, tu ganhava 50% de adicional, que a gente ganha o adicional pra ficar trabalhando.

Segundo Esmeralda, a alta demanda por “serões” por parte das fábricas decorria de certa escassez de pessoal qualificado, cuja produção efetivamente agradasse e correspondesse ao esperado pela chefia, fator que combinava-se ainda com um intenso volume de trabalho, correspondente ao “boom” econômico experienciado pela indústria calçadista à época. Em suas palavras:

Tinha menos gente pra trabalhar. Porque a indústria calçadista era assim, o top do momento, né? Nossa, era trabalho, trabalho, trabalho. Profissional nessa área não era tantos, tanto que eu aprendi a costurar dentro da empresa, sabe? Porque eu não era costureira quando eu comecei a trabalhar com quinze anos. Dentro da própria empresa que eles perguntaram, quer trabalhar com costura? Eu disse, olha, eu não sei costurar, mas eu aprendo. Ah, mas não foi dois dias e meio, eu tava costurando na produção. Então assim, eles formavam o pessoal, pra quem tinha interesse. (...) Meu contramestre disse: “Esmeralda, você quer costurar?” Eu disse, olha, até quero, mas eu não sei costurar nada. Ele disse “não, mas aprende!”. Eu disse, beleza, então, vamos lá. E aí no serão aprendi a costurar.

A entrevistada elucidou que a função de costureira é a melhor remunerada dentro do setor da produção calçadista denominado “costura” (que abarca outras funções além da atividade de costurar propriamente dita), e, por este motivo, manifestou seu pronto interesse em aprender este ofício, a fim de incrementar sua remuneração. Em sua percepção, esta função é melhor remunerada em razão da delicadeza exigida para o serviço, que deve ainda ser combinada com um alto volume de produção, sendo necessária a articulação de habilidade e velocidade. Segundo ela:

Mas dentro da costura, o melhor remunerado sempre foram as costureiras. Porque é um serviço mais delicado também, e tu precisa da produção, pra se destacar tem que produzir muito, costurar muito, muitos pares, porque assim, você tem uma tabela de anotação de produção, junto com você, entendeu? Você não senta e fica só costurando, você precisa da tabela ali pra você ver quantos pares, os talões que tão tudo ali, e no final do dia vê quantos pares tu

fez. Se tu não tiver produção, geralmente a empresa não vai ficar contigo, porque tu não tá produzindo o que ela tá exigindo, né?

Como referido, o setor “costura” não compreende somente a atividade homônima, mas abarca ainda a preparação, em que há profissionais passando cola, colando fitas, preparando o calçado, bem como o “refilamento”, em que são removidas rebarbas do calçado, havendo inclusive esteira de produção, compreendendo ainda profissionais que abastecem esteira, entre outras tarefas.

A entrevistada relatou que, quando começou a trabalhar no setor, geralmente as “preparadeiras” ficavam em mesas de três ou quatro pessoas. Essas mulheres recebiam remuneração inferior à das costureiras (a entrevistada refere-se a tais funções sempre no gênero feminino). Esmeralda afirmou ter sido este o motivo pelo qual não desejou trabalhar como “preparadeira”, agarrando-se à oportunidade de ser costureira. Assim, iniciou seu trabalho nas fábricas carimbando palmilhas, mas destacou-se em razão da velocidade aplicada às tarefas, advindo o interesse da fábrica em promovê-la à função de costura.

Elucidou que, fora o setor da costura, há ainda o setor da limpeza e o setor de corte – este último, melhor remunerado que os demais. Nele, há um maquinário que “abaixa e corta”. Esmeralda relatou que este setor é geralmente mais masculino, a despeito de isso estar mudando, porém pouco. Apesar do maquinário ser grande, aparentemente pesado, afirmou serem máquinas hidráulicas, de sorte que o manuseio em si não exigiria muita força física. Contudo, ela acha o setor muito perigoso.

Ela contou que aprender a costurar, descobrindo no ofício um talento, acrescentou muito em sua vida e foi o que realmente a permitiu sustentar-se por muitos anos. No início do labor nas fábricas, ela costurava palmilhas, fazia o “debrum” da palmilha. Relatou haver uma máquina de costura específica para cada etapa do calçado e mesmo as próprias costureiras especializavam-se em determinada etapa, existindo, por exemplo, as costureiras que costuram apenas os cortes “de cima”, que finalizam o calçado. Ademais, em um dia de trabalho, as costureiras, além de realizarem repetitivamente apenas uma etapa da produção, permanecem costurando um só modelo de calçado.

Esmeralda explicou que existem algumas formas de costura (propriamente dita) que é possível realizar nas esteiras: pega-se a peça, costura-se, põe-se de volta, como, por exemplo, costurar palmilha. Já outras somente se realizam em mesas. Contou ainda que, por costurar com velocidade, conseguiu ganhar, no primeiro mês como costureira,

o mesmo valor que as costureiras mais antigas, o que era compelida pela própria fábrica a não comunicar às demais: “(...) é norma da empresa não comentar quanto você ganha. Pega o contracheque, coloca no bolso e vai embora, não precisa tá comentando.”

Sobre a organização do pessoal no interior das fábricas, Esmeralda informou que há um contramestre para cada setor, além de um supervisor geral ou gerente, que supervisiona todos os setores, e que eles se distinguem pela cor do “guarda-pó” utilizado (o primeiro, branco; o segundo, marrom). Havia ainda o “cronometrista”, que marcava o tempo que os empregados levavam no exercício de suas tarefas. Esmeralda relata um episódio em que o contramestre de seu setor solicitou que ela costurasse mais devagar, porque, do contrário, o calçado “não ia ter preço lá fora” – ela estava costurando rápido demais.

A entrevistada tornou a discorrer acerca de seu ingresso no mercado de trabalho, diretamente na indústria calçadista, lançando luz sobre o que relatou ser uma prática adotada pelas fábricas: quando começou a laborar, sua CTPS era assinada, mas não de acordo com a específica função desempenhada, e sim sob a rubrica “serviços gerais”. Esta prática teria por razão de ser a mobilidade propiciada pela designação genérica da função. Assim, a fábrica trocava os funcionários de setores e funções, de acordo com sua demanda em cada momento (fossem demandas definitivas ou temporárias).

Neste sentido, explicou que a assinatura específica da CTPS, como a anotação da função de “costureira”, propicia maior segurança, já que, a princípio, fica vedado à fábrica solicitar o desempenho de funções estranhas àquelas para as quais o funcionário foi contratado. Esmeralda contou que o mais comum é que as funções que recebem menor remuneração, como as “preparadeiras”, sejam contratadas sob a modalidade genérica, enquanto para as costureiras, por exemplo, vê-se com maior frequência a anotação da função específica. Em seu caso, na fábrica em que aprendeu a costurar, havia sido inicialmente contratada sob a designação genérica de “serviços gerais”, não sendo procedida a alteração de função na vigência do vínculo empregatício. Porém, quando este chegou a termo, procedeu-se à anotação “retroativa” na CTPS, fazendo constar, segundo ela: “exerceu a profissão de costureira desde a data tal”.

Sobre o ritmo de trabalho, ela contou que era “cansativo e puxado”. Na primeira fábrica em que laborou, permaneceu por apenas um ano, pois o ritmo era demasiado intenso e a remuneração não se afigurava condizente. No entanto, havendo comunicado

a rescisão do contrato pela manhã, à tarde já iniciou o trabalho em outra fábrica, já que era grande o volume de oferta de emprego no setor calçadista à época.

Esmeralda explicou que, quando os empregados das fábricas em que laborou necessitavam utilizar-se do banheiro, deviam solicitar a chave ao contramestre, ocasião em que este atuava como substituto momentâneo do funcionário “ausente”, pois o fluxo de trabalho, nas esteiras ou nas mesas, não podia cessar. Ao trabalhar em esteira de produção, a entrevistada não ia muitas vezes ao sanitário (“mal uma vez de manhã ou de tarde”), mas, quando era muito necessário, o contramestre permanecia como seu substituto. Quando a empregada retornava a seu posto, deparava-se com inúmeras caixas de sapato caídas no chão. O contramestre puxava as caixas para o chão, pois não dava conta do fluxo, na velocidade em que a esteira corria. A trabalhadora precisava, então, simultaneamente, dar conta do serviço que seguia vindo na esteira e daquele tirado para o chão, que precisava ir “infiltrando” de volta na esteira.

Esmeralda contou, rindo, que aproveitava as ocasiões para mencionar que merecia um aumento – o que, às vezes, conseguia, sobretudo porquanto o supervisor ou gerente geral acabavam notando a cena de longe. Mas fez uma ressalva: o contramestre deveria saber realizar todas as funções desempenhadas no setor sob seus cuidados, sendo o responsável por substituir cada funcionário em sua respectiva função. Assim, detinha o conhecimento de cada atividade, mas lhe faltava de todas elas a prática cotidiana e contínua, razão pela qual a entrevistada afirmou que “não o julgava por não dar conta”.

Discorrendo sobre as variadas funções já desempenhadas, Esmeralda mencionou ter trabalhado também na inserção de varetas e buchas (papel amassado) no interior dos sapatos. Para cortar as varetas por tamanho, precisava manusear um facão, e este serviço vinha na esteira, em ritmo acelerado. Era um trabalho extremamente repetitivo, de modo que, segundo a entrevistada, até hoje teria “prática de fazer isso”, embora haja décadas que não mais trabalhe assim:

Eu tenho prática até hoje de fazer isso. E coloca dentro do sapato, e coloca as vareta, corta por tamanho, bota nas caixa, e coloca na esteira... Guria, suava a camiseta que chegava a dar pra torcer no final do dia, pauleira que era. Cada par, vem um do lado do outro, vem correndo assim, e você tem que cuidar pra pegar um pouquinho mais pra trás, pra pegar, montar, colocar de novo, e já pegar o outro. Tu não tem tempo pra respirar. Eu faço isso até hoje, se eu pegar uma folha grande, amasso e coloco no tempo igualzinho, tamanha a prática que eu tinha daquilo, quando eu comecei foi uma das primeiras coisas que eu fiz, e foi difícil porque, pra dar conta... Nossa! Mas eu sempre fui meio... Tive agilidade pra fazer. Tipo, se aquela pessoa consegue, eu também

consigo. Eu sempre digo: não vou ser uma ginasta olímpica, que não dá pra mim, agora, faça alguma coisa que é viável pra mim, ah, vou tentar fazer! E consigo. Eu sou meio persistente, sabe?

A entrevistada relatou mais uma função já desempenhada, desta vez no setor denominado limpeza: a de utilizar uma pistola para dar brilho no sapato, envernizá-lo. Afirmou que a pistola é “um troço horroroso”, que serve para pulverizar um líquido que torna o calçado lustroso e bonito, mas que o conteúdo poderia respingar no rosto, especialmente no momento seguinte ao da pulverização, quando, com a mesma pistola, aciona-se uma função de sucção do líquido sobressalente. Lamenta que, naquela época, não se usasse máscara (“naquela época, nem existia”), permanecendo o medo e a extrema cautela dos funcionários durante o manuseio do objeto para que o líquido não respingasse em si; além do fato de, em suas palavras, o cheiro daquilo ser “tenebroso”. Mas afirmou já ter mudado, nos tempos atuais, este aspecto do uso de máscara.

Perguntei à Esmeralda se vivenciou algum tipo de violação de direitos trabalhistas de que houvesse tomado conhecimento durante o tempo em que laborou dentro das fábricas. Ela prontamente respondeu que nunca teve qualquer problema neste sentido. Acrescentou que os empregados das fábricas ganhavam lanches, como cachorro-quente ou sanduíche, quando faziam os “serões” (horas-extras), e que os comiam em intervalos de quinze minutos, no meio destes “serões”; que algumas fábricas também disponibilizavam a seus empregados pão, manteiga, café e leite, para que pudessem tomar café da manhã ao chegar. Nas palavras da entrevistada: “era bom naquele tempo, vou te dizer que eu não tenho como reclamar!”.

Completo informando não ter conhecimento de nenhum empregado que não tenha recebido regularmente sua remuneração pelas horas-extras trabalhadas. Por derradeiro, afirmou que o trabalho nas fábricas “foi sempre tranquilo” – a despeito do volume de trabalho e exíguo tempo para realização de cada tarefa. Segundo Esmeralda:

Mas era divertido, né? Eu sempre gostei de trabalhar, na verdade. Porque, quando tu sabe fazer uma coisa, fica mais fácil pra ti, né? Mas tu tem que tomar iniciativa em tudo, também. Se não, não progride em nada, não adianta ser assim na vida, ficar esperando pelos outros, não dá.

4.3 O Trabalho em Domicílio

Iniciando a abordagem sobre os aspectos gerais do trabalho com calçados em domicílio, Esmeralda consignou que, muito embora seja comum denominar um espaço reservado para o trabalho com calçados dentro das residências das pessoas da região como “atelier”, estes não efetivamente o são. Isto porque, para funcionar de fato como “atelier”, seria preciso efetuar o registro junto ao órgão competente (na verdade, a criação de uma microempresa). Destarte, estes “ateliês” sem registro seriam “ateliês clandestinos” – na verdade, o mais frequente. Nas palavras da entrevistada:

Você trabalhando em casa, que eles chamam de atelier, mas que na verdade não é, né, eles dizem: “nós temos tantos atelier” – tem várias empresas assim –, mas muitos ateliês não tem registro nenhum, então eles consideram atelier que não existe. É uma pessoa, que tá trabalhando direto pra empresa.

Faz-se digno de nota que a entrevistada tenha não somente esta percepção, como o ímpeto de estabelecer, de pronto, esta diferenciação conceitual, calcada em um senso de legalidade, provavelmente decorrente do fato de haver ajuizado uma reclamação trabalhista e, portanto, recebido orientação jurídica específica. A entrevistada ainda salientou que, na designação popular, chama-se a esses espaços físicos, informalmente, de “ateliês de costura”.

Estabelecida esta distinção e visto que o tópico abordado trata exatamente do trabalho em domicílio, optei por, em alguns momentos desta pesquisa, fazer referência ao espaço destinado a este tipo de labor, mesmo dentro das casas dos indivíduos e sem registro próprio, como “ateliês”, por considerar que a ligeira imprecisão técnica do termo é mitigada pelo aspecto metodológico e cultural, visto que os próprios trabalhadores referem-se a este espaço/labor valendo-se desta denominação.

Acerca de como se travam os primeiros contatos entre fábricas e trabalhadores dos “ateliês de costura”, Esmeralda elucidou que, em geral, os indivíduos que sabem trabalhar com calçados dirigem-se até as fábricas indagando sobre a existência de serviço disponível. A fábrica faz um teste: entrega o desenho de determinado modelo de calçado e o material necessário para produzir alguns pares, visando avaliar a qualidade do trabalho. Os pares são confeccionados nos moldes fornecidos e retornados à fábrica, que, aprovando o serviço feito, passa a fornecê-lo com frequência. Dependendo da fábrica, o volume de serviço remetido é tanto que a própria empresa é que o transporta até as residências dos trabalhadores, buscando posteriormente os pares confeccionados.

Sobre o material, a entrevistada relatou que as empresas para as quais laborou forneciam cola, limpador, linha, agulha e demais produtos, mas tudo era descontado de seu pagamento posteriormente. Ela podia solicitar o material de que necessitava; a empresa o fornecia, mediante a assinatura de um recibo contendo o valor supostamente dispendido na aquisição, e estes recibos eram utilizados para efetuar os descontos. Não eram, contudo, apresentadas notas fiscais ou quaisquer comprovantes dos valores supostamente gastos na compra. Era necessário, ademais, que a trabalhadora dispusesse de máquina de costura própria, pois a empresa não disponibilizava maquinário, bem como ficavam somente a seu cargo todos os gastos com energia elétrica, telefone etc.

Solicitei que a entrevistada explicasse de que forma eram pactuados o serviço e sua correspondente remuneração e como era realizado o pagamento. Ela explicou que o serviço era pago de acordo com os pares de calçado produzidos, sendo estabelecido pela empresa, unilateralmente, sem margem para negociação, um preço fixo para cada par, conforme o modelo. Não havia qualquer contrato formalizado. Segundo ela:

Não tem contrato nenhum. É tipo assim, você não assina nada, eles simplesmente te dão o calçado, daí eles dizem assim, o pagamento é dia dez (te diz o dia do pagamento, né?). E daí, no dia do pagamento, tu vai lá e eles te dão o pagamento, e segue sempre assim, e você vem pra casa. Você ganha por par feito. A gente pega uma lista das referências, cada modelo de calçado tem uma referência, aí do lado tá o valor do preço. Você fica com essa tabela, aí em casa você pega o talão que vem da empresa, né, tantos pares, aí você pega e anota pra você, fiz tantos pares disso, aí eles somam lá todas as referências. (...) Quando ele te dá o dinheiro, porque tem um vínculo com a empresa, mas não tem, como vou dizer, o envelope de pagamento, o contracheque né, lá não tem nada disso. Você fez tantos pares, o valor tá lá, eles vão anotando lá, tudo no papel, né? (...) É tudo, eu diria, frio. Quando eles pagam, também fazem um recibo, e a gente assina. Eu não sei como eles prestam conta lá, né? (...) Então o único vínculo que você prova que trabalhou pra empresa e que lhe pagou, é o extrato bancário. Entende? Porque ali consta o nome da empresa depositante e no caso a pessoa que recebeu e quem depositou, sabe? Esse é o único comprovante que liga a pessoa quando trabalha assim. Porque eles não querem te registrar. Você dá mais lucro pra eles trabalhando em casa, costurando frio, que lá dentro, né, e essa prática era muito usada aqui, e ainda é. E no caso a única prova é o banco.

Chamou-me a atenção a aparente inexistência de documento comprobatório da quantidade de pares produzidos pela trabalhadora – documento que, por óbvio, não constituísse prova unilateral em um eventual ajuizamento de demanda judicial. Em outras palavras: a inexistência de um documento assinado, ratificado de alguma forma pela empresa beneficiária dos serviços prestados. Solicitei à Esmeralda que confirmasse esta minha percepção, caso correta, ou que a retificasse, caso equivocada. Ela

confirmou: não ficava de posse de nenhum documento que possuísse o condão de demonstrar a quantidade de pares de calçado efetivamente produzidos, muito embora a remuneração se dê exatamente por par (remuneração por unidade de obra).

Apesar de o local de trabalho (domicílio) e a forma de remuneração (por produção) possivelmente conduzirem, em um primeiro olhar, à conclusão pela existência de um trabalho com certo viés de autonomia, o que ocorria na prática com a entrevistada era bem diferente: possuía jornada controlada, com horário fixo para, diariamente, comparecer à fábrica, às sete horas da manhã, a fim de buscar a matéria-prima para a confecção dos calçados, bem como deveria comparecer novamente à fábrica ao final do “expediente”, para entregar a cota de produção do dia, já pronta. Neste sentido, afirmou Esmeralda:

Na verdade tinha vínculo, não tinha carteira. A gente trabalhava direto, não tinha nada, nada. A gente recebia o que fazia. Só que assim, a gente tinha hora pra chegar, hora pra entregar, é a mesma coisa que um funcionário da fábrica, só que a gente não sabia disso, não sabia nada disso.

Questionei o que ocorria caso o trabalhador não cumprisse a meta pactuada dentro do prazo estipulado, ou caso entregasse um par defeituoso. Segundo Esmeralda:

Você só vai pegar e fazer se realmente você vai dar conta até aquele dia. Não tem como não conseguir, você trabalha a noite inteira, até o outro dia, só com café preto, pra conseguir terminar pra aquele embarque sair, até as três da tarde... Cansei de fazer isso. Tu vira a noite. Nunca aconteceu de eu não conseguir entregar.

Salta aos olhos o caráter maquinal do trabalho, aqui não somente por sua natureza, mas pela tentativa de supressão de aspectos inerentes à condição humana. O que ocorre diante do erro, da falha, da insuficiência – naturalmente presentes em trabalhos humanos, artesanais e de larga escala? Indaguei à entrevistada se já tomou conhecimento de caso em que o trabalhador não tenha conseguido entregar o prometido no prazo estipulado. Ela relatou que conhece muitas pessoas que já passaram por isso.

Ela explicou que as fábricas mantêm contato constante com os trabalhadores dos “ateliês”, por meio de, por exemplo, telefonemas, através dos quais buscam receber atualizações acerca do andamento do serviço. Assim, podem remanejá-lo, caso notem que não haverá tempo hábil para determinada encomenda ser concluída por algum “atelier”. Nestas ocasiões, a fábrica busca a matéria prima para a confecção dos

calçados (tecido, couro ou sintético), e a remete a algum outro “atelier”, solicitando a realização urgente do serviço; ou conduz o material para o interior das próprias unidades fabris, a fim de ser trabalhado pelos empregados contratados – tudo porque, segundo a entrevistada, os serviços são quase sempre urgentes, com prazo para “embarcar”. Conforme narra Esmeralda:

Ficam ligando pra saber se vai dar tempo, se vai conseguir. É a livre pressão, né? Tem um controle. Eles remanejamos de um, que tá trabalhando em casa, pro outro, outra localidade, pra conseguir fazer, porque aquele sapato tem que ir embora. Mas nunca aconteceu, eu, graças a Deus, eu virava a noite inteira trabalhando, sábado, domingo, direto pra conseguir, porque aquilo tinha que ir embora. Então assim, que nem te falei antes, se pegar um negócio pra fazer, eu vou fazer, se não eu não abraço a causa, não tem como. (...) E eu sempre dizia, vai dar, mas vai dar ali, às três horas da tarde do outro dia. E dava. Era sofrido, mas eu conseguia fazer.

Esmeralda contou que, realizando-se o trabalho no interior das residências dos trabalhadores, também é comum que toda a família se mobilize e contribua para que uma determinada demanda muito volumosa seja finalizada dentro do prazo estabelecido, cumprindo-se a meta. Não raras vezes, algum amigo ou vizinho também participa do trabalho, recebendo, no final, o pagamento correspondente à parcela que produziu, diretamente das mãos daquele que recebeu os “talões” de serviço:

Pra gente dar conta às vezes, que era um absurdo, né? De calçado que mandava pra gente costurar, aí a (nome próprio) me ajudava a virar aquela parte do calçado, né? Volta e meia. Nossa senhora, era um sofrimento aquilo ali de trabalhar. Sofrimento trabalhar naquele ritmo louco, sabe? É uma pressão muito grande, porque eles cobram, cobram, cobram, e a gente tem que dar conta de fazer, sabe? Porque tem que trabalhar. Aí você começa fazendo trinta pares e quando você vê tá com cem! E eles querem que faça a mesma coisa, sabe? Tipo, calçado tá ficando bom, eles gostam do trabalho, “ah, mas tu tem que fazer mais, tem que fazer mais”, sabe? Tu nunca trabalha tranquilo. É sempre na pressão. Daí você pede ajuda pra um, pra te ajudar um pouco, pra outro, pra conseguir fazer aquela etapa toda, né? Rápido. E assim vai, né? É complicado trabalhar em casa. Eu sei que eu não quero mais isso pra mim!

A entrevistada contou que, de tanto virar noites inteiras à base de café preto e sem se alimentar – “porque não dava pra tu parar pra comer, né?” – para dar conta da totalidade do serviço a ser entregue, desenvolveu uma gastrite, de modo que hoje não pode mais sequer consumir a bebida. Em suas palavras:

Eu trabalhava das sete da manhã até no outro dia, às três da tarde, sem almoço. Aí você corre lá dentro, come umas bolachas ligeiro e continuava trabalhando, pra conseguir dar conta do trabalho. Já aconteceu. Devido esse negócio de embarque, embarque, embarque, né? Já aconteceu, sim.

Em sua obra *Sociedade do Cansaço*, Byung-Chul Han (2017), discorrendo sobre as modernas formas de labor e suas principais características, pontua o enfraquecimento ou mesmo completa obliteração dos limites entre espaço de labor e espaço de não-labor, do que seria o espaço doméstico (que, considerando a dupla jornada das mulheres, sequer constitui, necessariamente, espaço de repouso). Assim, vale a transcrição do seguinte trecho, aplicável sobretudo ao trabalho em domicílio:

Na época do relógio de ponto era possível estabelecer uma clara separação entre trabalho e não trabalho. Hoje, edifícios de trabalho e salas de estar estão todos misturados. Com isso torna-se possível haver trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora. (HAN, 2017, p. 115-116).

Tornando à resposta da pergunta sobre as consequências do não atingimento do número de calçados pactuado e do cometimento de erro na confecção, Esmeralda informou que, em sua experiência pessoal, bem como naquelas que observou, vividas por demais familiares e colegas, caso o trabalhador estragasse algum material (peças do calçado) em decorrência de equívoco na confecção, como uma costura ou montagem erradas, ficaria obrigado a “pagar o corte”, isto é, ressarcir à empresa o importe desperdiçado referente àquele par. Este ressarcimento era feito através de mais descontos nos pagamentos realizados pela fábrica.

Importante notar que o artigo 2º da CLT¹ traz o conceito de empregador, cumprindo atentar-se para o seguinte trecho do dispositivo: “assumindo os riscos da atividade econômica”. O empregador (empresa, aquele que empreende) lida com os riscos inerentes à atividade econômica, porquanto recebe os lucros advindos da mesma. O bônus de empreender é auferir o lucro proveniente do empreendimento; o ônus, arcar com os riscos da atividade econômica. Esta delicada balança é ignorada quando o empregador transfere a seus empregados o ônus de arcar com os riscos da atividade, sem, contudo, transferir também o lucro correspondente.

Nesta esteira, é evidente que a falha na produção de um par de calçados é um risco inerente à atividade econômica desempenhada. Um lote de pares bem acabados, que se

1 CLT: Art. 2º, Caput: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

apresente vistoso na vitrine e chame a atenção da clientela, incrementando as vendas, não conferirá ao trabalhador que os produziu absolutamente nenhum bônus financeiro ou econômico. Por que, sob esta ótica, o trabalhador deve pagar por um par defeituoso?

O artigo 7º, inciso X, da Constituição Federal de 1988, consagra o chamado princípio da intangibilidade salarial, reforçado pela legislação infraconstitucional através do artigo 462², *caput*, da CLT. Isto implica dizer que é legal e constitucionalmente vedado ao empregador efetuar descontos nos salários do empregado. Há exceções: descontos que se dêem por força de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contratos coletivos são lícitos; permite-se ainda a realização de descontos para ressarcir danos cometidos dolosamente pelo empregado. Há uma última hipótese de permissão dos descontos: a do dano decorrente de mera culpa do empregado, caso esta possibilidade seja expressamente convencionada no contrato celebrado entre o empregado e o empregador.

No caso dos trabalhadores que laboram na produção de calçados em domicílio, nas mesmas condições vividas por Esmeralda, o cenário é, então, o seguinte: para trabalhar, utilizam seu próprio espaço físico, sua própria máquina de costura, seus próprios recursos (*e.g.*, eletricidade, gasto nada irrisório considerando o uso das máquinas de costura e lâmpadas; água; internet e telefone, necessários para manter a comunicação exigida pelas empresas). Fora o couro, o nobuk ou sintético, os demais insumos de que necessitam para fabricar os pares de sapato (*e.g.*, cola, agulha, linha e óleo de máquina), também ficam a cargo do trabalhador, pois são descontados da remuneração. Por fim, caso haja falha na produção de um par, também é o trabalhador quem se responsabiliza, novamente sofrendo descontos. Parece, portanto, haver uma significativa transferência dos riscos da atividade econômica ao trabalhador.

No que tange às consequências do não atingimento da meta estabelecida, a entrevistada revelou que há certo sistema implícito de punições e recompensas aos trabalhadores em domicílio. Nada é realmente esclarecido pelas empresas, mas, se um trabalhador não produzir o número de pares a que se comprometeu, ou ainda, caso recuse serviço em determinada ocasião, torna-se uma espécie de “enjeitado pelo sistema”, e sua punição é receber cada vez menos serviço e, por conseguinte, menor e mais rareada remuneração.

2 CLT: Art. 462, Caput: “Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.”

Conforme relatou a entrevistada, os “talões” de serviço (sacos com as peças que compõem os calçados, com seus desenhos de modelo e recibos a serem assinalados com as quantidades produzidas), chegam às casas dos trabalhadores, frequentemente, em sextas-feiras, para que o serviço seja entregue na segunda-feira seguinte. Perguntei se existe certo nível de aceitação, por parte da empresa, caso o trabalhador decline o serviço e informe, por exemplo, que já tem planos para o final de semana, até mesmo uma viagem marcada. A entrevistada respondeu que não há uma boa aceitação: o trabalhador fica à mercê da penalidade acima referida, de modo que, a fim de evitar o risco, o mais comum é que simplesmente não se faça quaisquer planos para o fim de semana. A demanda, contudo, pode ou não chegar. Explicou Esmeralda:

Não aceita de boa. Tipo assim, hoje tem muitas pessoas que eles dão menos trabalho, né, começam a dar mais pra outros, te deixam sem trabalho quase. Eu cansei de ver isso. Vi muita gente que “ah, mas eu não tenho quase serviço, como é que tu tem?”, tendeu? Por que será? Eles tipo, te castigam, entre aspas. Funciona assim. Aí eles vão tirando de um, dando mais pro outro. E quando enfraquece o serviço, no meio do ano tem a troca de modelagem do inverno, verão, sabe? Ali, sai do calçado fechado pra sandália. Ali, quando começa a enfraquecer o sapato, sempre tem pouco daquele modelo, daí eles dão pra aqueles que trabalham mais, que sempre cumpriram a pressão deles. Aí o outro geralmente tem menos, o que fazia menos, que dizia que não ia conseguir fazer, ou não pegava pra fazer, né, tomava bronca deles. Aí esse, às vezes, ficava um mês parado na troca de modelagem, sem nada de calçado. Daí imagine se manter... A gente trabalhava que nem doida, mas a gente sempre tinha trabalho. (...) Porque eles sabiam que a gente tinha colaborado e tal, se matando na verdade, de trabalhar, né? Aí davam o calçado. Daí os outros, que trabalhavam menos, deixavam sem. (...) Então tudo é um jogo de interesse, na verdade, se tu for analisar. Não é aquela coisa de valorizar, ou porque a pessoa precisa, porque a pessoa precisa trabalhar, no meu entendimento, é quem se matar trabalhando. Tudo o que favorece eles, tá bom. O negócio é eles crescer, ter um serviço de qualidade, um sapato bonito, um sapato que venda, né?

Cumprir notar que aqueles que laboram com calçados em casa vivem, via de regra, da remuneração paga pelas fábricas; com ela, compram alimentos, pagam contas, sustentam a si e a suas famílias. Em casos como o narrado por Esmeralda, o trabalhador não se vincula à empresa por contrato formal, com parâmetros claros, mas sabe que tem de se submeter ao “jogo” de punições e recompensas para sobreviver, ainda que as regras não sejam totalmente previsíveis e claras. A sazonalidade e contingência do serviço, combinadas à discricionariedade de que dispõem as fábricas para mandá-lo ou não aos trabalhadores, relegam-nos a um grau de incerteza. Como o serviço é realizado dentro dos lares, a qualquer hora do dia e qualquer dia da semana, todas as decisões

tomadas pelo indivíduo podem ser pautadas pelo receio e necessidade de permanecer bem avaliado perante a empresa, que detém nas mãos seu ganha-pão – o poder de dá-lo e de tirá-lo.

A entrevistada narrou ainda que, inobstante a rigidez dos prazos estipulados para a entrega dos calçados e o primor exigido no resultado da confecção, não era incomum ocorrer o atraso nos pagamentos por parte da empresa para a qual laborou:

Às vezes acontece de eles não conseguirem pagar no dia, né, tipo, vamo receber dia 10, não, ficou pro dia 15. Você faz um valor x de pares no mês, tu tem um valor x de dinheiro, daí em tal dia é o dia de receber aquele valor x. Tipo assim, o calçado é até o dia 30, fechou o mês, eles dizem, o que você pegar dia 1º, fica pro próximo mês. Então, no dia 30, fechou o mês. No dia 10 você vai receber, todos aqueles que você fez no mês corrente. O que acontece, às vezes chegava no dia lá, não vai dar pagamento hoje, vai dar dia 15. Barbaridade. (...) O vínculo que tem com as pessoas na verdade, eles dizem que são atelieres, não são. Eles trabalham direto pra empresa, porque eles não têm funcionários, que nem eu trabalhava direto pra empresa, eu não tinha funcionários. Então não é aquela coisa de ateliê. Um ateliê tem que ser registrado pra ter funcionários, é como uma microempresa, vamos dizer assim, que trabalha pra uma empresa maior. Aqui tem de tudo, tem disso, tem pessoas frio, né? Ainda tem.

No que concerne à questão da subordinação presente na relação laborativa, a entrevistada explicou o seguinte acerca da rotina de trabalho desempenhada:

Tipo assim, você às sete da manhã tem que tá lá? Então às sete da manhã tem que tá lá. Às quatro da tarde tem que levar, todo dia. Não é um dia ou dois, é todos os dias lá. Então você tá ligado diretamente a essa empresa. Porque você tem horário pra buscar e horário pra entregá-lo pronto, né? Não interessa o que você tem pra fazer. “Ah, trabalha por conta” – não é verdade. Você trabalha sob pressão. Por conta da empresa, porque ela te cobra, te cobra sempre. Ela já te entrega, ó, você precisa me entregar isso aqui amanhã, tal hora. Isso não é pressão? “Ah, mas eu...”, não. Vai conseguir fazer. Dá pra fazer. Ah, nossa, dava um nervoso, pensa? Você trabalha sempre sob pressão, daí você tem a sua casa, você tem a sua família, você tem todo o restante, tem filho na escola, e você tem que ter aquilo pronto no outro dia, tal hora. Aí de manhã cedo já te ligam, sete horas da manhã. Aí ligam tipo assim, vai conseguir fazer? Tá quase pronto? Ah, mas falta tanto, não vai dar... Aí vem o motorista da fábrica, vem buscar tanto, leva pra outro pra ajudar a fazer, tendeu? Que tem que ir embora. Então, se isso não é pressão, eu não conheço pressão, né? Na verdade, você não trabalha “por conta”. Você trabalha por conta do outro.

Delineados os aspectos gerais do trabalho nos “ateliers”, passei a uma investigação de ordem mais subjetiva ao longo da entrevista. Primeiramente, indaguei à entrevistada qual modalidade de trabalho com calçados ela preferia, se em casa (no “atelier”) ou nas fábricas. Ela afirmou categoricamente ser mais estressante laborar em casa:

Porque você não tem hora, você tem sábado, domingo, você trabalha meio que direto, sabe? Em casa. Porque você trabalha sozinho, né? Então você não tem uma empresa, chama atelier mas você não tem uma empresa, se você vai trabalhar como autônomo, vai trabalhar em casa pra uma empresa, tem muita empresa que registra pra trabalhar em casa, né? Isso não foi o meu caso. Aí eu trabalhava, não tinha registro, vamos dizer assim, da empresa. Então eu trabalhava frio, que se diz, né? Aí o que acontece, em casa, você precisa entregar, e eles te sobrecarregam muito, eu diria que o que não tem muito dentro da empresa, tem fora dela. No caso dos ateliers, eles são bem mais sofridos, porque eles te sobrecarregam, tipo na sexta-feira pra tu fazer um absurdo de coisa que tu não vai dar conta, e na segunda eles querem, sabe? Aí você tem que trabalhar sábado, domingo, você deixa o lazer, você deixa tudo de lado, pra poder fazer o que eles tão te pedindo, porque você precisa trabalhar, né? Você é meio que imposto aquilo pra ti, tu pode cuidar, até hoje funciona assim, muitas empresas geralmente carregam quinta e sexta um monte de calçado e você precisa deixar pronto e na segunda eles querem, porque eles querem montar, eles precisam fazer os corte lá, né? Eles te trazem aquele monte de coisa ali e você precisa fazer. Aí “não, porque isso é embarque, porque você precisa fazer, porque colabora, porque faz”, é assim, né? E os valores, às vezes você espera que é um e depois eles resolve que é outro, e muitas vezes você já fez o calçado, não tem nem como dizer “não, mas eu não vou fazer por esse preço”, entende?

Aqui, entra em cena uma questão fundamental à compreensão de determinado cenário, que não se restringe somente ao caso de Esmeralda. Indagada sobre a razão para ter deixado o trabalho nas fábricas e iniciado o trabalho com calçados em seu domicílio, considerando sua evidente preferência pelo vínculo empregatício e labor intra-fábrica, a entrevistada afirmou ter sido a escolha motivada pelo nascimento de seu filho, associado à ausência de disponibilidade de vagas em creches.

Em seus estudos sobre as relações entre gênero, flexibilidade e precarização, no específico contexto do labor em domicílio na indústria de confecções, Magda de Almeida Neves e Célia Maria Pedrosa (2007) entrevistaram dez costureiras faccionistas que trabalhavam em suas casas, em Minas Gerais. Apesar da diferença de localidade e de não costurarem para a indústria calçadista, mas têxtil, são semelhantes as formas de trabalho com aquela desenvolvida por Esmeralda e, especialmente, a identificação entre os motivos que levaram estas mulheres a trabalharem em domicílio.

No estudo de Neves e Pedrosa (2007, p. 23-25), a primeira costureira entrevistada informou ter dois filhos. Ela possuía emprego formal em uma fábrica, até o momento em que passou a laborar em casa. A segunda, idem, acrescentando que auferia maior remuneração na fábrica, mas teve de sujeitar-se ao trabalho em domicílio por ocasião do nascimento de sua filha. A quarta costureira, com três filhos, também relata que possuía emprego formal antes do labor em casa, afirmando achar o “atual trabalho muito ruim”,

por auferir renda menor, com jornada de trabalho maior e sem direitos trabalhistas, arcando ainda com significativo aumento no valor da conta de energia elétrica em razão das máquinas de costura, além de achar o trabalho solitário e repetitivo. A sexta entrevistada conta que trocou o trabalho formal de costureira em fábrica pelo trabalho em domicílio quando do nascimento de seu segundo filho, afirmando acreditar ser esta a melhor forma de uma mulher de baixo grau de instrução e com filhos trabalhar, pois “não compensa deixar a casa e os filhos para trabalhar fora, com um salário baixo”.

Assim, o trabalho em domicílio funciona como a conciliação e, em última análise, a fusão completa das jornadas da mulher: a mulher trabalhadora e a mulher mãe se imiscuem indissociavelmente, passando a exercer ambas as funções em tempo integral. Percebemos no relato de Esmeralda algumas das agruras desta conciliação:

Mas assim ó, foi difícil, porque é aquela função, não tem creche, né? É complicado. E hoje em dia as mães passam pelo mesmo trabalho. Porque tu se reinventa ou tenta conciliar as coisa, ou se não tu não consegue ter [filho], não tem como, porque se tu trabalhar numa fábrica e pagar uma tia pra cuidar, coisa assim, você vai tá pagando o que você tá ganhando na fábrica. Na verdade, é isso. Então, não tem como tu pagar um salário, dependendo quanto a pessoa ganha, alguém pra cuidar dum bebê. Então vai ser complicado, você trabalhando em casa, você consegue ir conciliando as coisas, sabe? E não é fácil, vou te dizer que não é. E pra ser mãe tu tem que ser psicóloga, tu tem que ser tudo! [risada] Tem que ser cozinheira, psicóloga, tem que ser tudo, né? Daí você mais tem o seu trabalho ainda, sob pressão. Não é fácil, vou te dizer, tu tem que ter um psicológico muito bom. Porque se não você fica meio fora...

Sobre o tema, Luís Henrique Silva Ferreira (2019, p. 15) ressalta que esse entrelaçamento entre o trabalho doméstico e o trabalho remunerado em um mesmo espaço dificulta, para estas mulheres, o processo de construção de uma efetiva identidade de trabalhadoras assalariadas, e, por conseguinte, cria ainda maiores óbices à percepção da exploração a que estão submetidas.

Não se pode olvidar, ademais, o relevante papel social desempenhado por estas mulheres, quando se submetem à simultânea função de mães e trabalhadoras, de mão de obra ativa e reprodutoras de mão de obra – trabalhadoras em tempo integral. Neste contexto, Neves e Pedrosa (2007) elucidam que:

(...) o trabalho realizado no domicílio pelas costureiras terceirizadas está envolto ao papel que a mulher desempenha enquanto mãe, esposa e dona-de-casa, uma vez que permite que a trabalhadora realize tarefas ao longo do dia, em uma exaustiva jornada que tanto é força de trabalho quanto reprodutora da força de trabalho, na medida em que garante as condições necessárias para

que os demais trabalhadores externos retornem ao trabalho. O espaço do trabalho é o espaço da família, está disperso por toda a cidade, fora dos limites da empresa e dentro dos limites da casa (NEVES; PEDROSA, 2007, p. 21).

Sob esta mesma perspectiva, Martha Rosemberg (2003) chama atenção para os significativos dispêndios de recursos financeiros, além de desgaste da saúde física e mental, suportados pelas mulheres, a fim de dar conta desta dupla jornada que, misturando-se em uma só, torna-se jornada em tempo integral:

Criar uma nova vida é um processo material custoso, exige energia e trabalho da mãe, que muito frequentemente é submetida a privações alimentares, entre outras. Custa também oportunidades perdidas no trabalho de gravidez, parto e criação: (...) não se pode negar os custos econômico e psíquico da maternidade para qualquer mulher. (ROSEMBERG, 2003, p. 51).

Esmeralda contou ainda que, segundo o raciocínio de algumas pessoas, o trabalho a domicílio seria mais vantajoso, na medida em que a remuneração seria, supostamente, superior à percebida como empregado nas fábricas. No entanto, explicou a entrevistada não ser bem assim: na verdade, o que é acrescido em termos pecuniários não corresponde ao que é acrescido de labor e de estresse. Isto porque, não apenas o volume de trabalho é triplicado e o ritmo de trabalho exponencializado, mas também é suprimida por completo a possibilidade de o indivíduo planejar sua rotina e sua vida, a curto, médio e longo prazo. Segundo ela:

Eu acho que assim ó, muitos trabalham em atelier porque você trabalha três vezes mais, mas a remuneração é melhor, então diz assim: “ah, eu prefiro costurar em casa, porque dá mais”. Não dá mais. Você tem uma carga horária muito grande, sabe? Muito grande. Você não vive mais, você não tem fim de semana, você, tipo assim, você passa do limite de trabalhar. Então você ganha mais, mas trabalhar numa empresa é muito mais tranquilo. Primeiro, pela segurança; segundo, você cumpre sua jornada de trabalho, você tem como planejar teu outro dia, né? Quem trabalha em casa não planeja mais seus dias. Porque ou você não faz quase nada e ganha bem menos, então, né, ou você trabalha dobrado, triplicado, pra tu ganhar um pouco mais. Então eu acho que é melhor trabalhar numa empresa, com toda a segurança possível, do que tu trabalhar assim, costurando em casa.

Considerando um dos mais prementes pontos inerentes à forma de trabalho em domicílio – sua sazonalidade, contingência e insegurança –, pedi que Esmeralda informasse o maior intervalo de tempo que já permaneceu sem receber qualquer serviço pelas fábricas. Segundo ela, nos meados de cada ano, há a chamada troca de

modelagem, momento em que há drástica redução na quantidade de serviço disponível. Por esta razão, às vezes pode ocorrer de transcorrerem vinte dias ou mesmo um mês inteiro sem que chegue serviço. Mas ela frisa que, no geral, é raro chegar a tanto.

Indaguei ainda qual havia sido o maior intervalo de tempo que permaneceu sem receber o pagamento pelos calçados produzidos. Segundo ela, foram quarenta e cinco dias de atraso. Como, então, Esmeralda se mantinha nestes momentos? Ela relata:

Pegava dinheiro emprestado com um, com uma tia, com outro, e assim ia. Aí você recebia um pouco, pagava aquele e ficava quase sem dinheiro. Isso foi minha vida nos últimos anos. E aí pegava o dinheiro emprestado dum, depois pagava, pegava do outro, pagava e assim ia, né, porque graças a Deus a gente tem parente, amigo, né? Daí a situação sempre tava nessa dificuldade. É difícil quando isso acontece.

Por fim, perguntei à entrevistada que tipo de trabalho considera mais difícil, a confecção de calçados no interior das fábricas ou em domicílio. Ela prontamente respondeu que mais difícil é o trabalho em casa, nos ditos “ateliês” frios (sem registro), justamente em razão da insegurança e da completa ausência de garantia de direitos trabalhistas, com seus múltiplos desdobramentos. Em suas palavras:

Mais difícil, quando você trabalha em casa. Porque assim, você pode trabalhar em casa como atelier, que daí na verdade você tem que ter um registro seu, pra trabalhar como atelier, então essas empresas dão serviço frio pras pessoas trabalhar em casa. As pessoas no caso eles não registram, e você não tem uma segurança de nada, né? (...) E assim, é mais difícil sim, porque daí você tem alguém que costure com você, ou tem duas máquina, você costura de duas pessoas, em casa, o que acontece, você vai ganhar só o que eles pagar, e é bem mais difícil, né? Porque o pessoal da costura lá tem horário dentro da fábrica, pra trabalhar, tem hora extra. O de casa não. O de casa tem um valor x por par, aí o que você produziu, você ganha, simples assim. Entendeu? Porque você tem um vínculo com a empresa, mas um vínculo não, como vou dizer, registrado... Você é só uma pessoa que tá trabalhando pra eles, nesse caso. (...) A família ajuda, né, a família é claro que, né. Mas todos teriam direitos trabalhistas, né? Os que tão trabalhando. Muitos trabalham na garagem, ali todos trabalham frio, quando a empresa não registra. Então é difícil, né, isso é bem mais complicado, porque dá um “stress”, você não tem mais segurança, e muitas vezes a empresa te dá um calçado pra fazer e depois ela não tem preço, depois ela simplesmente paga o que ela acha que precisa pagar e deu.

Há que se notar os perigos inerentes à romantização do excesso de labor, do trabalho que converte indivíduos em meros instrumentos de produção de mais-valia, elidindo suas possibilidades de desenvolvimento de subjetividades para além do labor; os perigos da valorização de “histórias de superação” que são, na verdade, histórias de

super-exploração. Neste sentido, Byung-Chul Han (2017) chama atenção para a supressão do tempo de celebração nos dias correntes, bem como para o modo como até os escassos momentos de repouso são pensados em função do trabalho:

Hoje em dia o tempo de celebração desapareceu totalmente em prol do tempo do trabalho, que acabou se tornando totalitário. A própria pausa se conserva implícita no tempo de trabalho. Ela serve apenas para nos recuperar do trabalho, para poder continuar funcionando. (HAN, 2017, p. 113).

Novamente em Han (2017), podemos encontrar ainda a seguinte reflexão:

A vida, enquanto total-produção, faz desaparecer tanto os rituais, quanto as festas. Nos rituais e festas, ao invés de produzir, a gente gasta. (...) Aqui a pessoa humana é reduzida ao valor de cliente, ou ao valor de mercado. A intenção que está ao fundo desse conceito é que toda a pessoa, toda sua vida é transformada num valor puramente comercial. O hipercapitalismo atual dissolve totalmente a existência humana numa rede de relações comerciais. Já não existe nenhum âmbito da vida que consiga se eximir da degradação provocada pelo comércio. O hipercapitalismo transforma todas as relações humanas em relações comerciais. Ele arranca a dignidade do ser humano, substituindo-a completamente pelo valor de mercado (HAN, 2017, p. 126-127).

A CRFB/88 dispõe, em seu artigo 1º, que o Estado Democrático de Direito tem como fundamento, dentre outros, a dignidade da pessoa humana (inciso III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (inciso IV).

Ingo Sarlet (2012, p. 113-114) aponta que, apesar de não ser possível determinar uma única e fechada definição do princípio da dignidade da pessoa humana que abarque a totalidade de seu sentido, não se afigura tão dificultosa a tarefa de constatar quando, na prática, tal princípio está sendo violado. Acresce que a dignidade, enquanto qualidade intrínseca da pessoa humana, se revela irrenunciável e inalienável, sendo elemento constitutivo do ser humano e, portanto, não sendo possível ser dele apartada. É possível conferir-se tratamento indigno ao indivíduo, incompatível com sua dignidade intrínseca. Contudo, indigno é apenas o tratamento; jamais o ser humano é indigno de ver reconhecidos e efetivados seus direitos básicos e constitucionalmente previstos.

Se o espaço para o desenvolvimento de subjetividades de um indivíduo é reduzido até beirar a supressão completa, cabe indagarmos: há ou não tratamento incompatível com a dignidade da pessoa humana? Esta supressão de subjetividades carrega amplo conjunto de desdobramentos. De forma simples, Byung-Chul Han (2017, p. 71) parece

condensá-los em uma assertiva em sua obra *Sociedade do Cansaço*, quando afirma: “O excesso da elevação do desempenho leva a um infarto da alma”. Já Sérgio Vaz (2016, p. 124) afirma que “A rotina é máquina de moer gente”. Pode-se afirmar que a rotina e as condições dos trabalhadores precarizados são uma máquina de moer subjetividades.

Não se põe em xeque a força dos trabalhadores que atravessam condições adversas para manterem-se vivos, mas é preciso refletir criticamente sobre estas jornadas de dor e labuta. São desígnios inevitáveis, ou o resultado de uma determinada estrutura sócio-econômica? Aqueles que enaltecem estas histórias, gostariam de viver anos de suas vidas ou mesmo a vida inteira deste modo? “Afinal, uma história triste é sempre bonita quando acontece com as outras pessoas” (Medeiros, 2021, p. 17).

4.4 Alienação do trabalho: as etapas produtivas, a polivalência do trabalhador da indústria calçadista e a relação com o bem produzido

Passando a uma abordagem voltada à investigação do caráter polivalente da trabalhadora no que tange ao labor no setor calçadista, indaguei à entrevistada se, caso dispusesse de todo o ferramental necessário, saberia confeccionar um calçado do início ao fim do processo produtivo; ou, caso negativo, quais etapas saberia desempenhar.

Ela explicou que a primeira etapa da produção do sapato seria o desenho do modelo, feito por um “modelista”. O desenho é remetido ao setor de corte, tendo início a primeira etapa em que há a produção física de parte do calçado. Passa-se, posteriormente, à preparação e à costura (que compreendem inúmeras sub-etapas); ao final, chega-se na montagem e na expedição.

Esmeralda aclarou que tanto a etapa do corte quanto a da montagem do calçado são feitas somente no interior das fábricas, posto que se utiliza de maquinário “enorme, pesado, caríssimo”, e que a expedição fica nos fundos das fábricas, para realizar a remessa das caixas de calçado, com os produtos já prontos para embarque, inclusive, para a exportação. Mas, entre finalizado o corte e antes de encaminhado à montagem, ela saberia realizar todas as demais etapas, com suas respectivas atividades.

A entrevistada elucidou que a parte realizada pelos “ateliês de costura” (trabalhadores em domicílio) é a de preparação, costura e “refilamento”, deixando o calçado pronto para retornar ao interior das fábricas, para a montagem com maquinário. Explicou que existem ateliês grandes e registrados (microempresas) que também

realizam montagem, mas são raros, justamente em razão da estrutura e do maquinário necessários. Segundo a trabalhadora, tais ateliês seriam, em verdade, como “uma microempresa da empresa, tipo uma terceirizada da empresa”. Mas, ocorrendo-lhe uma reflexão, acrescentou:

Aí é diferente, né? Porque o ateliê em si, todos os ateliers são terceirizado, eles dizem né, da empresa. Pra eles tirar o vínculo trabalhístico, de trabalho, com eles, né? Então, tipo assim, tu fazia só um serviço, prestava um serviço pra empresa. Mas na verdade você tá ligada direto a eles, porque não tem vínculo nenhum. Mas, na verdade, eles não te dão o vínculo.

Abordamos a questão da modernização e automação do trabalho na indústria calçadista. Busquei descobrir a visão de Esmeralda sobre o tema, tanto do ponto de vista empírico quanto suas percepções subjetivas. Ela narrou ter notado a modernização dos equipamentos dentro das fábricas ao longo dos anos, exemplificando com a máquina de costura programada que passou a utilizar em uma fábrica. Disse que essas máquinas são mais rápidas, que facilitam e melhoram muito o trabalho e que fazem com que se produza mais, “o dobro”. Contou que as fábricas não se desfaziam das máquinas antigas, mas priorizavam o serviço com as novas, e que o uso das máquinas novas era intuitivo, não apresentando empecilhos de adaptação aos trabalhadores.

Indaguei à entrevistada se ela costumava saber qual seria o destino final dos calçados por ela produzidos, se para consumo no mercado interno ou para exportação, bem como qual seria o valor pelo qual o par seria comercializado. Ela respondeu que, via de regra, não sabia, que não era uma informação fornecida aos trabalhadores; tanto o destino do calçado quanto seu valor de venda seriam informações internas da empresa. Afirmou que os trabalhadores nada sabem a respeito e “só ficam com o básico: saber fazer, produzir corretamente o modelo, o valor que vai ganhar e o dia de receber”. Apesar de não ser diretamente informado à trabalhadora o destino que receberia sua produção, Esmeralda conta que, por vezes, conseguia distinguir que determinado modelo seria objeto de comercialização internacional, pois alguns talões continham um pequeno escrito “exportação” no canto superior. Ainda assim, nunca soube para onde exatamente iriam os calçados.

Quis saber se a entrevistada já utilizou um calçado produzido por ela própria e se as empresas facilitam a aquisição para aqueles que o produzem. Ela contou que já, apenas uma vez. Tratava-se de uma “boa bota”, que – Esmeralda não sabe a razão – a

empresa decidiu ofertar à venda para os trabalhadores. Ela explicou que isto não é praxe e crê que tenha decorrido de um excesso de produção. O valor de venda para os funcionários era um valor comum de mercado. Contou que não é comum que os trabalhadores comprem diretamente da fábrica os calçados por eles produzidos, pois a produção é feita sob encomenda, contando com um número previamente estabelecido de pares que deverão ser remetidos ao destino (exportação, loja nacional etc.).

Assim, caso o trabalhador deseje um par, deve solicitar à empresa que seja feito um especialmente para si, sob encomenda; não há nenhum tipo de desconto no preço, que segue o mesmo pelo qual o calçado é vendido no mercado e que será descontado do pagamento do trabalhador. Segundo a experiência de Esmeralda, não só não há qualquer incentivo para que o trabalhador adquira sua própria produção, como também informou que as fábricas não gostam que seja solicitada a confecção de pares extras para o trabalhador.

4.5 Saúde do trabalhador e salubridade e segurança das condições de trabalho

Passando a uma abordagem acerca da saúde do trabalhador e salubridade das condições de trabalho, indaguei se Esmeralda conhece alguém que interrompeu suas atividades laborativas na indústria calçadista em decorrência de um acidente de trabalho ou doença ocupacional. Ela relatou que conhece muitas pessoas com problemas de saúde decorrentes das atividades calçadistas, a exemplo de problemas de visão, especialmente por conta das luzes das máquinas de costura e do tipo de atividade (que “força muito” a visão), bem como lesões em articulações, ocasionadas pelo esforço de movimentos repetitivos, lesões na coluna e tendinites.

Contou ser frequente entre as costureiras o desenvolvimento de problemas nos cotovelos. Como exemplo, ela própria, que ficou com os “ossos bem saltados, maiores” nos cotovelos e nos joelhos, por passar longas horas sentada à máquina, diariamente, com as pernas dobradas e os cotovelos apoiados. Tamanha é a sensibilidade, disse Esmeralda, que apenas encostar com mais força os ossos dos cotovelos ou joelhos contra alguma superfície já torna possível que “desmaie de tanta dor”. Mas que isso não a impediu de seguir laborando, e é o que ocorre também com os demais trabalhadores que conhece e que sofrem de problemas similares. Ela não se lembra de conhecer ninguém que tenha sido aposentado por invalidez em razão destes problemas, apesar de

lembrar-se de algumas poucas pessoas que foram afastadas temporariamente, especialmente por problemas na coluna, como hérnia de disco.

Em pesquisa realizada através da metodologia das histórias de vida, Ramos *et. al.* (2010) buscaram analisar a relação entre labor, adoecimento e seus desdobramentos na vida de trabalhadoras da indústria calçadista do Rio Grande do Sul, portadoras de Lesões por Esforços Repetitivos (LER/DORT), uma síndrome clínica caracterizada pela dor crônica. Além das dores osteomusculares, os autores identificaram um significativo sofrimento psíquico por parte destas trabalhadoras, relacionado a sentimentos de “incapacidade, desesperança, impotência, inutilidade, ambivalência, culpa, raiva e sentimentos de perda e exclusão” (RAMOS *et. al.*, 2010, p. 208).

Dentre os relatos coletados por Ramos *et. al.* (2010, p. 210), é possível observar, em mais de uma entrevistada, a manifestação da sensação de descartabilidade de si próprias perante os empregadores, que, a partir do momento em que as trabalhadoras começam a apresentar as dores e manifestações físicas da doença, passam a vê-las como “pedras no sapato”, sem utilidade, buscando livrar-se delas. Uma das entrevistadas narra como ainda tentou continuar laborando, mas não conseguia mais sustentar nada nas mãos, pois seus braços “não obedeciam os movimentos”, razão pela qual era ofendida no ambiente de trabalho ao derrubar objetos. Outra entrevistada conta que era avaliada como apta ao trabalho pela Seguridade Social, porém não lograva empregar-se em local algum, em razão das consequências físicas ocasionadas pela doença.

Em seu caso particular, Esmeralda relatou ainda ter forçado muito a visão ao longo destes anos de trabalho com calçados, especialmente nas atividades de costura propriamente dita, pois às máquinas de costura são acopladas fortes luzes, em geral de *led*, que permanecem à altura dos olhos, além de grandes lâmpadas, comumente fluorescentes, presas ao teto, logo acima das máquinas. Assim, a visão permanece diária e continuamente exposta a uma intensa claridade artificial, além de ser forçada para focar na atividade de costura, que exige precisão.

Segundo Esmeralda, há alguns anos precisou começar a fazer uso de óculos de grau, ocasião em que, ao consultar-se com um oftalmologista, o próprio médico afirmou ser sua paciente “uma pessoa de muita sorte”, por ter exercido as referidas atividades de costura por tantos anos e somente agora necessitar dos óculos.

Esmeralda mencionou haver trabalhadores da área que ficam também com problemas psicológicos, como depressão, por permanecerem sob imensa pressão, apesar

de, nesses casos, ser difícil identificar uma única causa geradora, pois há que se considerar, em suas palavras, “todo o conjunto da obra”. Ainda assim, não é possível afastar-se do trabalho, que, segundo ela:

Não tá dando pra parar. O pessoal trabalhando já não consegue se manter nos dias atuais, imagine parando de trabalhar? Não tem como. Mas eu acho que o pessoal é meio, assim, persistente, sabe? Até eu admiro o povo assim, por mais difícil que seja, muitas pessoas encaram a dificuldade e vão igual, sabe?

Perguntei se Esmeralda já sofreu ou presenciou a ocorrência de acidente de trabalho na confecção de calçados. Ela contou que ela própria já se acidentou: costurou seu dedo, sua unha. A agulha ficou dentro do dedo, quebrou; ela puxou o dedo fora da máquina de costura, mas a agulha quebrou e ficou dentro da unha. Isto não apenas uma, e sim duas vezes: na primeira, trabalhava dentro de fábrica, ocasião em que funcionários da empresa prontamente a conduziram à emergência hospitalar. O médico arrancou a agulha sem anestesia, enfaixou o dedo e o motorista da empresa, que a aguardou durante a conclusão do atendimento, a reconduziu novamente às dependências da fábrica. Ao retornar, Esmeralda continuou trabalhando normalmente, apenas “erguendo o dedo”. Mas, ela frisou, não por exigência da fábrica, e sim porque considerou adequado retornar ao serviço, visto que “estava bem”. Na segunda ocasião em que ela se acidentou, a entrevistada laborava em casa. Pegou um alicate, solicitou a ajuda de um familiar e, juntos, arrancaram a agulha de dentro do dedo. Isto porque:

Acidentes em casa a empresa nem toma conhecimento, entende? Porque cada um resolve o seu, né, em casa a gente tem que se virar. Se tu tá costurando em casa pra empresa, como você, tipo assim, eles diz que não tem vínculo trabalhístico, então, tipo, tu é um funcionário meio que por tua conta. Aí você se machuca ou coisa assim, você vai lá, faz um curativo, ou vai no médico mesmo... Você se vira em casa, e se vira, ponto. Aí eles não te socorrem, não. No atelier não, é cada um se vira, né?

Nas fábricas, por outro lado, Esmeralda relatou que os contramestres faziam até mesmo chá para mulheres com cólica menstrual.

Esmeralda contou ainda ter presenciado a ocorrência de outro acidente de trabalho, envolvendo uma máquina de passar cola que existe nas fábricas, sobre a qual, inclusive, sua primeira impressão, quando tinha apenas quinze anos, foi de que era algo perigoso, e seu primeiro pensamento foi de que não desejava sequer aproximar-se.

Segundo ela, a máquina gira, cheia de cola e “dentinhas”; o funcionário passa o corte do calçado por baixo do aparelho, retirando pelo outro lado a peça, já com a cola no corte.

Ela relatou que, um dia, uma jovem funcionária executava o serviço nesta máquina, quando se abaixou e seu cabelo entrou no aparelho. A máquina não cessava de girar e a trabalhadora “quase teve seu couro cabeludo despregado” (os cabelos foram inteiramente arrancados), mas conseguiram travar a máquina a tempo de impedir um possível óbito ou seqüela irreversível. Contou que, à época, o fornecimento de EPIs era muito incipiente. Mas, desde este acidente, proibiu-se a circulação de trabalhadoras com cabelos soltos na área próxima ao aparelho. Apesar do pensamento inicial de Esmeralda sobre a máquina e seu desejo de distância, ela foi posteriormente designada para trabalhar exatamente com ela.

Neste ponto, cumpre chamar atenção para o artigo 166 da CLT, cuja redação atual foi dada pela Lei nº 6.514/1977, e não deixa qualquer dúvida quanto ao caráter obrigatório do fornecimento de EPIs pela empresa, de modo gratuito, sempre que as condições do trabalho ofereçam acentuados riscos de acidente e/ou danos à saúde.

Em matéria veiculada no sítio eletrônico *Portal da Cidade de Igrejinha*, datada de 2016, pode-se ler a manchete: “Seis mil são vítimas de acidente de trabalho na região por ano”. A matéria informa que, de acordo com dados coletados pela Justiça do Trabalho, o Rio Grande do Sul posiciona-se em terceiro lugar no ranking nacional de acidentes laborais, tendo uma média de 163 ocorrências por dia. Em primeira e segunda posição, estavam, à época, os Estados de São Paulo e Minas Gerais.

Sobre substâncias químicas tóxicas (como “cola de sapateiro” e tiner), Esmeralda informou já ter trabalhado com estas substâncias, tanto nas fábricas, quanto em casa, mas nunca sentiu efeitos adversos.

Segundo ela, trabalhava sempre se afastando dos produtos, respirando para o lado oposto, a fim de, justamente, evitar possíveis tonturas e dores de cabeça, além dos odores em si, que “são fortes e desagradáveis”. De todo modo, Esmeralda afirmou ter se acostumado rapidamente. Trabalhou com cola de sapateiro, tiner, pistola de brilho e óleo de máquina, mas não com tinta (usada para retocar os calçados, cobrir pequenos “machucados” no material, decorrentes do manuseio). Contou que, nas fábricas, ao menos na época em que nelas laborava, os funcionários que lidavam mais diretamente com essas substâncias ganhavam copos de leite para beber, por acreditar-se que isso

amenizaria o cheiro ou possíveis efeitos dos tóxicos. Conforme sua narrativa, eles não recebiam nenhum tipo de equipamento de proteção.

A entrevistada explicou ainda que a “cola de sapateiro” é extremamente inflamável, e, portanto, suas sobras são frequentemente utilizadas como comburentes (como acendedores de lareira e churrasqueira), apesar de sua toxicidade. O correto seria apenas retornar a lata com o conteúdo remanescente para que a empresa procedesse ao adequado descarte da substância, pois não se pode descartá-la junto ao lixo comum.

Perguntei se Esmeralda já tomou conhecimento de algum caso de início de utilização da “cola de sapateiro” como droga psicoativa por trabalhador da indústria calçadista, em razão da proximidade e contato frequente com a substância. Ela respondeu que não, mas que não estranharia caso viesse a saber de algo neste sentido, inclusive relatando que há uma expressão utilizada pelas pessoas da região, “cheirador de cola”, o que não seria despropositado, tampouco prescindiria de uma carga semântica específica, relacionada aos possíveis efeitos do uso da substância.

Ainda assim, Esmeralda observou que “tem que ter muita coragem” para utilizar a substância como droga de modo recreativo, pois o cheiro é muito forte e incômodo, permanecendo “dentro do seu nariz” mesmo após encerrar-se o trabalho diário com a substância. Apesar de jamais haver passado mal ou sentido efeitos adversos em razão do contato com o produto, a entrevistada manifesta um receio com possíveis desdobramentos de longo prazo do manuseio e inalação constante das substâncias químicas envolvidas na produção calçadista.

4.6 O trabalho na infância e na adolescência

Durante a entrevista, passamos também pelo tema do trabalho na infância e na adolescência. Perguntei à entrevistada se ela ou algum conhecido já deixaram de frequentar a escola, em dias pontuais, para ajudar a família na confecção de calçados, em razão do alto volume de serviço, ou para trabalhar no “atelier” de algum vizinho ou conhecido, a fim de conseguir dinheiro.

A princípio, Esmeralda adotou uma postura defensiva após a pergunta, respondendo que não. Acrescentou que, apesar de toda a correria, pressão e volume de serviço ao trabalhar na confecção de calçados em casa, sempre prezou muito pelo ensino do filho; jamais faltou a uma reunião de pais convocada pela escola, ainda que,

para conseguir comparecer em um dia, tivesse de trabalhar a noite inteira. Em suas palavras:

Eu ia na reunião nem que tivesse que trabalhar a noite inteira. Mas eu vencia o serviço e fazia o que eu achava fundamental, que não podia deixar de acontecer, faltar à escola, reunião de pais, toda essa parte eu sempre cumpri. Mas nem que eu fosse sem tomar banho, mas eu ia, mas eu tinha que ir. Só um exemplo, não que eu fizesse isso, não! Mas assim, tudo correndo, correndo. Você saía do chuveiro com o cabelo pingando, você ia lá ligeiro, voltava, e voltava a costurar e voltava a fazer, né? Mas eu nunca deixei de fazer isso, não. Essa parte, graças a Deus, minha consciência é tranquila. Deus o livre!

A entrevistada afirmou, contudo, já ter ouvido conhecidos relatando sobre filhos e demais crianças da família que permaneceram em casa em determinados dias letivos, deixando de comparecer às aulas para auxiliar os pais na confecção de calçados.

Por outro lado, sobre o abandono completo dos estudos para dedicação exclusiva ao trabalho na indústria calçadista, a entrevistada relatou que não apenas é uma realidade comum na região, como ela própria viveu exatamente isto. Ela, quando ingressou na primeira fábrica de calçados, aos quinze anos de idade, abandonou a escola na metade do primeiro ano do ensino médio, pois não havia tempo para conciliar ambas as atividades, posto que não havia aulas à noite.

Esmeralda afirmou que começou a trabalhar com calçados por necessidade. A sua família, que já era humilde, passou a experimentar ainda mais dificuldades financeiras quando seu pai enfrentou um quadro de meningite e apenas sua mãe trabalhava. Assim, ela, irmã mais velha, precisou angariar seus próprios recursos para comprar roupas, itens de higiene pessoal, livros para os estudos, entre outros. A família continuou arcando com os gastos com alimentação e fornecendo moradia.

A ideia dela, inicialmente, era continuar estudando, ainda que trabalhando, mas não foi possível conciliar. Esmeralda iniciou os estudos em uma escola de contabilidade, a única que dispunha de aulas à noite, mas não conseguiu arcar com a mensalidade (a escola era particular). Assim, deixou de vez os estudos, só conseguindo retomá-los recentemente, após deixar a indústria calçadista. Arrependida, ela lamentou a decisão; ao passo que, simultaneamente, expôs a falta de escolha da situação:

Mas eu não culpo isso, de ter que trabalhar, mas a gente tinha que trabalhar. A mãe dizia: “completou quinze ano, tem que trabalhar”. Então, né, a gente seguia os caminhos. E sobrevivemos! Escolhas, mas acho que se tivesse tido

mais orientação noutra sentido, eu acho que talvez o rumo das pessoas teria sido diferente, né? (...) Talvez eu devia ter feito diferente... Mas tudo aconteceu muito junto, muito rápido, daí, mas eu na verdade me arrependi, sim, de ter parado de estudar, realmente fez falta, muita falta. Na verdade, naquela época, a pessoa, o adolescente, geralmente começava a trabalhar, daí largava os estudos, né? Porque assim, ó, pra você estudar de dia, não dá. De noite, você começa a trabalhar na fábrica de manhã, daí você trabalhava até de noite. Você vinha pra casa de bicicleta, sol, chuva, você voltava pra escola. (...) Então se torna muito puxado. E só tinha uma opção: a bici. Às vezes tu se molhava todo, chegava pingando. Daí tudo junto, né, a saúde, na verdade você acaba desistindo. Você opta por ficar trabalhando, porque tá te dando um retorno imediato, tu acha, né? Naquele momento. Tá te dando um salário. Mas na verdade isso, lá na frente, vai fazer falta.

Em sua pesquisa sobre o trabalho domiciliar em semelhante indústria calçadista, em Franca, no Estado de São Paulo, Ana Beatriz Cruz Nunes (2014) aponta que a cidade apresenta picos de evasão escolar justamente nos períodos em que a produção de calçados é mais intensa. Neste sentido, pontua a autora que:

As crianças desde cedo se envolvem no trabalho auxiliando as mães nas atividades de costura e colagem dos calçados, submetendo-se a condições insalubres nas bancas de pesponto e nos “serviços de mesa” (nos quais se realizam a colagem, dobragem e recorte do couro, atividades que exigem muito cuidado por lidar com matéria-prima nobre). No caso das meninas, além de empregarem sua força de trabalho nas atividades de produção ainda auxiliam as mães nas atividades domésticas e de cuidado das crianças menores, configurando jornadas duplas/triplas de trabalho (NUNES, 2014, p. 11).

Esmeralda continuou seu relato sobre o tema, a partir do qual ficou claro que, dentro da miscelânea de motivos que a conduziram ao seu precoce ingresso na indústria calçadista, encontra-se ainda uma influência dos pais, que ressaltavam a necessidade do trabalho, tão logo fosse possível, e que trabalhavam, eles próprios, com calçados. Ela contou que, desde criança, já aprendeu a desempenhar algumas atividades:

Então desde criança é calçado. A gente criança, os pais já trazia pra casa salto pra encapar, fazer serviço extra, trazia da fábrica pra casa, levava de volta, então a gente já tinha aquela, aquela aptidão ao calçado, sabe? Então o foco era o calçado. (...) Vai na fábrica, tem trabalho. Então tinha toda aquela, uma cultura, mas é assim, todo aquele negócio, que o foco é: trabalhar no calçado. E ainda é.

Esta fala de Esmeralda fez-me lembrar de Belchior (1977):

Primeiro, foi seu pai

Segundo, seu irmão
Terceiro, agora, é ele, agora é ele, agora é ele
De geração, em geração, em geração

Corrêa e Bassan (2021) sinalizam a preponderância de uma lógica moralizante com relação ao labor infantil, especialmente entre as famílias das camadas populares, em arranjos sociais muito desiguais. Conforme os autores, há um elemento cultural que contribui para a propagação do trabalho infantil, visto amiúde como um fator educacional, isto é, uma forma de manter crianças longe das “ruas” e de seus “perigos”, iniciando-as em um ofício, ensinando-as sobre responsabilidade. Assim, Corrêa e Bassan (2021, p. 9-10) ressaltam a importância de combinar-se a mera positividade de direitos em normas formais com uma simultânea orientação das crianças, jovens e suas famílias, bem como com o fortalecimento de redes institucionais de acolhimento a grupos sociais.

Quis saber da entrevistada se a escola, de algum modo, contribuía para expandir os horizontes das crianças e adolescentes quanto ao cenário do mercado de trabalho, apresentando outras possibilidades de trabalho e de carreira. Esmeralda foi peremptória: a escola não exercia este papel. Em sua percepção, sendo o setor calçadista da região uma “potência” econômica, toda a formação dos indivíduos da região acaba voltando-se para o calçado, preparando-os para a indústria calçadista. Ela exemplificou mencionando o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) local, cujos cursos seriam, em sua quase totalidade, voltados ao ensino de atividades ligadas à confecção de calçados ou outras formas de trabalho na indústria calçadista. Ela afirmou que o foco sempre foi e ainda é o calçado, e há pouca variedade de empresas ou atividades na região que não estejam, de algum modo, vinculadas ao setor calçadista.

Claudia Schemes, Cristina Ennes da Silva e Acácia Zeneida Kuenzer (2014), ao analisarem o setor coureiro-calçadista no Vale dos Sinos, também no Rio Grande do Sul, destacaram exatamente esta faceta da construção de uma identidade regional laborativa em torno da predominância do setor coureiro-calçadista nas regiões em que se estabelecem estes “bolsões produtivos”, em um processo que teve por primeira etapa a incorporação do artesanato local. Neste sentido, as autoras cunham o conceito de uma “cultura do trabalho calçadista”, afirmando que:

(...) as relações flexíveis, neste setor, não são fruto do atual regime de acumulação, mas são inerentes ao trabalho nessa cadeia produtiva. Para isso

contribuíram fortemente as dimensões pedagógicas das relações sociais derivadas de uma identidade regional constituída a partir do caráter hegemônico da indústria calçadista, do que decorre quase que “naturalmente” a qualificação social para o trabalho no setor. As crianças e jovens, tal como ocorria no artesanato, vão aprendendo com as famílias as habilidades típicas do ofício, progressivamente, de modo a configurar o que se poderia chamar de cultura do trabalho calçadista. Assim é que a integração entre artesanato e indústria continua se constituindo como estratégia de sobrevivência para as famílias trabalhadoras, e de acumulação para os capitalistas, pois em algum momento da sua trajetória laboral os membros das famílias incorporadas ao setor calçadista desempenharam ou vão desempenhar alguma atividade nesta área, independentemente de suas ocupações principais serem outras, ou em momentos de desemprego ou afastamento do trabalho por problemas de saúde. Observou-se, na pesquisa, que, independentemente do período estudado, para a ampliação da renda familiar, é comum a incorporação dos membros da família, de todas as idades, ao trabalho da costura e dos “enfiadinhos”, atividades manuais como trançados, bordados, montagem de fivelas e adereços, e assim por diante, simplificadas e repetitivas, que requerem paciência e resistência a estresse por rotina mais do que qualificação profissional. (SCHEMES; SILVA; KUENZER, 2014, p. 148).

Indaguei se Esmeralda possui vontade de exercer alguma outra profissão. Ela respondeu que, à época em que abandonou os estudos, desejava ser contabilista, formação esta ofertada pelo colégio particular em que iniciou os estudos, não conseguindo, todavia, conciliá-los com o trabalho, tampouco pagar a mensalidade. Já nos dias atuais, Esmeralda guarda o sonho de costurar fantasias.

4.7 Percepção pessoal sobre as funções exercidas e realização por meio do trabalho

Indaguei à Esmeralda se ela gostava do trabalho desempenhado na confecção de calçados e o que pensa a respeito desta função, no intuito de compreender melhor qual foi sua relação pessoal com esta atividade.

Ela afirmou que gosta de costurar e que mesmo hoje em dia segue apreciando este ofício, embora não mais o exerça profissionalmente. Assumiu ter sido um trabalho que não fazia apenas “porque tinha que trabalhar”, mas que realmente gostava da atividade de costurar em si, especialmente porquanto, perfeccionista que é, apreciava ver o belo resultado de seu esforço, o que a propiciava uma sensação de realização e gratificação. Qualificou como “recompensador” o fato de receber muitos elogios por seu trabalho. Lamenta, contudo, que o perfeccionismo não propiciasse bons rendimentos neste setor. Segundo Esmeralda:

Perfeccionista demais não ganha dinheiro também, né... Não nessa área, vou te dizer que não, nessa área não. É fazer um monte de produção, fica do jeito

que ficou e tu vai ser paga e daí tu ganha. Por isso que eu sempre dizia, quanto mais capricho tu tiver nessa área, tu vai ficar muito tempo fazendo aquele trabalho, pra ficar perfeito, e no final do mês a remuneração não vai ser equivalente ao que tu se propôs a fazer, né? Deixá-lo perfeito. (...) É recompensador. Mas no final do mês o meu salário não era recompensador. Porque demorava muito pra fazer, pra ficar perfeito. A minha mãe sempre dizia: elogio não enche a barriga de ninguém. Eu tenho um sentimento assim, que eu vou fazer um trabalho bom, e eu me sinto assim, tipo, missão cumprida. Eu fiz o trabalho, graças a Deus eu tenho comigo que eu sempre fiz o meu melhor, então se eu mesmo não fui beneficiada com o meu próprio trabalho, acho que o reconhecimento deles não foi o justo também, né? Mas eu sempre largo na mão de Deus, penso assim. Durmo tranquila, vamos dizer assim, eu fiz a minha parte.

Ainda discorrendo sobre sua afeição pela atividade da costura, Esmeralda revelou, em tom alegre e confiante, um projeto de vida que possui: começar a costurar fantasias. Segue a fiel transcrição de suas palavras:

Então eu gosto de costurar sim. Ainda pretendo montar um, de costura de fantasia pra mim. Minha própria etapa da vida. Eu gosto tanto de costurar que eu vou costurar roupa, aham! Eu amo fazer fantasias! Amo de paixão. Eu acho que eu vou mudar pra essa área. Mas isso é só um desejo meu, nada com a entrevista.

Entretanto, demonstrou não ter vontade de retornar ao exercício do trabalho na costura de calçados, como antigamente; além da falta de reconhecimento e das agruras vivenciadas no setor, queixou-se de sua visão, que, segunda ela, teve de forçar muito nestes quarenta e nove anos de vida e vinte e seis de confecção de calçados.

Esmeralda relatou ainda ter formado muitos vínculos afetivos durante seus anos de labor no setor calçadista igrejaense, especialmente nas fábricas, onde fez muitas amizades que até hoje mantém, expressando por elas afeto: “eu sempre digo, eu sou feliz pelos amigos que eu fiz durante a vida”. Também contou jamais ter tido qualquer atrito sério com colegas de trabalho ou chefes. Mas frisou que, para isso, abstinha-se de travar conversas, por exemplo, sobre remuneração, bem como não contradizia os comandos da chefia:

É só não falar quanto tu ganha que tu não tem problema com ninguém, né? É aquele velho ditado, o cachorro é teu melhor amigo, né? Ele não conhece o dinheiro... Então, né, mesma coisa assim, se tu manter a amizade e tu deixar essa parte fora, o restante tá tudo bem, porque eu sempre tava de bem, não tem porque fazer inimizade, também, né? E eu sempre me dei bem com meus chefe, por que? Porque eu respondia o que eles precisavam. Produção e qualidade. Então não tinha porque ter problema com chefes também, né? (...) Mesmo porque eu sou anti discutir alguma coisa. Eu pago pra não me meter numa briga. (...) As pessoas que eu trabalhei, trabalhei junto assim, sempre se

demo bem, eu não sou muito assim, sou mais da paz. Aí quando não tá bom eu olho assim, ah, não vale a pena...

4.8 Fiscalização

Com intuito de compreender um pouco mais acerca da frequência com que são feitas investidas por parte do poder público no sentido da fiscalizar e averiguar as condições de trabalho nas fábricas e nos ateliês, indaguei a Esmeralda se, alguma vez, presenciou a chegada de agentes fiscalizadores, como auditor fiscal do trabalho, nos ambientes em que laborava. Respondeu-me que, durante todo o tempo em que trabalhava (rememorando: Esmeralda laborou com calçados por cerca de vinte e seis anos), ela jamais presenciou a chegada de agente de fiscalização.

Por outro lado, contou que já presenciou a visita de indivíduos vinculados a um “sindicato de trabalhadores”, ao ir à fábrica buscar serviço. Eles averiguavam justamente a questão de atrasos no pagamento das remunerações dos trabalhadores. Segundo Esmeralda, provavelmente após o recebimento de denúncias, “porque tem gente que vai lá reclamar, os próprios funcionários da empresa também não estavam recebendo em dia.”

No que se refere ao trabalho em domicílio, a entrevistada informou que nunca presenciou, tampouco soube de alguma visita por parte de agente fiscalizador, e observou que: “Difícilmente eles iriam. Porque a pessoa tá trabalhando ali, não tá segurada de nada, é difícil saber. Só se for por denúncia, mas aqui o pessoal é tranquilo, ninguém denuncia ninguém. É na paz.”

Neste mesmo sentido, destaca Luís Henrique Silva Ferreira:

Quando as bancas ou ateliês são instalados dentro dos domicílios dos trabalhadores, invadem e perturbam o espaço familiar, sendo quase impossível que órgãos fiscalizadores das questões do trabalho e de higiene conheçam esses lugares. O incremento do trabalho em domicílio ainda prejudica o trabalhador, no que tange aos efeitos da flutuação do mercado calçadista, visto que o trabalho domiciliar necessitado pelas empresas é marcado pela sazonalidade (NAVARRO, 2004).

Tem-se assim que o labor em domicílio conta com alto grau de mecanismos para escamotear a intensa precarização das condições de trabalho, pois, além de enfraquecer

a identidade do trabalhador e suas relações com os demais da mesma categoria profissional, praticamente inviabiliza a fiscalização por parte do poder público.

4.9 Judicialização

Indaguei, por fim, se Esmeralda já moveu uma ação em face de alguma das empresas para as quais trabalhou e, caso positivo, quais teriam sido as razões que a motivaram a decidir pelo processo judicial. Ela contou que sim, moveu apenas uma ação judicial, em toda a sua vida, e foi uma reclamação trabalhista em face da empresa para a qual laborou por último, antes de abandonar de vez o setor calçadista.

Discorrendo sobre suas motivações, Esmeralda relatou que a principal razão pela qual decidiu pela propositura da ação judicial foram os atrasos no pagamento das remunerações. Descreveu, assim, o cenário em que se encontrava à época: seus credores (o banco, a faculdade do filho, a “tupique” – isto é, uma van compartilhada, paga para levar o filho à faculdade, que se situava em outro município) a telefonavam ou visitavam, cobrando os valores devidos, estipulando prazos derradeiros para que adimplisse com os respectivos pagamentos, sob pena de ser “protestada”. Ela, contudo, apesar de ter laborado e ter a remuneração para receber, nada tinha para pagá-los, em razão do atraso no depósito da remuneração pela fábrica.

Nesta esteira, a entrevistada deixou transparecer o conjunto de agonias vivenciado em razão desta situação: o desespero por não conseguir pagar suas dívidas, somado à sensação de injustiça por saber que havia trabalhado e que deveria ter o dinheiro, mas não o tinha e, ainda, a má fama que acabava sendo construída perante a comunidade, passando a ser vista como “má pagadora”. Neste ponto, vale a transcrição *ipsis litteris* de como a entrevistada descreveu o que vivenciou a época:

É, várias coisas desse tipo que abala, tipo assim, que tem o dinheiro pra receber e não recebe. Eu cheguei a comentar assim, não é possível que não existe justiça nesse país. A gente sendo cobrado, tendo dinheiro pra receber, e a gente não recebe, e passa assim, como mau pagador, sendo que você trabalhou o mês inteiro, sabe, naquela aflição. O mês inteiro não, o ano inteiro, né? Você vai trabalhando e eles sempre protelando e sempre não pagando, e daí eu disse assim, olha, tinha que ter algum dano moral porque isso aí fere a moral da gente, não é possível. Não é que a gente não quer pagar, a gente não consegue, porque não recebe, entende? Então o que levou a mover esse processo foi que eu pensei, não, tem algum direito de dano moral nisso, porque não é possível. Claro que isso, dentro da lei, eu acho que isso não fere a moral, eles não consideram isso. Pelo menos foi o que eles me falaram, que não teria dano moral. Eu pensei, como não? A pessoa trabalhou,

se judiou, não dormiu, trabalhava dia e noite. A gente não saía! Não saía pra nenhum lugar. Não ia pra nenhuma festa, não gastava, nada, só tentava comer e pagar as conta... E daí você não recebe? Gente, quando você trabalha e você não recebe, você não consegue dar conta. (...) E esse processo foi exatamente nesse intuito, pensei, não, deve ter algum dano moral nisso aí, que não é possível, quando a pessoa tem dinheiro, não paga, vai fazer o que? E a gente fica sofrendo essas acusações, tipo assim, a gente tava passando por mau pagador, entende? Só que a gente não era. O que me moveu a mover foi exatamente por danos morais, aí fomos lá, arrumei a advogada lá, e no fim tu conhece a história, tá aí até hoje, né?

Desta forma, frisou que, ao procurar pela primeira vez um advogado para mover uma ação judicial, trazia em mente apenas a firme ideia de que a conduta adotada pela empresa abalava-a moralmente e, portanto, estaria ferindo algum direito.

Assim, confiou apenas que haveria “alguma coisa na justiça, na lei”, que a protegesse da circunstância experimentada. Esmeralda salientou que apenas moveu a ação imbuída do sentimento de injustiça e de violação que vinha experimentando, por uma premente necessidade de buscar auxílio para o cenário em que estava, pois, do contrário, preferiria não recorrer ao Poder Judiciário, afirmando, no que concerne ao ato de processar alguém, que “não gosta disso”. Em suas palavras:

Então o que levou a mover o processo foi exatamente que eu pensei, deve ter alguma coisa na justiça, na lei, porque foi o único processo mesmo que eu movi até hoje, eu não gosto disso, e Deus queira que seja o último, porque eu não quero mais, né? O dia que eu vi o juiz eu quase desmaiei, porque eu nunca imaginei enxergar um juiz na minha frente. Advogado, então, não sabia nem que procurar, não fazia ideia, nunca precisei dum advogado pra nada, né, sempre levei uma vida naquele ritmo assim, na paz, não incomodava ninguém, nada me acontecia.

Esmeralda afirmou que, durante o período em que prestou serviços para a empresa, laborando em seu domicílio por mais de dez anos, não detinha conhecimento de que poderia estar tendo direitos trabalhistas suprimidos, de que prestava um serviço de forma equivalente a empregado com carteira assinada e que faria jus ao reconhecimento do vínculo. O ensejo para pleitear seus direitos pela via judicial surgiu a partir dos primeiros contatos com advogado, nos quais a entrevistada explicou a situação em que laborava e recebeu a orientação jurídica necessária. Tais contatos, por sua vez, decorreram do ímpeto de justiça que experimentou diante da situação de estar sendo vista como “mau pagadora”. A trabalhadora narrou nos seguintes termos a sua experiência:

(...) não é possível, a pessoa ter dinheiro pra pagar suas contas certo e começar a acumular juro, então até você receber, o que você vai pagar de juros não vai dar mais o que você vai receber. Isso é lógica, é fato. Aí eu disse, tem que ter algum jeito de mover ação por dano moral, porque o que eles tão fazendo com a gente é psicológico, é uma tortura. Eu pegava o telefone, ligava pra Porto Alegre, eu chorava no telefone. Sabe o que ela me disse um dia, a financeira? Simplesmente eles disse: “ah, Esmeralda, choveu muito em Porto Alegre, inundou tudo as ruas, as loja não venderam, não tem como te pagar hoje”. O que que eu tenho com isso? Já fazia quinze dia que tinha que ter pago. Eu disse, gente, pelo amor de Deus, eu tenho três dia pra pagar tudo lá, eu peguei no telefone e comecei a chorar, imagine, era um dano psicológico tremendo, eu não sabia mais o que fazer, criatura. Chegou um ponto assim, que é de endoidecer. Chorar porque tu tinha dinheiro e não tinha. Sabe o que que é isso? Tu não tem ideia! O que é você trabalhar um mês inteiro, ter um monte de conta, e as pessoa dizer que não vai te pagar, não vai, tem que esperar. Esperar até quando? Semana que vem, semana que vem tu chega lá, não, é na outra semana, aí tu vai lá na outra semana, não, na outra semana... Sabe o que que é isso? E as conta vem... Aí óia, eu fiquei tão brava, tão brava. Aí eu fui lá, depois de meses ainda, daí eu expliquei pra doutora, a doutora olhou pra mim assim: “Nossa senhora... Tudo esses ano e nada? Vocês trabalharam praticamente assim?” Eu disse, sim. Aí foi onde que ela entrou com o processo lá. (...) Então assim, o que levou fazer isso foi exatamente, eu pensei só em danos morais, porque tava afetando meu psicológico, tava afetando tudo. (...) Eu disse pra doutora assim, doutora, eu vou falar uma coisa pra ti, a gente tinha quase um trabalho escravo. Porque a gente trabalhava dia e noite, a gente recebe quando eles querem, a gente não tinha nem tempo pra comer, não tinha tempo pra dormir, não tinha tempo pra sair, não tinha tempo pra fazer nada. E foram anos assim, não foi só um ano, dois, foram anos... Os últimos cinco anos foi os pior, trabalhava dia e noite, dia e noite, dia e noite.

Vê-se que, apesar da supressão de variados direitos e garantias no curso da relação de trabalho em que a entrevistada laborava em seu domicílio, a violação que acarretou desdobramentos mais sensíveis para Esmeralda foi o atraso no pagamento da remuneração, tanto por suas óbvias implicações materiais quanto, como salta aos olhos por meio de seu relato, pela ofensa à sua imagem pública, honra e subjetividade.

5 ANÁLISE DA RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA POR ESMERALDA

Passo agora à análise do processo judicial movido por Esmeralda, referido em seu relato. Trata-se de uma reclamação trabalhista ajuizada em face da empresa para a qual laborou por mais de uma década prestando serviços em seu domicílio.

A ação, na verdade, foi ajuizada contra três reclamadas. Analisando os autos, pude enfim compreender melhor como se deu a “contratação” de Esmeralda: a entrevistada laborava para uma empresa prestadora de serviços (terceirizada). Cumpre esclarecer que duas das reclamadas eram prestadoras de serviços, sendo uma a contratante inicial e

outra a contratante final, ocorrendo sucessão no curso da relação de trabalho. Ambas as empresas revertiam o serviço em proveito de uma tomadora; esta optava pela intermediação da mão de obra, para que o serviço “frio” não fosse contratado diretamente em seu nome. Todas as empresas fazem parte de um mesmo grupo econômico, encontrando-se atualmente em processo conjunto de recuperação judicial.

As reclamadas compareceram às audiências, mas não houve conciliação. Determinou-se realização de perícia (um dos pleitos era de adicional de insalubridade) e coletou-se o depoimento pessoal da reclamante, das reclamadas e de três testemunhas.

Em seu depoimento pessoal, Esmeralda relatou que laborava em casa, realizando a costura de calçados para a primeira reclamada; que esta fornecia a matéria prima para a confecção dos sapatos; que era a autora quem custeava as despesas com material, energia elétrica e manutenção do maquinário; que prestava serviços exclusivamente para a referida empresa. Informou sua jornada como sendo de segunda-feira a domingo, das sete horas às onze horas e trinta minutos da manhã e das treze horas às vinte e duas horas. Contou que, nos primeiros cinco anos do “contrato”, folgava aos domingos, mas que, nos últimos cinco anos, jamais folgou; que os valores dos modelos de par de calçado eram fixados somente pela empresa; e que comparecia diariamente à fábrica para buscar a matéria-prima necessária, e afirmou que, dentro da fábrica, havia indivíduos realizando os mesmos serviços que ela realizava em casa.

No depoimento pessoal do preposto da última terceirizada (que sucedeu à primeira), constou, dentre outras declarações, que não havia empregados realizando a costura no interior da empresa, pois toda esta etapa do processo produtivo seria terceirizada. Confirmou que a reclamante realizava o trabalho alegado e que “tinha por incumbência ir na empresa todos os dias pegar matéria prima”. Afirmou que os valores eram repassados de modo quinzenal e que a empresa mantinha cerca de quarenta empregados à época em que a autora para ela laborava. O depoimento do preposto da primeira terceirizada corroborou todo o exposto, afirmando, ainda, que ambas as reclamadas terceirizadas seriam de propriedade dos mesmos sócios.

Colhido, então, o depoimento da primeira testemunha arrolada pela reclamante (um ex-empregado das reclamadas, cuja função era denominada “polivalente”), além da confirmação do já aduzido pela autora, pôde-se extrair, ainda, que, na verdade, havia sim funcionários laborando com costura dentro da empresa (cerca de nove pessoas), bem como que este tinha ciência de que a empresa atrasava pagamentos de Esmeralda.

Passando-se ao depoimento da segunda testemunha indicada pela reclamante, também ex-empregada, cuja função era de revisora de sapatos, esta informou revisar os calçados produzidos pela trabalhadora e que, quando havia qualquer problema na produção, era feita a devolução do calçado para que a mesma procedesse à correção do erro. Afirmou que a reclamante produzia, em média, sessenta pares de calçado por dia.

Por fim, foi coletado depoimento pessoal da testemunha arrolada pelas reclamadas, à época empregado da empresa na função de gerente de produção. Confirmou que a autora laborou por cerca de dez anos para as reclamadas, e que era a empresa quem fixava o preço a ser pago por cada par, sem espaço para negociação; informou que a chefe da costura (empregada das reclamadas) comparecia por vezes à residência da trabalhadora, e que a empresa detinha diversos “ateliês” trabalhando para si. Confirmou que Esmeralda laborava exclusivamente para as reclamadas.

Na sentença, o magistrado entendeu pela presença de indicativos da existência de trabalho subordinado, nos moldes da CLT, percebidos no curso da instrução processual, salientando trechos dos depoimentos das testemunhas. Ressaltou a informação de que a reclamante comparecia na empresa todos os dias para retirar matéria-prima. Afirmou ser estranho que um profissional autônomo, empreendedor comercial, como alegado pela defesa, se sujeitasse a trabalhar apenas com matéria-prima adquirida por outrem e com comparecimento diário e regular no estabelecimento do que, em tese, seria apenas seu "parceiro de negócios".

Segundo o julgador, revelou-se uma situação de subordinação da reclamante à direção pessoal dos serviços, pois a produção era feita somente consoante a vontade da empresa, havendo efetiva fiscalização, consubstanciada, principalmente, no comparecimento diário à fábrica, além de elementos extraídos dos depoimentos das testemunhas, como o da revisora de sapatos, em que afirma que, quando era detectado algum problema na confecção, o sapato era devolvido para que a trabalhadora corrigisse o erro, denotando fiscalização e supervisão próxima.

Por fim, o juiz chama atenção para alguns elementos trazidos pelo depoimento da testemunha indicada por uma das reclamadas, que afirma que a chefe da costura (empregada das reclamadas) comparecia às vezes, pessoalmente, à residência da reclamante, bem como que era a empresa quem estabelecia o valor a ser pago por cada peça confeccionada, sem espaço para negociação, e que a reclamante laborava apenas para as reclamadas. Assim, consigna o magistrado que o que se vê não é a existência de

prévias tratativas ou negociações comerciais para fixação de um preço pelo trabalho prestado, mas sim, a efetiva imposição de um salário por produção.

Deste modo, entendendo presentes no mundo fático os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT³, o juiz reconheceu o vínculo empregatício entre a reclamante e a primeira reclamada, por período pouco superior a dez anos, na função de costureira, com remuneração de R\$ 5,00 (cinco reais) por peça.

O magistrado ainda faz constar que, apesar de haver na hipótese elementos que sugeriram a existência de um grupo econômico (como comunhão ou coordenação das atividades comerciais entre a primeira e a segunda reclamadas), não houve pedido expresso e claro na petição inicial da reclamação trabalhista no que se refere à segunda reclamada, de modo que uma eventual responsabilidade da mesma até poderia ser analisada, mas somente em sede de execução de sentença, mediante requerimento.

Condenou-se a primeira reclamada (terceirizada) à anotação da CTPS da autora, no período do vínculo, na função de costureira, com remuneração de R\$ 5,00 por peça. Pronunciou-se a prescrição quinquenal das verbas anteriores aos cinco anos precedentes ao ajuizamento da ação. A reclamada foi condenada ao pagamento de: saldo de salário; décimos terceiros salários; férias indenizadas; aviso prévio proporcional; repouso semanais remunerados; FGTS; e indenização compensatória, à razão de 40% dos valores que deveriam ter sido depositados, em razão de dispensa sem justa causa. Para quantificar o saldo de salário, o juiz determinou que fosse tomada por base a produção de seiscentos sapatos por mês.

Passando ao tema da insalubridade, consta da sentença que a perícia técnica concluiu pela existência de exposição da reclamante a agentes insalubres em grau

³ CLT: Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

CLT: Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

máximo (contato habitual com óleos minerais), e que a conclusão do laudo pericial não foi objeto de impugnação específica, sendo a primeira reclamada condenada ao pagamento de adicional de insalubridade, à razão de 40% sobre o salário mínimo.

Relativamente à jornada de trabalho, considerando a narrativa da reclamante de que realizava expressivo número de horas extras (jamais remuneradas como tal), laborando das 07h00 às 11h30 e das 13h00 às 22h00, e que a reclamada não acostou cartões de ponto, ficou presumida a veracidade da jornada alegada, fixando-se jornada de 07h às 11h30 e das 13h às 22h, de segundas a sextas (embora ela houvesse relatado laborar também aos sábados e domingos, sem folga). Condenou-se a reclamada ao pagamento do adicional de horas extras e, ante a habitualidade, dos reflexos.

A reclamante informou que laborava em todos os feriados, com a mesma jornada dos demais dias, excetuando-se apenas a sexta-feira santa e o natal. Assim, a reclamada foi condenada ao pagamento do dobro dos feriados, considerando-se já incluso o valor do trabalho em si (salário por produção), devendo ser paga apenas a dobra.

O juiz indeferiu a condenação da reclamada ao pagamento dos intervalos intrajornada, entendendo que, apesar de a reclamante laborar por mais de seis horas contínuas apenas na parte da tarde, sua pausa alimentar já se encontraria cumprida pelo intervalo para almoço. Condenou-se a reclamada, no entanto, a pagar o tempo de intervalo interjornada suprimido, com acréscimo de 50%, tendo em vista a habitual concessão de intervalos interjornada menores que onze horas (padrão mínimo legal).

Sobre o pleito de ressarcimento dos descontos por fornecimento de materiais efetuados nas remunerações, constou que o artigo 2º da CLT estabelece a responsabilidade do empregador pelos custos do exercício da atividade empresarial, incluindo-se as despesas concernentes à prestação de serviços. O magistrado, contudo, indeferiu o pedido, entendendo que, apesar da plausibilidade dos argumentos, não foi acostada comprovação dos danos efetivamente suportados pela empregada.

Havia ainda pedido de danos morais, calcado no descumprimento das parcelas vindicadas na inicial, no inadimplemento de verbas rescisórias, na extenuante jornada, nas excessivas cobranças por parte dos empregadores e nos reiterados atrasos no pagamento da remuneração. O magistrado entendeu pela rejeição do pleito, sob o fundamento de que não se pode condenar em indenização por danos morais sem que restem os mesmos efetivamente caracterizados e provados.

Desta sorte, considerou que não ficou comprovado pela empregada algum dano ou prejuízo moral efetivamente sofrido, não se vislumbrando qualquer ofensa à honra, imagem ou dignidade da empregada. Também considerou não haver comprovação de atos abusivos por parte da reclamada. Referiu o Informativo 130 da Subseção de Dissídios Individuais do TST, cujo conteúdo, no entanto, versa apenas sobre ser indevida a indenização por danos morais em hipótese de ausência ou atraso na quitação das verbas rescisórias, não discorrendo sobre casos em que houve reiteração de atrasos no pagamento de salários – o que já configura um cenário distinto da “mera” ausência ou do “mero” atraso no pagamento apenas de verbas rescisórias.

Foi reconhecida a responsabilidade subsidiária da terceira reclamada, considerando o contrato de prestação de serviços firmado entre as reclamadas e que a terceira reclamada (tomadora dos serviços) beneficiou-se do trabalho da reclamante.

Em resumo, a sentença acolheu em parte os pleitos da reclamante em face da prestadora e, subsidiariamente, da tomadora de serviços, para declarar o vínculo empregatício entre a reclamante e a primeira reclamada por período superior a dez anos, devendo a primeira reclamada anotar a CTPS da empregada com as datas de início e término do contrato, na função de costureira, com remuneração de R\$ 5,00 (cinco reais) por peça. Condenou-a ao pagamento de saldo de salário; décimos terceiros; férias em dobro; aviso prévio; FGTS e indenização de 40%; adicional de insalubridade de 40%; dobra dos repousos semanais remunerados; adicional de horas extras; dobra dos feriados trabalhados; tempo suprimido de intervalo interjornada, com adicional de 50%; e indenização do artigo 477, § 8º, da CLT.

Foram interpostos recursos ordinários para o TRT pela reclamante e pela primeira reclamada. A reclamante insurgiu-se contra o desprovimento do pleito indenizatório por danos morais. Já a primeira reclamada atacou o reconhecimento do vínculo de emprego, a condenação ao pagamento de adicional de insalubridade, horas extras, feriados, intervalo interjornada, FGTS e indenização dos artigos 467 e 477, § 8º da CLT.

A primeira reclamada (prestadora de serviços) alegou não ter restado comprovada a subordinação, argumentando que o maquinário era custeado pela reclamante e que não fornecia matéria prima de forma gratuita, o que descaracterizaria o vínculo. Aduziu que a região em que tramita a ação é conhecida por sua indústria calçadista, ramo em que é muito comum utilizar-se de ateliês para a realização de atividade-meio, e que a

reclamante haveria confessado que trabalhava em sua residência, o que denotaria que montou ateliê particular para atender as empresas do ramo calçadista.

A empresa indagou, já que a autora afirmou haver empregados que faziam o mesmo serviço que ela dentro da empresa, por que razão somente ela realizaria o labor em sua residência. Insurgiu-se contra o entendimento do juiz de que haveria fiscalização da produção, alegando que só se configuraria se houvesse “vigilância constante” sobre a atividade. Aduziu que haveria na hipótese apenas “subordinação estrutural”, uma prestação de serviços agregada à atividade empresarial, sem que a trabalhadora necessariamente recebesse ordens diretas ou indiretas, não configurando vínculo de emprego, devendo afastar-se o reconhecimento da relação empregatícia e suas parcelas.

O acórdão manteve a sentença, reafirmando o reconhecimento do vínculo empregatício, consignando que o caso retrata uma típica prestação de trabalho em domicílio, conforme artigo 6º, *caput*, da CLT, e que a reclamante realizava atividades típicas e necessárias à consecução do objeto social da empregadora (costura de calçados para uma fábrica de calçados). Ressaltou que os talões acostados pela autora denotam a prestação de serviços; que a perícia técnica constata a atuação da reclamante como pessoa física, sem qualquer registro como atelier; e que, a despeito de deter a máquina de costura, os materiais (como linhas e agulhas) eram fornecidos pela primeira reclamada, para posteriormente terem seus valores abatidos da remuneração.

Compreendeu-se que os requisitos do vínculo empregatício restaram preenchidos, mesmo o da subordinação, ainda que esta não fosse a tradicional, chamando atenção para o fato de que, com o decorrer dos anos e as mudanças ocorridas nos processos produtivos, a própria estrutura da maioria destas empresas é descentralizada.

Sobre os danos morais, aduziu a reclamante que, tendo o julgador entendido por demonstrados os atrasos salariais, tem-se o fato ilícito ensejador de reparação, pois os transtornos financeiros ocasionados pelos atrasos, que acarretavam a impossibilidade de a empregada manter-se em dia com suas finanças, davam ensejo a diversos abalos de ordem moral. Indagou como seria possível não haver dano moral, quando a reclamante era constantemente cobrada por seus credores, ocasiões em que tinha de responder que não tinha dinheiro para fazer frente a suas dívidas. Colacionou jurisprudência no sentido de que o reiterado atraso no pagamento de salários gera danos para muito além do plano patrimonial, atingindo a honra e a individualidade do trabalhador no meio econômico e social, com desdobramentos no que se refere à sua imagem de bom cidadão pagador.

Também sobre o pleito de indenização por dano moral, relatou ainda que era submetida ao cumprimento de exacerbadas jornadas, com uma produção extensa e um ritmo de produção intenso, cumprindo, amiúde, mais de doze horas de labor em apenas um dia, sendo suprimido seu direito a um digno repouso, somando-se ainda o fato de ter permanecido na informalidade, sem assinatura de carteira, por mais de dez anos.

Ao apreciar as teses, o acórdão entendeu que, apesar de haver entendimento sumulado no sentido de a reiteração de atraso salarial gerar presunção de dano moral indenizável, os atrasos não chegaram a configurar “mora contumaz”, consoante artigo 2º do Decreto nº 368/68, pois foram referidos atrasos de até dois meses, e afirmou não haver nos autos comprovação de vivência de transtornos econômicos e financeiros.

No que concerne às extensas jornadas, entendeu-se que, por tratar-se de trabalho domiciliar e remunerado por produção, haveria responsabilidade da reclamante na realização de trabalho extraordinário, não caracterizando-se o dano moral pelo exercício de jornadas extensas. Por fim, o acórdão entendeu que a ausência de registro do vínculo em carteira também não enseja reparação por danos extrapatrimoniais.

Vale notar que a situação de humilhação e angústia vivida por Esmeralda, que, em vários momentos, permaneceu por mais de trinta dias sem receber remuneração, não pôde ser transmitida ao Poder Judiciário de modo fidedigno; ou, ainda que haja sido compreendida pelos julgadores, deixou de receber reparação, encontrando óbice de dispositivos legais, entendimentos jurisprudenciais ou mesmo da interpretação feita pelos julgadores de dispositivos como o artigo 2º do Decreto nº 368/68⁴. Assim, a violação que se mostrou mais sensível no relato de Esmeralda na entrevista foi justamente aquela que não recebeu proteção no âmbito da reclamação trabalhista.

Por fim, contra o pagamento de adicional de insalubridade, a primeira reclamada sustentou que, sendo o maquinário pertencente à reclamante, esta seria a responsável por sua manutenção. O argumento foi rechaçado pelo acórdão, que reiterou a conclusão exposta no laudo pericial, isto é, a constatação da existência de contato habitual com óleos minerais (óleos lubrificantes, usados para lubrificar as máquinas de costura), com

⁴ Decreto nº 368/68: Art. 2º - A empresa em mora contumaz relativamente a salários não poderá, além do disposto no Art. 1, ser favorecida com qualquer benefício de natureza fiscal, tributária, ou financeira, por parte de órgãos da União, dos Estados ou dos Municípios, ou de que estes participem. § 1º - Considera-se mora contumaz o atraso ou sonegação de salários devidos aos empregados, por período igual ou superior a 3 (três) meses, sem motivo grave e relevante, excluídas as causas pertinentes ao risco do empreendimento.

enquadramento na NR 15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE⁵, afirmando que os produtos propiciam frequentes dermatoses profissionais e podem ocasionar câncer cutâneo.

Não foram interpostos mais recursos, passando-se ao cumprimento de sentença. Embora intimada, a primeira reclamada deixou de proceder ao pagamento da condenação, razão pela qual foi direcionada a execução da sentença também para a responsável subsidiária (terceira reclamada, tomadora de serviços). Após comando infrutífero de penhora, foi deflagrada a recuperação judicial do grupo econômico, do qual fazem parte todas as reclamadas, cessando os atos executórios em face destas e arquivando-se os autos. Até o presente momento, mais de cinco anos após o trânsito em julgado da decisão, Esmeralda ainda não recebeu qualquer valor relativo à ação.

6 CONDIÇÕES DE TRABALHO NA INDÚSTRIA CALÇADISTA DE IGREJINHA: PERSPECTIVA DO PRESIDENTE DO SINDICATO DOS SAPATEIROS

Dirceu Leodoro Alves atua no Sindicato dos Sapateiros do município de Igrejinha desde 2004. Em 2022, ele é presidente do Sindicato, com mandato que vem cumprindo há dois anos. Ele já ocupou também, dentro da entidade, os cargos de vice-presidente, por dois mandatos, e de Secretário Geral, dentre outras funções.

Em um primeiro momento da entrevista, abordei a questão da filiação ao Sindicato. A pergunta foi: é possível os trabalhadores autônomos associarem-se ao Sindicato, tanto aqueles que efetivamente são autônomos, quanto os que estão em condições precarizadas de trabalho, sem carteira assinada? O entrevistado explicou que sim, tendo em vista que, há alguns anos, foi feito um adendo no estatuto do Sindicato, permitindo a associação de demais trabalhadores, e não apenas aqueles diretamente vinculados a fábricas de calçado por contratos de emprego. O Sindicato, contudo, não tem recebido muitos associados autônomos, mesmo porque a adesão geral aos sindicatos foi muito mitigada nos últimos tempos.

Prosseguindo, informou-me que o Sindicato recebe expressiva quantidade de denúncias de violação de direitos trabalhistas, tanto por trabalhadores de dentro das fábricas (ou “chão de fábrica”, como chamam) e de ateliês registrados (microempresas),

5 NR/15 da Port.3214/78, "HIDROCARBONETOS E OUTROS COMPOSTOS DE CARBONO", Anexo 13, sub-item: "Manipulação de alcatrão, breu, betume, antraceno, óleo mineral, óleo queimado, parafina ou outras substâncias afins" caracterizando condição Insalubre em Grau Máximo no período não prescrito de 42 meses conforme Anexo/13 da NR/15 da Portaria 3214/78 do MTE.

quanto por parte dos que laboram em domicílio. Mas fez uma ressalva: a aderência dos trabalhadores ao Sindicato já foi “mais livre”; hoje em dia, as pessoas denunciam menos e, quando o fazem, frequentemente não querem identificar-se, comprometer-se de nenhum modo. Ainda assim, recebem muitas denúncias, mesmo porque o descumprimento das obrigações trabalhistas vem recrudescendo. Ele exemplifica com o aumento de casos de ausência de depósito do FGTS e não pagamento de horas extras.

Sobre o tema da segurança e salubridade das condições de trabalho, o entrevistado informou-me que o Sindicato recebe um número considerável de denúncias, menos por acidentes de trabalho típicos e mais por doenças ocupacionais. Contou que a quantidade de indivíduos desenvolvendo doenças ocupacionais decorrentes do labor na indústria calçadista, especialmente em razão das atividades repetitivas, aumentou muito nos últimos anos e principalmente na última década. Indivíduos que laboram em atividades como a costura e a montagem calçadista, por exemplo, frequentemente apresentam problemas nos pulsos, cotovelos e ombros. Observou ele:

É normal, porque é uma esteira que produz, digamos, 2.500 pares, tem pessoas que, quem tá passando adesivo ali, que manuseavam aquele sapato também tantas vezes quanto, né? Então aquele, vira mão pra cá, vira mão pra lá, e com o peso do calçado, há um momento que vai dar problema mesmo.

Mencionou ainda a questão da iluminação, que também oferece riscos à visão dos trabalhadores do setor, pois as lâmpadas irradiam uma luminosidade muito intensa e situam-se, geralmente, em alturas “muito baixas”, isto é, permanecem muito próximas aos olhos dos trabalhadores.

Informou que, na maioria dos casos de doenças ocupacionais, os trabalhadores são afastados, gozando auxílio-doença, por exemplo, mas não costumam ser aposentados por invalidez, pois se recuperam. Já os trabalhadores informais, que laboram em domicílio e sem vínculo empregatício, não conseguem sequer “afastar-se” do trabalho em casos similares. “Esses sofrem”, afirmou o entrevistado.

Sobre a questão do fornecimento de EPI, Dirceu Alves esclareceu que, hoje em dia, as fábricas costumam fornecê-los regularmente e na forma devida. Houve um tempo em que isto não ocorria, de modo que as fábricas lidaram com uma intensa investida por parte do Ministério do Trabalho e acabaram por adequar-se, em sua grande maioria, às questões de segurança, maquinário e fornecimento de EPI.

Acerca do trabalho nas casas, nos ateliês e nas fábricas, o Presidente do Sindicato elucidou o seguinte: muitas grandes empresas, fábricas de calçado de grande porte, optam por terceirizar partes da produção de calçados, especialmente aquela etapa denominada “costura”, que, conforme explicado anteriormente, compreende diversas tarefas distintas. Essa terceirização ocorre por meio da contratação dos chamados “ateliês registrados”, em geral, microempresas. Estes ateliês, por sua vez, frequentemente, quarteirizam a produção, remetendo parte do serviço fornecido pelas grandes fábricas para “ateliês” menores – estes, sem registro, são na verdade os indivíduos que trabalham em suas casas, reservando um pequeno espaço em sua moradia para trabalharem confeccionando calçados.

Os ateliês registrados, contudo, utilizam-se de artifícios, tais como a evasão e dispersão de capital, utilização de “laranjas”, entre outros, para que permaneçam sem um fundo próprio da pessoa jurídica. A este tipo de contratação e de “atelier”, Dirceu Alves denomina “atelier falcatrua”, e é nele que reside a maior concentração de violações à legislação trabalhista. Em suas palavras:

Falcatrua, é. Porque não existe outra definição, né, guria? Os caras só fazem pra usurpar, tanto de quem eles pegam o serviço, quanto do trabalhador que ajuda eles a fazer o trabalho. É impressionante, essas pessoas aí que eles pegam pra trabalhar em casa, é quase que uma escravidão, porque o valor, a diferença do valor que eles recebe por um par de sapato lá e o que eles pagam pra quem faz em casa, é insignificante, meu Deus...

Assim, estes ateliês quarteirizam irregularmente a produção, sub-contratando trabalhadores, sem carteira assinada, sonogando direitos trabalhistas e, quando ocorre de um trabalhador acionar o Poder Judiciário na busca por seus direitos, ainda que seja vitorioso na demanda, não encontra o patrimônio do atelier, que foi dispersado. Conforme narra Dirceu Alves:

E existe uma outra questão, nesses atelier falcatrua, que eles não tão nem aí pro que acontecer, pelo seguinte: porque normalmente eles não tem nada assim no nome mesmo, sabe? Só usam laranja e tudo mais, e a hora que dá uma zebra, por exemplo, ou eles quebram, ou então dá qualquer zebra e o trabalhador bota eles na justiça, né, quem realmente vai pagar a conta é quem deu o serviço. [Quem terceirizou.] Então é muito fácil pra eles dá o nó mesmo, né? Muito fácil. Quando eles aparecem, se apresentam, eles se apresentam com nada, porque não tem nada... Até vão na justiça se apresentar, e alegam, e vai verificar, não tem mesmo, então já no processo o advogado inclui quem cedeu o serviço e esse que acaba pagando a conta.

O entrevistado relatou que, quando ele e demais colegas do Sindicato fazem visitas às fábricas e aos ateliês, buscam investigar as condições de trabalho e dialogar sobre o assunto; notando irregularidade, dão um “puxão de orelha” para que haja a regularização das contratações, com assinatura das CTPS dos empregados. Muitas vezes, são bem sucedidos na investida, ocorrendo a regularização das contratações. Em outras, não: “dão nó em pingo d’água”, e seguem perpetrando as violações.

Algumas empresas ainda exigem exclusividade do trabalhador. Segundo o Presidente do Sindicato, isto ocorre em razão do volume de serviço dado, que não comporta conciliação com a realização do serviço para outras empresas.

Sobre o trabalho infantil, Dirceu Alves informou que não é tão frequente o recebimento, pelo Sindicato, de denúncias neste sentido. Quando as recebem e realizam investidas para averiguação, é bastante difícil flagrar a ocorrência: as crianças são escondidas e, se encontradas, não contam a verdade quando indagadas, pois também precisam do “troquinho delas”. Às vezes, os vizinhos, ao perceberem a ocorrência de trabalho infantil em determinado local, denunciam; às vezes, o Sindicato aciona o Ministério do Trabalho para realizar a visita. De todo modo, continua sendo difícil localizar provas da ocorrência do trabalho infantil, sobretudo ante a colaboração das próprias crianças para que tudo seja escamoteado.

Nestas ocasiões, ainda segundo o Presidente do Sindicato, são ao menos realizadas conversas de conscientização acerca da gravidade e dos perigos da situação, informando a possibilidade de ajuizamento de uma ação civil pública contra a empresa, em caso de comprovação da prática, na tentativa de coibi-la.

A medida, contudo, não é sempre eficaz. Segundo ele, já houve casos em que a situação, de fato, culminou no ajuizamento de ação civil pública. Neste particular, Dirceu Alves relatou que, hoje em dia, vê com outros olhos esta questão, pois, quando levada a cabo a ação civil pública, as empresas levaram punições muito severas e fecharam as portas ou, no mínimo, encerraram muitos “postos de trabalho”, ainda que informais. Assim, em detrimento do almejado, que seria a regularização das condições de trabalho daqueles informalmente contratados, bem como a libertação de crianças de uma realidade em que não deveriam estar precocemente inseridas, o que ocorre é a extinção do “ganha-pão” de todos esses indivíduos.

O entrevistado confessa que, atualmente, acredita ser preferível fazer certa pressão sobre as empresas e os ateliês, a fim de coibir tais práticas ilegais e irregulares, porém

evitando-se o encerramento das atividades da empresa. Afinal, o trabalho informal e precarizado de muitas dessas pessoas é, frequentemente, a única fonte de renda de que dispõem. A questão é, portanto, delicada, e deve ser analisada com cautela, reflexão, estratégia e, acima de tudo, humanidade.

O entrevistado afirmou que a maioria expressiva dos casos em que ocorre o trabalho infantil relaciona-se a uma realidade de extrema necessidade.

A despeito da licitude de algumas modalidades de contrato de trabalho com menores de dezoito anos⁶, é expressamente vedado pelo ordenamento brasileiro qualquer trabalho para menores de quatorze anos, e existem formas de trabalho defesas ao menor de dezoito anos, como, por exemplo, o trabalho doméstico e o noturno.

O artigo 403, *caput*, da CLT, veda todas as formas de trabalho para os menores de dezesseis anos, com exceção do contrato de aprendizagem, permitido a partir dos quatorze. O mesmo dispositivo, em seu parágrafo único, preceitua que “o trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola” (CLT, 1943). Já o artigo 404 do mesmo diploma veda o trabalho noturno (entre as 22h e as 5h) ao menor de dezoito, e o artigo 405, inc. I, veda a esta mesma categoria o labor em locais ou com serviços perigosos ou insalubres.

Salienta-se que a Convenção nº 182 da OIT (sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação)⁷, prevê, em seu artigo 3º, alínea “d”, como algumas das piores formas de trabalho infantil, aquelas que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são executadas, podem prejudicar a saúde, segurança e/ou moral da criança.

Neste particular, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 626) afirma ser “(...) exemplo significativo de trabalho irregular (ou proibido) aquele executado por menores em período noturno ou em ambientação perigosa ou insalubre.” E, sobre a questão do trabalho infantil, Delgado explica ainda que:

O debate enfrentado nesse tema diz respeito, na verdade, às distintas orientações que existem no que concerne ao enfrentamento do problema do jovem carente. Trabalho *versus* escola parece ser dilema proposto, inevitavelmente, neste debate. Os padrões internacionais vigorantes indicam que o trabalho precoce consolida e reproduz a miséria, inviabilizando que a

⁶ Exemplos: contrato de aprendizagem, conforme artigo 7º, XXXIII e artigo 227, § 3º, I, da CRFB/1988, e artigos 428 a 433 da CLT; contrato de estágio, regulado pela Lei nº 11.788/2008.

⁷ Aprovada pelo Decreto Legislativo nº 178/1999 e divulgada pelo Decreto nº 3.597/2000.

criança e o adolescente suplantem suas deficiências estruturais através do estudo. Por isso é que a Organização Internacional do Trabalho recomenda a proibição de qualquer trabalho anteriormente à idade de quinze anos (Convenção 138 da OIT). (DELGADO, 2019, p. 968).

Alterando a temática das perguntas, indaguei ao entrevistado se ele verifica uma tendência de diminuição ou de crescimento da quantidade de trabalhadores informais. Ele respondeu que “aflorou por demais”, principalmente com o advento da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Ressaltou que a Reforma acabou “podando” os sindicatos, tirando sua autoridade em diversos assuntos e, por conseguinte, facilitando violações de direitos trabalhistas e a precarização das condições de trabalho, e que seus efeitos não apenas se revelam agora, bem como ainda devem fazer-se sentir com o passar do tempo. Sobre o assunto, afirmou o Presidente do Sindicato:

E aí escancarou, escancarou guria, nossa, é impressionante quanto que isso hoje é meio que comum, a gente tem que tá conversando individualmente, quando a pessoa vem, se queixa de alguma coisa, meu amigo, mas não se submeta! Só que daí a pressão pro lado da empresa é outro, o cara tá com necessidade, e ali precisa ganhar o dinheirinho, então se submete. Mas tem dado muitos problemas.

Ele acrescentou: a situação só não é pior em virtude da existência de empresas que “não aderiram a tudo que existe dentro da Reforma”; do contrário, o cenário seria ainda mais calamitoso.

Indaguei ao entrevistado se, de sua parte, ele nota uma preponderância de gênero, idade e nível de escolaridade dentre os trabalhadores que laboram em suas casas. Ele afirmou que, no trabalho em domicílio, preponderam as mulheres; no que tange à escolaridade, não sente que este fator influencia muito, mas sim que a maior influência seria do ofício dominado pelo trabalhador em questão (por exemplo, costura, função facilmente desempenhada na residência); que, no concernente à idade, não haveria uma faixa etária tão predominante, sendo as idades bem variadas. Afirmou que o tipo de serviço em que mais há o labor infantil é na preparação (etapa em que há, por exemplo, a passagem da “cola de sapateiro”). Aproveitei o ensejo para perguntar se é comum a existência de pessoas idosas ainda desempenhando estas funções, em suas casas, ao que ele respondeu que não observa esta frequência.

O relatado pelo entrevistado encontra ressonância na exposição feita por Claudia Schemes, Cristina Ennes da Silva e Acácia Zeneida Kuenzer (2014, p. 148), na qual as

autoras explicitam o caráter flexível da indústria local, nestes “bolsões” calçadistas, no processo de incorporação de mão de obra. São atraídos trabalhadores dos mais variados níveis de escolaridade, apesar de haver certo grau de variação entre as condições de trabalho aceitas por determinados indivíduos, conforme o seu nível de instrução.

Perguntei ainda ao entrevistado se, no curso de sua experiência, notou uma concentração do trabalho informal em determinadas regiões da cidade ou bairros específicos. Ele relatou que sim, o “atelier falcatrua”, por exemplo, concentra-se nos lugares em que “o povo é mais sofrido, pra que ele possa explorar de uma forma mais tranquila”. Segundo informou, nos bairros tidos por mais nobres, quase não existem locais assim, especialmente ante o maior grau de instrução dos moradores, que não se submetem a determinadas condições de trabalho e conhecem melhor os seus direitos.

Sobre atrasos no pagamento de salários, Dirceu Alves relatou que o Sindicato costuma receber poucas denúncias por parte de trabalhadores de fábricas, especialmente das “empresas maiores”, e em maior quantidade por parte dos trabalhadores de ateliês, mas aqueles registrados, com CTPS assinada. Por outro lado, sobre as hipóteses em que não há sequer vínculo empregatício registrado, afirmou: “Ah, quando é frio, guria, aí acontece coisas do arco da véia, que tu nem faz ideia! É complicadíssimo...”.

Perguntei ao Presidente se estas pessoas não procuram tanto a ajuda do Sindicato e se parecem não conhecer tão profundamente seus direitos. Ele afirmou que sim, esta “deficiência de conhecimento” é parte do problema, mas que a outra parte reside, sobretudo, na necessidade de submissão destes trabalhadores às condições impostas, de modo que permanecem “entre a cruz e a espada”.

Assim, mesmo um trabalho de conscientização desses trabalhadores acerca de seus direitos revela-se, muitas vezes, pouco efetivo, na medida em que os trabalhadores necessitam do serviço, ainda que precarizado, para garantir sua própria sobrevivência e a de suas famílias. O entrevistado expôs, assim, um verdadeiro dilema enfrentado na atuação sindical de combate à precarização e às violações da legislação trabalhista:

Porque hoje a gente não tem um, não consegue fazer um trabalho de conscientização, exatamente porque tu vai falar pra um cidadão desse, ele vai dizer, bem, quem é que vai colocar o pão lá em casa, meu amigo? É aquilo que eu tava te falando, tu ir lá na empresa e dar um canetasso numa empresa, e ela fechar as portas, se tiver 10, 15, 20 ou mais funcionários, vão ficar a ver navios. Quem é que vai tratar desse povo? Então, se for o sindicato a fazer isso, o sindicato se torna inimigo, porque eu fui lá e tirei o pão da boca das crianças deles. Então é complicadíssimo. Olha, é uma situação assim, que às vezes tu fica pensando, meu Deus do céu, que que eu vou fazer?

Nesta mesma linha, fez um desabafo sobre a frustração ocasionada pelo cenário da atuação do sindicato, cujos efeitos se espalham de diversas formas: mesmo depois de já judicializados os casos de violação, ainda é preciso lidar com os impactos da disparidade entre o poder negocial dos empregadores e a necessidade dos trabalhadores.

Como exemplo, ele citou o recente caso em que ingressaram com uma ação para uma trabalhadora, cujos pedidos somavam a monta de cinquenta mil reais. O dono da empresa procurou-a oferecendo apenas cinco mil. A reclamante ficou ávida por aceitar, afirmando precisar muito da quantia. O advogado do sindicato envolvido na causa não desejava aceitar o acordo. O próprio juiz responsável pelo caso, em audiência, também não aceitava homologá-lo. O empregador manifestou-se, afirmando que a trabalhadora não seria paga porque seu advogado “não queria”. A reclamante insistiu em sua vontade de aceitar o acordo no ínfimo valor e, por fim, o acordo foi homologado nestes termos.

Dirceu Alves expõe sua frustração, frisando o modo como estas ocorrências exercem um papel de incentivo à violação e precarização dos direitos do trabalhador:

Mas é uma coisa assim que te deixa muito pra baixo, acaba com teu time, né? Tu tá defendendo uma coisa boa... E entra a questão da própria necessidade, “ah, to tão precisado de dinheiro, que era cinco mil, mas o cara me ofereceu dois, to pegando”, né? E daí o patrão falcaturia, aquele que eu costumo dizer, espertalhão, ele usa dessas artimanhas e sabe que agora tem vantagem, né? Dificilmente vai achar alguém que tranca o pé e diz: não, não, tu vai pagar o que tu me deve. Essas questões aí acaba fabricando cada vez mais pessoas do mesmo gênero, falcaturia. E eles têm também meio que calculado um percentual pra essas eventualidades. Então ele paga e pronto, toca a vida, não mexe nada na estrutura dele, não melhora em nada, não existe um acompanhamento, né? Se a empresa fosse autuada e aí sim fosse feito um acompanhamento, né, Ministério, sei lá quem, até que ele se adequasse de uma maneira correta, eu acho que aí, com o tempo, as coisas poderiam melhorar. Mas não. Cada um faz como quer, né, e paga o que tem que pagar e continua.

Vê-se que a judicialização já não é a regra (muitos trabalhadores não conhecem seus direitos, outros tem medo de pleiteá-los e perder sua única fonte de renda), e, mesmo quando ocorre, frequentemente sequer culmina na condenação do empregador a pagar aquilo que deve; em outras, condena-o, mas ele deixa de pagar o valor devido.

Este é um importante aspecto do quadro geral de deterioração das condições de trabalho: na esteira das medidas que vão sendo adotadas pelas empresas, com escopo de maximizar seus lucros, a contratação de serviços de trabalhadores precarizados acaba sendo apenas uma conta a ser posta na ponta do lápis. Sopesando-se os riscos e, em

contrapartida, os “benefícios” (a redução de gastos decorrentes do cumprimento da legislação trabalhista), o empregador opta por transgredir as previsões legais, sabendo que, ainda que seja processado, as vantagens econômicas quase sempre seguirão se sobrepondo e justificando os riscos.

Esta conduta pode ser melhor observada sob a ótica da deturpação de valores não mercantis operada pela lógica de mercado, como denunciado por Sandel (2019). Isto é, há que considerar-se a propriedade transformadora de que dispõe o mercado, ao corporificar normas e promover maneiras de valorar os bens comercializados. Assim, o mercado não é apenas uma forma, ferramenta e mecanismo inerte, que se molda de acordo com aquilo que nele se comercializa:

Mas o que o exemplo demonstra é que os mercados não são meros mecanismos. Eles corporificam certas normas. Pressupõem – e promovem – certas maneiras de valorar os bens que estão sendo trocados. Os economistas muitas vezes partem do pressuposto de que os mercados não afetam nem comprometem os bens que regulam. Mas não é verdade. Os mercados deixam sua marca nas normas sociais. Muitas vezes, os incentivos de mercado corroem ou sobrepujam os incentivos que não obedecem à lógica do mercado (SANDEL, 2019, p. 65).

Na medida em que a força de trabalho vira mero objeto de troca mercantil – isto é, afigura-se um produto vendido pelo trabalhador e comprado pelo empregador, cujo pagamento é a remuneração pelo serviço prestado –, passa a ser encarada apenas sob a perspectiva de mercado, tratada puramente com a lógica de mercado. Deixa-se de considerar um importante fator: relações de trabalho não são meras operações financeiras, mas envolvem vidas humanas.

Ou, mais precisamente, relações de trabalho são fruto da negociação entre vidas humanas face ao poder negocial do capital, cujos resultados são, por exemplo, o “acordo” relatado pelo Presidente do Sindicato. Qual era o poder de barganha detido por uma trabalhadora que teve seus direitos violados, mas encontrava-se em premente necessidade financeira? Qual é o poder de barganha de um trabalhador que, ainda que reconheça a precariedade das condições de determinado labor, dele necessita para sua sobrevivência, para uma subsistência básica?

Ainda que o trabalhador cogite a insurgência individual, ensaie a resistência a determinadas condições, depara-se com a inocuidade de seu ato isolado. Depara-se com a pressão exercida pela sombra do desemprego: o massivo exército de reserva, cuja

existência paira, fantasmagórica, sobre as cabeças de todos os trabalhadores, achatando os salários e fortalecendo o processo de precarização das condições laborativas. Qual é, pois, o poder de barganha de cada parte nesta transação? Conforme Sandel (2019):

As escolhas de mercado não são livres se determinadas pessoas estão em situação de pobreza desesperadora ou sem condições de barganhar em termos justos. Assim, para saber se uma escolha de mercado é de fato livre, devemos questionar quais as condições de desigualdade do contexto social que comprometem um real consentimento. Em que momento as desigualdades do poder de barganha coagem os que estão em desvantagem e põem em risco a justiça dos acordos? (...) Mesmo numa sociedade sem diferenças injustas de poder e riqueza, continuaria havendo coisas que o dinheiro não deve comprar. Isso porque os mercados não são simples mecanismos; eles também encarnam certos valores. E às vezes os valores de mercado podem jogar para escanteio normas alheias a ele que merecem ser preservadas (SANDEL, 2019, p. 111-112).

Na sequência, busquei compreender em que hipóteses há autuação e punição da empresa por descumprimento de leis trabalhistas. O entrevistado informou-me que, quando o Sindicato consegue negociar acordo coletivo com as empresas, é sempre em um contexto em que há a prévia violação massiva de direitos trabalhistas, quando são recebidas muitas denúncias de trabalhadores. Do contrário, as demandas são, em geral, individualmente resolvidas: o trabalhador ingressa com a ação no Poder Judiciário; vitorioso, recebe (ou não) os valores devidos (ou menos, como nos casos de acordos), e a empresa, embora condenada a pagar determinada quantia, não sofre nenhum outro tipo de restrição ou punição, tampouco passa por um acompanhamento posterior.

Para o Presidente do Sindicato, seria interessante pensar, por exemplo, na realização de uma auditoria em empresas que fossem denunciadas à Justiça do Trabalho por violações de direitos trabalhistas, ainda que fossem de poucos empregados, a fim de analisar as demais contratações e constatar se os descumprimentos que chegaram ao litígio são a exceção ou a regra. Não é, contudo, o que ocorre.

No que tange à fiscalização das condições de trabalho por órgãos especializados, sobretudo por auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Previdência e do Ministério Público do Trabalho (podendo acarretar a aplicação de sanções, como multas pecuniárias, caso seja constatada violação de normas legais), o entrevistado informou que, com a pandemia de Covid-19, essa fiscalização foi drasticamente reduzida. Em verdade, durante a pandemia, em razão do *lockdown*, as inspeções *in loco*, por exemplo, foram totalmente suprimidas. Ocorre que, mesmo hoje, ainda não foram retomadas.

Dirceu relatou que, antigamente, o cenário era bem melhor neste sentido: havia “bons acompanhamentos”, e as “empresas andavam mais na linha”. Eram feitas ligações ou visitas frequentes, visitas-surpresa, por conta própria, por parte dos órgãos fiscalizadores do trabalho, bem como o comparecimento em atendimento a alguma denúncia formalizada pelo Sindicato, geralmente ao Ministério do Trabalho ou ao Ministério Público. Hoje, especialmente após a Reforma Trabalhista e a pandemia de coronavírus, esta realidade “ficou muito distante”, nas palavras do entrevistado.

O Presidente do Sindicato passou então à exposição de uma eficaz ferramenta, segundo ele, no combate à violação de direitos trabalhistas e do trabalho informal e precarizado: as exigências de cumprimento da legislação trabalhista e de boa relação com os Sindicatos a que muitas empresas, como as grandes fábricas, devem submeter-se para comercializar com outras, principalmente para fins de exportação. Ele ressalta que estas exigências contribuem ainda para oxigenar a atividade sindical, em um cenário em que esta atuação vem sendo sistematicamente podada. Segundo o entrevistado:

Depois da reforma, se não houvesse essa necessidade das empresas, de ter uma boa relação com capital e trabalho ali, representado sempre nos sindicatos, né, sindicato-empresa e vice-versa, nós não teríamos utilidade pra eles, se não tivesse essa questão aí. O próprio mercado exige essa questão de boa relação, né? E nós temos a convenção coletiva, maior prova de boa relação entre capital e trabalho, né? Quando cê fecha uma convenção em acordo. E a gente geralmente tem fechado aqui sempre em acordo, nunca em dissídio. Então eles precisam disso, é o motivo pelo qual a gente continua vivo depois dessa reforma.

Indagado sobre o volume de ações trabalhistas movidas por trabalhadores da indústria calçadista de Igrejinha, tanto de dentro das fábricas quanto de ateliês, respondeu o Presidente que há um expressivo número de processos judiciais em curso, conquanto este montante haja diminuído após a Reforma, em decorrência dos entraves de acesso à Justiça do Trabalho criados pela Reforma Trabalhista⁸.

8 A Lei nº 13.467/17 alterou, desfavoravelmente ao trabalhador, vários pilares de garantia do acesso à justiça: acrescentou ao art. 790 da CLT o § 4º e alterou a redação do § 3º, passando o reclamante a ter de comprovar sua insuficiência para pagar as custas processuais, a fim de ter deferida a gratuidade de justiça; estatuiu só fazerem jus ao benefício os que perceberem salário igual ou inferior a 40% do máximo dos benefícios do RGPS (a antiga redação estabelecia que poderiam fruir do benefício os que percebessem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declarassem, sob as penas da lei, não ter condições de pagar as custas processuais sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família). O mesmo diploma criou o art. 791-A, prevendo a condenação da parte sucumbente em honorários como regra geral (antes, a fixação de honorários sucumbenciais só ocorria em hipóteses restritas), transpondo ainda, no § 3º, o instituto da sucumbência recíproca do CPC/15, e estipulando que o beneficiário da gratuidade poderá ter penhorado eventual crédito obtido em juízo (em qualquer demanda) para suportar os honorários

Como objeto ou pedido mais recorrente nestas ações, o entrevistado destacou o adicional de insalubridade. Explicou que, atualmente, a maioria das empresas não paga espontaneamente o adicional, embora o trabalho seja insalubre (manuseio e contato próximo com produtos químicos, como aqueles percorridos na entrevista com Esmeralda). Afinal: “de cem funcionários, um vai colocar na Justiça e os outros não, então eles tem lucro, né?”.

Ele narrou ainda o caso de uma empresa que sempre pagava regularmente o adicional a todos os funcionários, até o advento da Reforma. Após promulgada a Lei nº 13.467/2017, deixou completamente de pagá-lo, esperando apenas ser acionada na Justiça, nas demandas individuais ajuizadas pelos empregados, para então fazê-lo.

O artigo 189 da CLT dispõe sobre as atividades ou operações ditas insalubres e o artigo 190 do mesmo diploma informa que o Ministério do Trabalho fica responsável por aprovar o quadro em que constem discriminadas tais atividades, bem como os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e tempo máximo de exposição do empregado. As atividades insalubres encontram-se, assim, previstas em normas regulamentadoras, publicadas através de Portarias do Ministério do Trabalho e Previdência. Na NR-15, encontra-se a previsão do trabalho com “tintas, esmaltes, vernizes, solventes, colas” dentre aqueles ditos com insalubridade de grau médio (BRASIL, 1978, p. 102). No Anexo nº 13 da referida portaria, que trata especificamente de agentes químicos, há o reforço desta mesma disposição (BRASIL, 1978, p. 3).

Em artigo publicado na página de escritório de advocacia trabalhista (SILVEIRA, 2021), encontra-se o seguinte a respeito do labor utilizando a cola de sapateiro:

O uso da cola faz mal à saúde, sendo prejudicial pelo contato com as mãos, pela aspiração, exposição aos olhos, ainda que em pequena quantidade. Por isso, o Anexo nº 13, da Norma Regulamentadora n. 15, classifica essas condições de trabalho como insalubres em grau médio, independentemente da quantidade do produto e concentração utilizada, ou tempo em que o trabalhador tem contato. Pode causar dermatite, quando em contato com as

sucumbenciais. A Reforma também alterou a redação do art. 790-B, que previa que a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, salvo se beneficiária da justiça gratuita, passando a prever que a sucumbente deverá suportar este encargo, ainda que beneficiária da gratuidade. Acrescentou o § 4º no referido artigo, permitindo que sejam penhorados eventuais créditos obtidos em juízo pelo beneficiário da gratuidade que tenha sucumbido na pretensão objeto da perícia. Acresceu, no art. 844, os §§ 2º e 3º, prevendo que, caso o reclamante não compareça em audiência (e não comprove, em 15 dias, motivo justificável para tal), será condenado ao pagamento das custas processuais, ainda que beneficiário da gratuidade, e que este pagamento será condição para que possa ajuizar nova ação. Os arts. 790-B, caput e § 4º, e o art. 791-A, § 4º, da CLT, tiveram sua inconstitucionalidade declarada pelo STF em recente julgamento, datado de outubro de 2021, no âmbito da ADI 5766. Foi, contudo, declarada a constitucionalidade do art. 844, §§ 2º e 3º, da CLT.

mãos, pois apresenta ação desengordurante. Além disso, a exposição aos olhos pode ocasionar conjuntivite, e até mesmo erosão da córnea. Já a inalação ou ingestão do produto podem causar doenças graves respiratórias como, por exemplo, pneumonia e bronquite. Outros efeitos decorrentes do contato desprotegido são náusea, tontura, vômitos, além de prejuízo no funcionamento de outros órgãos afetados, como rins, fígado, nervos musculares e medula óssea. Se inalada de forma habitual pode gerar danos cerebrais, ocasionando perda de memória, desequilíbrio, paralisia de membros inferiores, depressão respiratória, arritmia cardíaca e até morte súbita. (SILVEIRA, 2021).

Ainda de acordo com o artigo (SILVEIRA, 2021), as decisões judiciais têm se orientado no sentido da necessidade, para o trabalho com cola de sapateiro, da utilização de luvas, creme, óculos de proteção e máscaras com filtro para solventes orgânicos.

Através da leitura de um estudo de monitoramento de ação genotóxica em trabalhadores de sapatarias realizado pelo Laboratório de Genética da Universidade Católica de Pelotas, RS (CORRÊA, 2009), infere-se que a exposição dos trabalhadores de fábricas de calçados às misturas de solventes orgânicos, especialmente aqueles que contém benzeno, pode acarretar diversos efeitos prejudiciais à saúde, que vão desde irritação nas vias respiratórias superiores, afetação do nariz, garganta e pulmões, irritação e ressecamento da pele, toxicidade no fígado, comprometimento de rins, coração e sistema nervoso central (alguns sintomas possíveis são sonolência, dor de cabeça, tontura, dispepsia e náuseas), chegando até à leucemia. Corrêa (2009, p. 2252) afirma que “Investigações recentes indicam que há uma frequência aumentada de aberrações cromossômicas estruturais em trabalhadores de sapatarias expostos ao benzeno e ao tolueno”.

Tem-se assim que, na forma do artigo 192 da CLT, aqueles que trabalham em contato com a cola de sapateiro, assim como com o tiner (espécie de solvente), entre outros produtos químicos, deveriam receber adicional de 20% (vinte por cento), pois laboram em situação de insalubridade de grau médio. Já o óleo de máquina, como verificado no processo de Esmeralda, implica em insalubridade de grau máximo.

A Reforma Trabalhista alterou o artigo 611-A da CLT, acrescentando, entre outros, seu inciso XII, que prevê o enquadramento do grau de insalubridade como assunto sobre o qual poderão dispor as convenções e acordos coletivos (que tem prevalência sobre a lei).

Com os já mencionados óbices de acesso à Justiça do Trabalho criados pela Reforma e a consequente diminuição da judicialização de violações trabalhistas,

informou o entrevistado que, atualmente, as fábricas acabam optando por adotar, como regra, o não pagamento do adicional de insalubridade, pagando-o apenas quando condenadas judicialmente a fazê-lo.

Por fim, busquei saber se existem projetos na cidade ou na região, desenvolvidos pelo poder público e/ou pelos sindicatos, com intuito de combater a precarização das condições de trabalho e conscientizar os trabalhadores da indústria calçadista acerca de seus direitos, possibilitando que identifiquem violações e saibam como e onde denunciá-las. Ele informou que, desde 2017, os projetos que estavam em andamento por parte do Sindicato ficaram “estacionados”, por terem perdido recursos e até acesso aos trabalhadores e às empresas, mas que há alguns projetos em andamento no presente momento, os quais planejam pôr em marcha já no próximo ano.

Afirmou que o setor calçadista é um setor vulnerável, tanto para os trabalhadores quanto para as empresas, tendo em vista sua sazonalidade, pois o calçado:

Vende com uma facilidade enorme, e também para de vender com uma facilidade maior ainda. Então ele é complicado, tanto pra quem trabalha no ramo, né, tanto pro empresário, que a gente também vê esse lado, quanto pro trabalhador, então, muito mais. Já sempre foi complicado, mas depois da Reforma, e essa pandemia que veio ali, as coisas ficaram assim, realmente feias, entende? Muito feias.

Os sindicatos têm por finalidade precípua a promoção da defesa dos direitos das categorias de trabalhadores de seus respectivos segmentos, em distintas esferas de atuação. Têm o condão de promover um trabalho de orientação e assistência, auxiliar no trabalho de fiscalização das condições de trabalho, negociar com as empresas ou com os sindicatos patronais, viabilizando acordos ou convenções coletivas. Detém, ainda, legitimidade extraordinária para defender, em juízo, os direitos e interesses coletivos ou individuais dos integrantes da categoria que representam; legitimidade para atuar na defesa de todos e quaisquer direitos subjetivos, individuais e coletivos, dos integrantes da categoria, podendo ainda ajuizar ação como substituto processual para postular direitos para toda a classe de trabalhadores, entre outras prerrogativas.

É relevante, portanto, refletir criticamente sobre os objetivos da desmobilização dos trabalhadores entre si, do enfraquecimento planejado dos sindicatos de trabalhadores e da desarticulação entre as instituições sindicais e respectivas categorias. Não é fortuito o enfraquecimento de entidades representativas de classe que contém,

quando fortalecidas, tanto poder e capacidade de defesa dos trabalhadores, e de frenagem da precarização das condições de trabalho das categorias.

7 A FALCATRUA: TERCEIRIZAÇÃO, QUARTEIRIZAÇÃO, INFORMALIDADE E PRECARIZAÇÃO

A terceirização ocorre quando uma empresa (tomadora de serviços), ao invés de contratar trabalhadores para laborarem em determinadas funções, como seus empregados, assinando suas carteiras de trabalho, opta por contratar outra empresa, que fornecerá pessoal para a realização do serviço. Deste modo, a empresa contratada (prestadora de serviços) é que, por sua vez, será empregadora dos empregados, contratando-os formalmente – ao menos em tese –, assinando suas CTPS.

O fenômeno da terceirização surgiu a partir da necessidade que as empresas passaram a verificar de desconcentrar serviços, retirando de sua cadeia produtiva algumas atividades específicas, consideradas intermediárias para o alcance de seu objeto final e delegando tais atividades a outras empresas especializadas, isto é, a terceiros. Conforme Costa e Merheb (2019, p. 43), a terceirização passou, de uma forma de otimizar a produção do objeto principal do negócio, tornando-o melhor e mais competitivo, a um meio de livrar-se de gastos com mão de obra, elidindo-se dispêndios com direitos trabalhistas e exponencializando-se lucros.

Desde então, verifica-se uma tendência cada vez mais crescente de implementação de terceirização para os mais variados serviços, mesmo aqueles que não exigem alto nível de qualificação técnica e especialização e que prescindem de contratação de pessoal através de um terceiro, isto é, de uma empresa prestadora de serviços. Paralelamente, surgiram, portanto, no Brasil e no mundo, também as normas e práticas regulamentadoras desta forma laborativa.

No Brasil, por exemplo, havia a Súmula 256 do TST, que vedava a terceirização. Esta foi substituída pela Súmula 331 do TST, em 2011, chancelando oficialmente a terceirização, mas delineando algumas balizas, tais como a permissão da terceirização somente das atividades-meio da empresa (e, mesmo quanto a estas, estabelecendo certos limites, especialmente no sentido de não ser permitida a configuração da personalidade ou da subordinação direta do empregado terceirizado ao tomador do serviço, sob pena de ser caracterizado o vínculo empregatício), prevendo ainda a responsabilidade

subsidiária da tomadora do serviço com relação a eventuais créditos trabalhistas obtidos em juízo pelos empregados contratados pela prestadora.

Desta recrudescente onda de terceirização, decorre ainda o fenômeno da quarteirização, isto é, quando a empresa prestadora de serviços subcontrata, por sua vez, outra empresa (uma “quarta pessoa” na relação produtiva e laborativa) para prestar os serviços a que se comprometeu com a empresa tomadora.

Até mesmo intuitivo que este processo de subcontratação, com progressiva dispersão dos atores envolvidos na cadeia produtiva e afastamento entre o trabalhador que presta o serviço e a empresa que dele frui, ocasiona uma crescente onda de precarização das condições de trabalho. Acarreta ainda um incremento na informalização do labor: as práticas de subcontratação e dispersão facilitam sobremaneira a contratação irregular de trabalhadores, sem vínculo empregatício prévio – apesar de, na prática, existirem todos os seus elementos constituidores –, sem assinatura da carteira de trabalho e suprimindo toda sorte de direitos trabalhistas que deveriam ser assegurados ao obreiro.

Verifica-se, no entanto, uma tendência jurisprudencial e legislativa brasileira na direção da incorporação da precarização e informalização, e não de seu combate. Assim, por exemplo, a Lei 13.429/2017 alterou a Lei 6.019/1974 (art. 4º-A, §1º), positivando no ordenamento a possibilidade de quarteirização trabalhista. A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) alterou a redação do supramencionado artigo 4º-A da Lei 6.019/1974, passando a permitir a terceirização de qualquer atividade da empresa, inclusive das atividades-fim⁹. Fomenta-se, pois, a subcontratação, com suas inerentes precarização e informalização, em detrimento de buscar mitigá-las ou limitá-las.

Importa salientar que, em princípio, a terceirização não poderia funcionar como mecanismo de contratação via intermediação de mão de obra, o chamado “*marchandage*”. A conversão do trabalhador em mercadoria (e sua consequente mercantilização) é proibida, especialmente por força da Constituição da OIT e Declaração de Filadélfia, de 1944. Permitindo-se que as empresas terceirizem quaisquer

9 Lei 6.019/1974: Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. § 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.

atividades, contudo, é exatamente isto que ocorre: a terceirização é utilizada para contratação de mão de obra precarizada, via intermediação, visando redução de custos.

Sobre este ponto, destaque-se ainda que, conforme Sandel (2019, p. 65), se a força de trabalho – que, em última análise, é a energia, saúde e tempo de vida do trabalhador e, portanto, sua própria vida – é transfigurada em mera mercadoria, simples produto e objeto de troca mercantil, opera-se uma significativa obliteração dos valores que deveriam acompanhar este elemento humano. Isto considerando o efeito corrosivo que o mercado exerce sobre princípios que não são inerentes à sua própria lógica.

Conforme dados do IBGE, no 2º trimestre de 2022, de 98.269 milhões de brasileiros trabalhando, 39.286 milhões estavam na informalidade; no 3º trimestre do corrente ano, de 99.269 milhões de ocupados, havia 39.145 milhões de pessoas laborando informalmente. Nos anos anteriores, os recordes (em números absolutos) de trabalhadores informais foram no 4º trimestre de 2017 (37.111 milhões de brasileiros), 3º e 4º trimestres de 2018 (37.719 e 38.043 milhões de pessoas, respectivamente), todos os semestres de 2019 (todos acima de 37 milhões de pessoas, sendo que, nos 2º, 3º e 4º semestres, o número ultrapassou 38 milhões). Em 2020, pode-se observar uma queda momentânea no número de trabalhadores na informalidade, porém tornando a ultrapassar a marca de 37 milhões no 3º trimestre de 2021.

E esta guinada à informalização não é exclusividade brasileira: em matéria veiculada pela CNN (CNN, 2021), vê-se que um recente relatório da OIT revela que são informais 70% dos novos postos de trabalho abertos na América Latina desde 2020.

Tampouco é recente o início desta tendência de informalização e precarização, apesar de vir ganhando fôlego a passos largos nos últimos anos. Cumpre aqui retomar as considerações feitas no início deste trabalho a respeito das etapas do desenvolvimento produtivo e industrial brasileiro e a chamada reestruturação produtiva, iniciada na década de 1980. Nesta esteira, tem-se que a terceirização e quarteirização estão indissociavelmente ligadas a esta etapa produtiva, sendo certo que:

Com a consolidação do processo de reestruturação produtiva inaugurou-se um novo paradigma de acumulação de capitais, que reorganizou as relações trabalhistas incidindo expressivamente nas relações de exploração do trabalho, e conseqüentemente nas relações de exploração de gênero. Assim, as relações de trabalho conheceram um intenso processo de reestruturação da produção e do trabalho, com ênfase na desregulamentação e flexibilização dos direitos trabalhistas aliados aos contratos de terceirização, nos quais os trabalhadores e as trabalhadoras tiveram que se submeter à precarização pelo próprio Direito do Trabalho. (NUNES, 2014, p. 8-9)

O efeito desse conjunto de práticas, que acarretam a informalidade do trabalho, a precarização e deterioração das relações laborativas, com supressão dos direitos trabalhistas e, por conseguinte, a queda nos padrões de vida dos trabalhadores e nas garantias sociais a que logram acesso, tendo por escopo o incremento no lucro das empresas, é denominado “*dumping social*”:

O *dumping social* é caracterizado pelo aumento na lucratividade das empresas e na sua fatia de participação no mercado, em detrimento das garantias previstas na legislação trabalhista e dos valores sociais do trabalho. Ao contrário do *dumping puro*, para a configuração do *dumping social* não se torna necessário que as mercadorias sejam vendidas por preços inferiores ao de mercado para que o ganho almejado seja atingido. Basta que os direitos trabalhistas deixem de ser observados em prol de um maior lucro da empresa. Entretanto, não se discute que tal prática seja também uma modalidade de *dumping*, haja vista ser uma adaptação desse conceito voltada para o âmbito trabalhista. Com isso, os danos não são observados apenas no mercado econômico, mas também no ambiente social, pois os trabalhadores enquadrados em tal situação laboram em condições abaixo das mínimas garantidas pela legislação pátria ou das estabelecidas pelas organizações supranacionais. Com isso, a empresa garante meios de baratear sua produção, ofertando aos seus empregados condições de trabalho mais precários do que os encontrados em outras empresas, o que torna seu produto mais competitivo (Lobato Júnior e Pinto, 2013, *apud* Costa e Merheb, 2019, p. 39).

Tendo por pano de fundo os incentivos e fomento legislativo e jurisprudencial à subcontratação (terceirização e quarteirização), no contexto específico da indústria calçadista, Navarro (2004, p. 4) verifica a ocorrência de uma discrepância entre o *status* de garantias sociais, especialmente trabalhistas, de que dispõem os trabalhadores de dentro das fábricas e aqueles que são subcontratados, geralmente laborando em suas residências, muito embora exerçam, frequentemente, os exatos mesmos serviços.

Consultando o significado do termo “*falcatrua*”, é possível encontrarmos a seguinte definição: “artimanha para ludibriar; fraude, embuste”; verifica-se ainda que, etimologicamente, guarda relação com o verbo “*desfalcar*” (HOUAISS, 2001, p. 1302).

Parece-me assertiva, portanto, a alcunha atribuída pelo entrevistado, Dirceu Alves, às empresas que, visando tão somente o incremento de seus capitais e maximização de seus lucros, procedem a uma subcontratação de trabalhadores – já precária em essência –, deixando, ainda, de fornecer a estas pessoas o básico de sua dignidade laborativa: a formalização do vínculo de emprego.

Ocorre, portanto, uma efetiva sonegação de direitos, como décimo terceiro salário, adicional de horas extras, de hora noturna, de insalubridade e de periculosidade, férias remuneradas, repouso semanal e feriados remunerados, intervalos intra e interjornada, depósito de FGTS, aviso-prévio, eventuais licenças, organização sindical e direito à greve, proteção contra despedida arbitrária, entre outros direitos.

Considerando que, em casos como o de Esmeralda, antes do ajuizamento da ação, o trabalhador sequer tem consciência das violações, acreditando que aquela forma de labor afigura-se correta e justa, resta completo o engodo; a “falcatura”.

No caso estudado, mesmo o direito básico ao salário é contingente, porquanto a remuneração pelos serviços terceirizados e informais em domicílio é pactuada por unidade de obra, sem obedecer a qualquer critério de fixação de piso mensal ou quinzenal, por exemplo. O trabalhador se vê à mercê da sazonalidade do mercado e do envio de serviço pelas fábricas, determinado por critérios não claramente expostos.

A supressão de direitos trabalhistas e a baixa e incerta remuneração implicam em uma defasagem da qualidade de vida e do exercício de cidadania ofertados aos trabalhadores. Os desdobramentos deste cenário de precarização generalizada das condições laborativas, contudo, não se limitam aos efeitos imediatos: a extensão das dificuldades econômicas enfrentadas pelos trabalhadores reflete, por exemplo, na expansão do já discorrido labor infantil, e também no labor por aposentados (idosos ou mesmo aposentados por invalidez), obrigados pela necessidade a seguir trabalhando:

No caso do Brasil, que é marcado por profundas desigualdades sociais, a fase da aposentadoria é enfrentada com bastante dificuldade em virtude, também, das péssimas condições de trabalho oferecidas. Os humilhantes salários obrigam os trabalhadores a trabalharem mais tempo, ocasionando esgotamento físico e mental, o que favorece doenças e acidentes de trabalho, que ocorrem frequentemente no Brasil. Dessa forma, muitas vezes a aposentadoria dá-se por invalidez (CINTRA; RIBEIRO; ANDRADE, 2010, p. 278).

É pertinente observar que o trabalho remunerado por unidade de obra, ainda que formalizado o vínculo, já proporciona ao empregador uma maximização dos lucros, pois afasta encargos trabalhistas. Assim, por exemplo, esta forma de pactuar-se a remuneração não comportaria sequer intervalos e repouso remunerados, jornada extraordinária etc. Isto porque a empresa paga ao trabalhador exatamente aquilo que

este efetivamente produz, independentemente do tempo despendido. Elucidativa é a lição de Maurício Godinho Delgado:

O salário por unidade de obra é aquele cujo cômputo adota como parâmetro a produção alcançada pelo empregado. A produção realizada (número de peças produzidas, por exemplo) é o critério essencial para cálculo do salário pactuado, independentemente do tempo de trabalho despendido pelo empregado, ou do tempo à disposição do empregador. O presente tipo salarial calcula-se com suporte no número de unidades produzidas pelo empregado, recebendo cada unidade um valor previamente fixado pelo empregador (a chamada tarifa): o somatório das peças produzidas, multiplicado pelo valor da tarifa estipulada, permitirá o encontro do salário mensal do obreiro (DELGADO, 2019, p. 885).

No labor em domicílio, o trabalhador acaba por compartilhar ainda mais do risco do negócio com aquele que contrata seus serviços. Afinal, caso assim pactuado, o trabalhador torna-se responsável pelos encargos com a aquisição de equipamentos, materiais e instrumentos necessários ao trabalho, e necessita transformar sua própria casa em ambiente de trabalho. Caso o trabalho seja considerado insalubre ou perigoso, toda a família fica exposta ao agente causador de insalubridade ou periculosidade.

Como visto, também não é incomum que famílias humildes, com baixo nível de escolaridade e poucas opções de emprego, vejam como única alternativa a confecção doméstica dos calçados por demanda, e que esta demanda, por sua vez, acabe sendo repartida até mesmo com as crianças e adolescentes da família. Isto em razão, principalmente, dos acentuados volumes de demanda e exíguos prazos, e da necessidade de complementação da renda básica para subsistência familiar.

Na última relação de trabalho vivenciada por Esmeralda, que, inclusive, conduziu ao ajuizamento da reclamação trabalhista analisada, verifica-se a conformação de uma contratação completamente anômala. Apesar de o setor calçadista apresentar sazonalidade e contingência, não poderia ser um trabalho intermitente, na forma do artigo 443, § 3º, da CLT, posto que, caso fosse, esta condição deveria constar expressamente e por escrito no contrato (artigo 452-A da CLT). Ademais, a fábrica destinou serviço diário à trabalhadora, por mais de uma década, havendo habitualidade.

Esmeralda também não se enquadraria na categoria de autônoma, pois, como restou comprovado no âmbito da reclamação trabalhista, ela prestava serviços de forma onerosa, habitual, com pessoalidade e elementos de subordinação.

Já a remuneração por unidade de obra não constitui uma modalidade de contrato de trabalho em si mesma, somente uma forma de pactuação da remuneração, pelo que, fosse o caso, deveria, ainda assim, estar acompanhada da assinatura da CTPS da trabalhadora e dos subjacentes direitos trabalhistas.

Assim, Esmeralda encontrava-se em uma relação de emprego, na forma do artigo 3º da CLT, porém sem a carteira de trabalho assinada – o que, sabe-se, não impede, como não impediu, o posterior reconhecimento do vínculo em juízo, pois a Justiça do Trabalho e as ações trabalhistas são pautadas pelo princípio da primazia da realidade.

Esmeralda tampouco é um caso isolado: basta travar diálogo com outras mulheres em Igrejinha para obter relatos semelhantes. Também não faltam pesquisas e artigos (como ARAÚJO, 2001, CORRÊA; BASSAN, 2021, DOS SANTOS, 2011, FERREIRA, 2019, NAVARRO, 2004, NEVES, 2007, NUNES, 2014, RAMOS et al, 2010, SCHEMES; DA SILVA; KUENZER, 2014, SCHNEIDER, 2004), que, investigando o cenário das relações de trabalho em outros polos calçadistas, inclusive de outros Estados brasileiros, constataram a mesma sorte de circunstâncias.

Ademais, a situação narrada não ocorre apenas na indústria coureiro-calçadista. A amplitude do fenômeno abarca também a indústria têxtil. A título exemplificativo, é possível observar as conclusões encontradas em pesquisa realizada na indústria de confecção da região de Campinas, em São Paulo (Araújo e Amorim, 2002, *apud* Neves e Pedrosa, 2007, p. 21), referenciadas, por sua vez, em pesquisa realizada em Divinópolis, Minas Gerais, justamente em razão da similaridade verificada:

Em pesquisa realizada na região de Campinas, sobre redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção, Araújo e Amorim (2002) verificaram, na cadeia produtiva do trabalho, que as costureiras a domicílio estão totalmente subordinadas às condições, prazos, formas de pagamento e impostos, mas numa relação de trabalho precarizada, estabelecida informalmente para escapar da regulamentação e dos encargos legais (Araújo e Amorim, 2002, *apud* Neves e Pedrosa, 2007, p. 21).

Esta convergência de resultados e relatos não é fruto do acaso. O processo de informalização, precarização e domiciliação do trabalho, que ganhou fôlego com a reestruturação produtiva, também não pode ser compreendido sem a perspectiva de gênero e da divisão sexual do trabalho. Estas formas de contratação emergiram e se espalharam em ritmo acelerado no preciso momento em que as mulheres ocuparam mais expressivo espaço no mercado de trabalho. Conforme Nunes:

Mais especificamente em relação à reconfiguração dos processos produtivos e dos regimes de contratação, é notório que na atualidade ainda persiste o fenômeno de domicialização do trabalho. Porém, na atual conjuntura do mundo do trabalho, este fenômeno se amplia sob a égide da (super)exploração e da diminuição de custos com o trabalho. Sob essa perspectiva de ampliação da desregulamentação do trabalho, se insere a discussão da feminização do mercado de trabalho, da divisão sexual do trabalho, a da exploração do trabalho infantil. Para a compreensão do caráter marcadamente de gênero e em quais moldes se dá a exploração do trabalho infantil no atual contexto de domicialização do trabalho, é primordial a análise do modo em que se dá a inserção e a exploração do trabalho da mulher sob a égide da exploração de gênero. A partir da década de 1980, as mudanças expressivas quanto a absorção da mão de obra feminina conferiram a esse período a característica de feminização do mercado de trabalho. No entanto, essa intensificação da participação da mulher foi acompanhada pela emergência de regimes de contratação mais flexíveis, que promoveram a facilitação da exploração do trabalho feminino em condições de subcontratação, precarização do trabalho e redução dos salários (NUNES, 2014, p. 8-9).

Ainda sobre o tema, pode-se afirmar que a subcontratação, terceirização, quarteirização, informalidade e precarização das condições de trabalho, adotadas em conjunto como estratégia produtiva, são o que caracteriza a fase da reestruturação produtiva desencadeada na década de 1980, muito mais que um investimento em inovações tecnológicas. Segundo Santos:

O processo de reestruturação produtiva nas indústrias do calçado parece estar muito mais voltado a inovações nas estratégias gerenciais e administrativas do que à incorporação de máquinas e equipamentos mais modernos. São introduzidas inovações nas formas de gestão da mão de obra, aliadas, ou não, a novos processos de automação industrial. Um aspecto importante é que a produção “flexível” tem gerado relações de trabalho mais precárias e informais, generalizando a subcontratação, o trabalho em tempo parcial e o trabalho domiciliar. Muitas empresas se utilizam do trabalho de ateliers domiciliares ou de subcontratação de empresas terceirizadas, as quais elaboram alguma parte do calçado. Dessa forma, objetivam diminuir custos de produção, barateando, assim, o preço do produto final. É marcante no setor a utilização de microempresas especializadas em determinados componentes do calçado e a expansão do trabalho domiciliar, com características de trabalho familiar. Essas modalidades de trabalho são realizadas principalmente por mulheres. Elas coordenam todo o trabalho realizado no seu lar e no bairro, procurando compatibilizar trabalho profissional e trabalho doméstico e incorporando, geralmente, o trabalho de outros membros da família (SANTOS, 2004, p. 60).

Diante deste cenário, vemos a relevância do Direito do Trabalho como potencial ferramenta de transformação, seja no sentido de ampliar a proteção ao trabalhador, seja no de aliar-se apenas ao capital para ratificar práticas de superexploração. Este, por

exemplo, foi o caso da flexibilização das condições de trabalho engendrada na reestruturação produtiva, que descortinou “um novo paradigma de exploração dos trabalhadores, no qual o Direito do Trabalho desempenhou papel fundamental ao regulamentar a flexibilização das relações trabalhistas” (Nunes, 2014, p. 1). Também nas palavras do autor:

Sendo assim, evidencia-se que diante da realidade posta de precarização das relações de trabalho, com todas as problemáticas inerentes ao contexto de flexibilização e reestruturação produtiva (hiper exploração do trabalho, divisão sexual do trabalho, trabalho infantil, etc), é fundamental que o Direito do Trabalho tutele as relações de trabalho, num sentido inverso ao de flexibilização, para que os direitos sociais, humanos e fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras sejam ampliados e garantidos. (...) Para tal, é primordial re-pensar o direito para além de sua forma jurídico-estatal, buscando reconhecer o papel e as possibilidades de instrumentalização do direito no sentido da valorização do trabalho e da dignidade humana (NUNES, 2014, p. 13).

Evidente, por outro lado, que o conjunto de normas e práticas que compõem o Direito do Trabalho pátrio não se destacam do momento histórico, do sistema econômico ou da cultura do meio em que estão inseridas.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Algumas peculiaridades encontradas na narrativa da entrevistada merecem um destaque final.

Chamou atenção o recorrente uso de termos técnicos ou jargões jurídicos pela entrevistada, bem como seu envolvimento com o tema. Esmeralda não perdeu oportunidades de mostrar uma retenção dos conhecimentos adquiridos por meio da orientação jurídica recebida, especialmente sobre o tema do vínculo empregatício. Impossível não notar, ademais, a frequência com que a entrevistada reitera a diferença entre ateliê registrado e não registrado e a questão do trabalho regulamentado ou “frio”, abordagem que torna a aparecer em variados momentos de sua narrativa, revelando o quanto foi marcada pela situação vivida e pelo ajuizamento da ação.

Este aspecto merece ainda mais destaque se considerarmos que, como relatado pela própria trabalhadora, ela havia passado mais de uma década em uma relação de trabalho informal, laborando em condições precárias, sem o saber. É digno de nota que apenas o ajuizamento de uma reclamação trabalhista tenha possibilitado à entrevistada o

conhecimento de sua situação laboral. Ainda mais digno de nota que tal ajuizamento só tenha ocorrido em razão de reiterados atrasos salariais.

Assim, vê-se que a remuneração constitui aquele direito tão basilar do trabalhador que, uma vez violado, consegue pôr abaixo a “falcatrua” inteira. Isto porque não decorre apenas da letra da lei, mas vincula-se a um inato senso de justiça do ser humano que vende sua força de trabalho em troca de recursos materiais, por sobrevivência.

Por um lado, a fiscalização das condições do trabalho em domicílio é de muito difícil consecução, pelas próprias características do labor. Por outro, a detecção de violações pelos trabalhadores, propositalmente mal instruídos acerca da variedade e extensão de seus direitos, também não se afigura tarefa fácil – a menos que haja, como no caso de Esmeralda, uma violação escancarada, que não comporte mais dúvidas. Por fim, há uma legislação trabalhista que insiste em retroceder no aspecto humanitário para recrudescer no viés do “fortalecimento econômico” – por este, entenda-se a maximização dos lucros empresariais através do sacrifício de garantias trabalhistas.

Há ainda outra faceta da narrativa de Esmeralda que merece considerações: seu perfil de artesã. A entrevistada deixou transparecer um verdadeiro apreço pela atividade de costurar. Analisando seu relato, é possível deduzir que, provavelmente, também era habilidosa no ofício. Relatou produzir os calçados com esmero e perfeccionismo, lamentando apenas não serem estes os atributos mais valorizados no tipo de produção a que estava submetida, que primava mais pela quantidade da produção e intensidade do ritmo de trabalho do que pela excelência e qualidade dos produtos.

Este é um interessante aspecto dessa forma laborativa, tendo em vista a origem histórica da indústria coureiro-calçadista na região. Como inicialmente referido nesta pesquisa, o trabalho industrial não fez desaparecer o artesanal, mas incorporou-o.

Realizando um cotejo entre a exposição feita pela entrevistada sobre o trabalho nas fábricas e aquele realizado em domicílio, percebe-se indícios de uma certa romantização do primeiro.

Cumprindo observar que o trabalho nas fábricas não se dava em condições perfeitas, podendo ser identificados, a partir do relato, problemas como: ritmo muito acelerado de produção, facilitando o desenvolvimento de doenças ocupacionais; problemas ligados à segurança do trabalho, como ausência de fornecimento de EPIs, propiciando a ocorrência de acidentes; criação de empecilhos ao uso do banheiro; utilização da jornada extraordinária como regra, e não como exceção; uso de mecanismos de

desarticulação dos trabalhadores, como a proibição de falar com outros funcionários sobre a remuneração percebida; entre outros.

Apesar disso, Esmeralda revelava sempre um tom leve e nostálgico ao falar sobre o trabalho nas fábricas. Até situações potencialmente desagradáveis eram narradas com risadas. Abundaram em seu relato expressões como "disso eu não podia reclamar", "lá que era bom", etc., denotando uma percepção muito positiva do labor com vínculo empregatício no interior das fábricas calçadistas. Afirmou ainda ter feito muitos amigos neste setor, além de guardar sempre boas relações com todos, inclusive com os chefes.

É possível que o sentimento de nostalgia revelado pela entrevistada com relação ao trabalho no interior das fábricas guarde estreita relação com o fato de haver passado mais de dez anos laborando em seu domicílio, nas condições relatadas na entrevista e constatadas na reclamação trabalhista. Seria, assim, um efeito decorrente do contraste.

Ao narrar a experiência do trabalho em domicílio, até mesmo o tom de voz de Esmeralda alterou-se por completo, tornando-se lúgubre ao rememorar as condições do labor, sendo possível verificar picos de tristeza ou revolta nesses trechos do relato.

Cabe ainda traçar uma observação sobre a expressiva diferença dos contornos da situação vivida por Esmeralda, quando narrada por ela própria, na entrevista realizada, e quando inserida no âmbito da ação judicial. Observa-se esta divergência especialmente no indeferimento do pleito de reparação por danos extrapatrimoniais, quando cotejado com a parte mais sensível do relato da entrevistada: justamente o momento em que narrou a angústia decorrente dos atrasos no pagamento da remuneração devida.

A partir da pesquisa travada, sobreveio ainda a percepção de que o labor em domicílio isola o trabalhador, fragilizando a articulação dos obreiros, mitigando sua força e capacidade de pressão na exigência por direitos. Também compromete a formação de uma identidade profissional, sobretudo no caso das mulheres, com suas jornadas de trabalho em tempo integral, na qual fundem-se o cuidado com a casa, com a família e a produção profissional de bens em um só espaço e tempo. Por fim, este isolamento prejudica ainda a formação de vínculos afetivos e redes de apoio pelo trabalhador, confinado ao estrito espaço de sua própria casa.

O fortalecimento da luta por melhores e mais dignas condições laborativas para as pessoas de nosso povo significa a paulatina construção de um novo modo de viver em sociedade. Um modo de viver que tenha por norte o desenvolvimento humano conjunto, e por baliza a imensa potência criadora das subjetividades humanas, quando não

sufocadas pelo labor excessivo. A luta é para construir um mundo em que todas as Esmeraldas possam, enfim, costurar calçados, mas também fantasias.

REFERÊNCIAS

- ABICALÇADOS. *Exportações de calçados seguem em alta em outubro*. 10/11/2021. Categoria Notícias. Disponível em: <<https://www.abicalcados.com.br/index.php/noticia/exportacoes-de-calcados-seguem-em-alta-em-outubro>>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2022.
- ARAÚJO, Ângela M. Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. *Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas*. 2001/2002. In: Cadernos Pagu, Campinas, n.17/18, p. 267-310.
- ASSINTECAL. *Sindigrejinha: Polo fortalecido é polo competitivo*. 23/06/2020. Categoria Mercado Interno. Disponível em: <<https://www.assintecal.org.br/noticias/2574/sindigrejinha-polo-fortalecido-e-polo-competitivo>>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2022.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Diário Oficial da União, Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2022.
- BARROS, V. A.; SILVA, L. R. (2002). *A pesquisa em história de vida*. In: I. B. Goulart (Org.), *Psicologia organizacional e do trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos* (pp. 133-146). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- BELCHIOR. *Populus*. In: *Coração Selvagem* (álbum). WEA Discos Ltda., 1977. Vinil, LP (duração 33 min.).
- BRASIL, Luiz Antonio de Assis. *A Margem Imóvel do Rio*. 4ª ed. – Porto Alegre: L&PM, 2014, p. 59.
- BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, 09 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2022.
- BRASIL. *Lei nº 6.019, de 1974, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial da União, 04 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.
- BRASIL. *Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, 31 de março de 2017 - Edição extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.
- BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 14 de julho de 2017. Disponível em: <

- https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 17 de novembro de 2022.
- BRASIL. *Norma Regulamentadora N.º 15 (NR-15)*. Ministério do Trabalho e Previdência, 08 de junho de 1978. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-15-nr-15>>. Acesso em: 02 de novembro de 2022.
- BURKE, Peter. *A escrita da História: novas perspectivas* (org.); trad. de Magda Lopes - São Paulo: Editora UNESP. 1992.
- CINTRA, Thais Silva; RIBEIRO, Daniela de Figueiredo; ANDRADE, Antônio dos Santos. *O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual*. In: Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 277-287, 2010. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v13i2p277-287. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/25730>>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2022.
- CNN Brasil. *OIT: 70% dos novos postos de trabalho na América Latina desde 2020 são informais*. Matéria publicada em: 09/09/2021. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/oit-70-dos-novos-postos-de-trabalho-na-america-latina-desde-2020-sao-informais/>>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.
- CONSTITUIÇÃO OIT e *Declaração de Filadélfia*. 1944. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.
- CONVENÇÃO n.º 182 da OIT - *Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação*. 12/09/2000. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 02 de novembro de 2022.
- CORRÊA, Natália Silveira et al. *Monitoramento da ação genotóxica em trabalhadores de sapatarias através do teste de micronúcleos, Pelotas, Rio Grande do Sul*. In: Ciência & Saúde Coletiva, v. 14, n. 6, p. 2251-2260, 2009. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/ZBMhYQZyrKQm9xR9VMrZv9m/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2022.
- CORRÊA, D. da Silva; BASSAN, D. *Diagnóstico do trabalho infantil nos municípios gaúchos de Taquara, Parobé e Igrejinha – PETI*. In: Revista de Estudos Interdisciplinares, [S. l.], v. 3, n. 2, 2021. Disponível em: <https://ceeinter.com.br/ojs3/index.php/revistadeestudosinterdisciplinar/article/view/116>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2022.
- COSTA, Ilton Garcia da; MERHEB, Marcos Paulo dos Santos Bahig. *Dumping Social, Terceirização e Quarteirização*. 2019. In: Revista Direito e Justiça: Reflexões Sociojurídicas. v. 19, n. 33, p. 37-53, 2019. Disponível em: <https://vlex.com.br/vid/dumping-social-terceirizacao-quarteirizacao-775348581>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.
- CRUZ, Afonso. *Vamos Comprar um Poeta*. Porto Alegre: Dublinense, 2020.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores – Mauricio Godinho Delgado*. – 18. ed. – São Paulo: LTr, 2019.
- DOS SANTOS, Tania Steren. *Divisão sexual do trabalho na indústria calçadista do Vale do Sinos, Rio Grande do Sul: visibilizando práticas e representações*.

2004. In: *Mulher e Trabalho*, v. 6, 2011. Disponível em: <https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:8TBn4vWAI2YJ:scholar.google.com/+Divis%C3%A3o+Sexual+do+Trabalho+na+Ind%C3%BAstria+Cal%C3%A7adista+do+Vale+do+Sinos&hl=pt-BR&as_sdt=0,5>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2022.
- FERREIRA, Marieta de Moraes. *História do tempo presente: desafios*. Cultura Vozes, Petrópolis, v.94, nº 3, p.111-124, maio/jun., 2000.
- FERREIRA, Luís Henrique Silva. *Desigualdade de Gênero no Trabalho: um estudo sobre Divisão Sexual do Trabalho e Trabalho a Domicílio na indústria calçadista em três municípios brasileiros nos anos 2000 e 2010*. Latitude, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 233–257, 2019. Disponível em: <https://www.seer.ufal.br/index.php/latitude/article/view/10453>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2022.
- FONSECA, Cláudia. *O anonimato e o texto antropológico: Dilemas éticos e políticos da etnografia 'em casa'*. Juiz de Fora V.2/N.1 e 2 Jan/Dez 2008.
- GOMES, Edlaine de Campos; MENEZES, Rachel Aisengart. *Etnografias possíveis: "estar" ou "ser" de dentro*. In: Ponto Urbe: Revista do núcleo de antropologia urbana da USP (3). Núcleo de Antropologia Urbana da Universidade de São Paulo, p. 1-23, 2008, posto online em 30/07/2008. Disponível em: <<http://journals.openedition.org/pontourbe/1748>>. Acesso em: 24 de setembro de 2022.
- HAN, Byung-Chul. *Sociedade do Cansaço*. Tradução de Enio Paulo Giachini. 2ª ed. Ampliada. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.
- HOUAISS, Antônio. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Editora Objetiva, 2001.
- INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. *PNAD contínua*. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>>. Acesso em: 20 de novembro de 2022.
- MAZOCATO, Marcos Aurélio. *Canais de Exportação do Calçado Brasileiro*. In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 29, n. 4, p. 71-81, out./dez. 1989. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/HbqwV7CbW4Kqcs3TQNrCP6h/?lang=pt>>. Acesso em: 05 de fevereiro de 2022.
- MEDEIROS, Aureliano. *Madame Xanadu* – São Paulo, SP: Editora Nacional, 2021.
- NAVARRO, Vera Lúcia. *Reestruturação produtiva e precarização do trabalho na indústria de calçados no Brasil*. Conferência Internacional La Obra de Carlos Marx y Los Desafíos Del Siglo - vol. 21, nº 2, 2004. Disponível em: <https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso04/navarro_290204.pdf>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2022.
- NEVES, Magda de Almeida; PEDROSA, Célia Maria. *Gênero, Flexibilidade e Precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções*. In: Sociedade e Estado, Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, jan./abr. 2007.
- NUNES, Ana Beatriz Cruz. *Trabalho domiciliar na indústria calçadista de Franca/SP: a luta por direitos frente ao contexto de reestruturação produtiva*. In: Seminário internacional analisa os 90 anos após morte de Lênin - Universidade Estadual Paulista Julio de Mesquita Filho - UNESP, 2014. Disponível em: <https://www.marilia.unesp.br/Home/Eventos/2014/viseminariointernacionalteoriapoliticadosocialismo/trabalho_-domiciliar_ana_beatriz.pdf>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2022.

- NUNES, Margarete Fagundes; ROCHA, Ana Luiza Carvalho da; FIGUEIREDO, João Alcione Sganderla. *Memória do trabalho e memória ambiental: as indústrias de curtume do Vale do Rio dos Sinos/RS*. In: Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais [online]. 2019, v. 21, n. 1, pp. 173-188. Disponível em: <<https://doi.org/10.22296/2317-1529.2019v21n1p173>>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2022.
- PORTAL da Cidade Igrejinha. *Seis mil são vítimas de acidente de trabalho na região por ano*. Publicado em 28/04/2016. Categoria Notícias. Fonte: Jornal JG. Disponível em: <<https://igrejinha.portaldacidade.com/noticias/policial/seis-mil-sao-vitimas-de-acidente-de-trabalho-na-regiao-por-ano>>. Acesso em: 02 de novembro de 2022.
- RAMOS, Márcia Ziebell et al. *Trabalho, adoecimento e histórias de vida em trabalhadoras da indústria calçadista*. In: Estudos de Psicologia (Natal). 2010, v. 15, n. 2, pp. 207-212. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2010000200010>>. Acesso em: 17 de novembro de 2022.
- ROSEMBERG, Martha. *O “produtivo” do trabalho reprodutivo*. In: FARIA, Nalu; NOBRE, Miriam (orgs.). *A Produção do Viver*. São Paulo: SOF Sempre Viva Organização Feminista, p. 51, 2003.
- SAMPAIO, Maria Helena Antunes de. *Indic. Econ. FEE, Porto Alegre*. v 34, n. 1, p. 23-30, julho/2006. Disponível em: <<https://revistas.planejamento.rs.gov.br/index.php/indicadores/article/view/1437>>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2022.
- SANDEL, Michael J. *O que o dinheiro não compra: os limites morais do mercado*. Tradução de Clóvis Marques. 11ª ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 65, 2019.
- SARLET, Ingo. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 11ª ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, p. 113-114, p. 115, 2012.
- SCHEMES, C.; DA SILVA, C. E.; KUENZER, A. Z. *A Precarização do Trabalho e da Educação na Cadeia Produtiva do Setor Coureiro-Calçadista do Vale do Sinos (RS)*. In: *Germinal: marxismo e educação em debate*, [S. l.], v. 6, n. 2, p. 142–150, 2014. DOI: 10.9771/gmed.v6i2.9982. Disponível em: <<https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/9982>>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2022.
- SCHNEIDER, Sergio. *O mercado de trabalho da indústria coureiro-calçadista do Rio Grande do Sul: formação histórica e desenvolvimento*. In: Achyles B. da Costa; Maria Cristina Passos. (Org.). *Indústria de calçados no Rio Grande do Sul*. São Leopoldo: Ed. Unisinos, 2004, p. 25-49.
- SILVEIRA, Carvalho, Advogados Associados. *Cola de sapateiro: qual situação de uso dá direito ao adicional de 20% sobre o salário?* 29/10/2021. Blog. Disponível em: <<https://carvalhosilveiraadv.com.br/cola-de-sapateiro-qual-situacao-de-uso-da-direito-ao-adicional-de-20-sobre-o-salario/>>. Acesso em: 02 de novembro de 2022.
- VAZ, Sérgio. *Flores de Alvenaria*. 1ª ed. São Paulo: Global, 2016. p. 124.
- VELHO, Gilberto. *Observando o familiar*. In: *Individualismo e cultura: notas para um a antropologia da sociedade contemporânea*. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1987.

APÊNDICES

APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO UTILIZADO PARA A CONDUÇÃO DA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA COM ESMERALDA

Dados pessoais da entrevistada:

- 1) Qual é seu gênero, idade, nacionalidade e naturalidade (cidade e Estado)?
- 2) Qual é seu nível de escolaridade?
- 3) Você está trabalhando? Caso positivo, ainda atua na confecção de calçados ou trabalha em outra área?
- 4) Com que idade, aproximadamente, começou a trabalhar? Foi diretamente na indústria calçadista/confecção de calçados, ou chegou a trabalhar em outra atividade antes?
- 5) Há quantos anos trabalha ou por quantos anos trabalhou com calçados?

Formalidade do serviço – modalidade de contratação:

- 6) Como você trabalha atualmente (caso ainda trabalhe) na confecção de calçados? Exemplos: sem registro formal; com carteira assinada; com contrato de prestação de serviços; com registro de MEI; etc.
- 7) Como você já trabalhou na confecção de calçados? Exemplos: sem registro formal; com carteira assinada; com contrato de prestação de serviços; com registro de MEI; etc.
- 8) Conhece alguém que tenha sido contratado com CTPS assinada para trabalhar na confecção de calçados em casa?
- 9) Você já foi contratada pela fábrica por “contrato de experiência”? Foi dispensada logo após o término do período de experiência ou foi efetivada?
- 10) Você já, trabalhando em fábrica, realizou paralelamente a confecção de calçados em casa? Caso positivo, a produção feita em casa vinha da mesma fábrica em que trabalhava ou outra? Se da mesma, este serviço foi remunerado como “extra”, por talão?
- 11) Já vivenciou, trabalhando em fábricas de calçados, alguma violação de direitos trabalhistas? (ex: horas-extras ou hora noturna não remuneradas, supressão de férias, demissão durante a gravidez, redução ou supressão do intervalo de almoço, atraso no pagamento do salário, etc).

Semelhanças e diferenças entre o trabalho realizado nas fábricas e nos ateliês:

12) Você já trabalhou na confecção de calçados em fábricas e em ateliês caseiros?

13) Caso positivo, em qual das situações sentia maior carga de estresse ou abalo emocional? Considera ser mais difícil trabalhar com integrantes da família, amigos e vizinhos em suas casas e ateliês, ou dentro das fábricas?

14) Você se sentia mais pressionada com o trabalho na fábrica ou em ateliês/domicílio?

Trabalho em ateliê:

15) Conte-me sobre a confecção de calçados em ateliê: como ocorrem os primeiros contatos entre fábrica e ateliê? Como o serviço e a remuneração são pactuados? E o fornecimento de material (colas, linhas, etc)? Quem se responsabiliza pelo maquinário? O que acontece caso o prazo não seja cumprido ou um erro seja cometido na confecção? Como o serviço é remunerado? As empresas sempre cumpriram o pactuado?

16) Qual o menor e o maior número de pessoas com que você já trabalhou em casa?

17) Você prefere trabalhar na confecção de calçados nas fábricas ou nos ateliês?

Alienação do trabalho – reestruturação produtiva – polivalência do trabalhador:

18) Você saberia produzir um calçado do início ao fim, caso dispusesse das ferramentas necessárias? Sabe manejar todas as ferramentas envolvidas e executar todas as etapas do processo? Se não todas, quais você sabe? E em que contexto aprendeu cada uma?

19) Você percebe a ocorrência de mudanças no trabalho desempenhado ao longo dos anos, no que tange à modernização do trabalho, à automação, à inserção de máquinas e equipamentos que tornem o processo mais simples ou o resultado mais eficaz?

20) Com que frequência costuma trabalhar com máquinas e equipamentos mais modernos – novas tecnologias, automação e eletrônica, por exemplo? Foi ensinada a operar novas tecnologias alguma vez no âmbito da confecção de calçados? Como foi?

21) Você costuma saber qual o destino final (se serão para consumo no mercado interno ou exportação) e qual o valor de venda dos calçados produzidos por você?

22) Você já usou um calçado que você mesma produziu? Caso negativo, já teve vontade? As empresas facilitam de algum modo a aquisição dos calçados produzidos?

Saúde, bem-estar no ambiente de trabalho e patologias:

23) Você conhece alguém que já parou de trabalhar, momentânea ou definitivamente, na indústria calçadista, em decorrência de um problema de saúde (acidente ou doença)? Sabe dizer qual foi o problema?

24) Você já sofreu ou presenciou um acidente de trabalho na confecção de calçados? Caso positivo, foi em fábrica ou em casa/ateliê? Como foi? Caso negativo, conhece alguém que já tenha sofrido acidentes assim?

25) Como você ou a pessoa conhecida lidaram com o problema – ex: se o acidente foi em casa/ateliê, alguma empresa foi comunicada? Algum empregador auxiliou?

26) Caso tenha sido em ateliê, foi possível finalizar a demanda de entrega de calçados depois do acidente? De que forma?

27) Como você avaliaria a salubridade e o bem-estar dos ambientes de trabalho pelos quais passou, em fábricas e ateliês? (considerar: poluição sonora, odores fortes, velocidade de esteira, relacionamento com a chefia, períodos de descanso, atendimento de necessidades básicas como água e uso de banheiros, segurança do ambiente, disponibilidade de EPIs etc).

28) Você costuma ou costumou trabalhar utilizando a “cola de sapateiro”, o thinner ou outra substância tóxica ou permanecendo próximo a ela?

29) Caso positivo, já sentiu algum efeito adverso pela proximidade com a substância e a inalação constante?

30) Conhece algum caso de indivíduo que tenha iniciado o uso da substância como droga, em decorrência do contato pelo trabalho desempenhado?

31) Já necessitou utilizar um benefício previdenciário e não pôde, por estar trabalhando sem vínculo? (ex: auxílio-doença, aposentadoria por invalidez, licença-maternidade).

Percepção sobre o serviço e relação com o trabalho desempenhado:

32) Você gosta das funções que desempenha (ou desempenhava) na confecção dos calçados? Qual sua relação com esse trabalho, o que pensa a respeito dele?

33) Você constituiu vínculos afetivos com outras pessoas, por ter trabalhado com elas em ateliês domésticos? E nas fábricas?

34) E nos ateliês domésticos, já ocorreu o oposto, ou seja, um vínculo (familiar, de amizade etc) já foi desgastado em razão da convivência profissional?

Contingência e sazonalidade do serviço:

35) Qual foi o maior intervalo de tempo que você, trabalhando em ateliê, já permaneceu sem receber qualquer demanda de serviço?

36) Qual foi o maior intervalo de tempo que já permaneceu sem ser remunerado trabalhando no setor calçadista?

37) Como se mantinha nesse intervalo de tempo?

38) Já recebeu alguma demanda de serviço com volume e prazo que considerou desproporcionais? Como foi? Foi possível a entrega da produção no prazo estipulado?

Trabalho infantil e evasão escolar:

39) Você ou algum conhecido seu já deixou de frequentar a escola em dias pontuais para ajudar a família na confecção de calçados, em razão de haver uma demanda de serviço cujo volume e urgência não permitiriam a finalização sem a sua ajuda?

40) Você ou algum conhecido seu já abandonou completamente os estudos, para dedicar-se exclusivamente ao trabalho na indústria calçadista?

41) Você começou a trabalhar com calçados na infância, adolescência ou na fase adulta? Caso tenha sido na infância ou adolescência, por qual razão começou a trabalhar? (necessidade, sustento seu e/ou da família; volume do serviço fornecido a outro membro da família; complementação de renda da família ou própria; imposição da família etc).

42) Você sente que sua infância ou adolescência poderiam ter sido mais proveitosas, caso não precisasse dedicar-se à confecção de calçados?

43) Você, quando jovem, sentia que o ingresso na indústria calçadista era inevitável? Sua escola, família ou amigos conversavam sobre outras profissões ou áreas de atuação? Você tinha vontade de exercer alguma outra profissão?

Fiscalização do trabalho:

44) Alguma vez, enquanto trabalhava em fábricas ou ateliês domésticos, já presenciou a chegada de fiscalização para verificar as condições de trabalho e do ambiente? Caso negativo, já tomou conhecimento de alguém que tenha presenciado essa fiscalização?

Judicialização de conflitos:

45) Você já moveu, ou conhece alguém que já moveu, uma ação judicial contra empresas de calçados? Caso positivo, sabe relatar o contexto (ex: se você ou a pessoa trabalhavam para a empresa dentro de fábrica ou em ateliê, quais os motivos que suscitaram a ação etc).

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO UTILIZADO PARA A CONDUÇÃO DA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA COM O PRESIDENTE DO SINDICATO DOS SAPATEIROS DE IGREJINHA

- 1) É possível, para aqueles que trabalham na confecção de calçados em domicílio ou em ateliês não registrados, filiar-se ao sindicato? Existe alguma modalidade de afiliação para essas pessoas?
- 2) Quais são os benefícios, para os trabalhadores da indústria calçadista, da afiliação ao sindicato?
- 3) O sindicato recebe muitas denúncias de violação de direitos trabalhistas por trabalhadores de dentro das fábricas? E dos ateliês?
- 4) O sindicato recebe muitas denúncias de trabalho informal, em ateliês não registrados?
- 5) É comum que trabalhadores tenham a CTPS assinada para trabalhar na confecção de calçados em casa?
- 6) O sindicato recebe muitas denúncias de trabalho infantil em ateliês domésticos/casas?
- 7) O sr. verifica que o trabalho informal, em ateliês não registrados, nas casas das pessoas, parece aumentar ou diminuir com o passar dos anos?
- 8) O sr. nota uma preponderância de gênero, idade ou nível de escolaridade em trabalhadores da indústria calçadista que trabalham em ateliês, em casa?
- 9) O sindicato recebe muitas denúncias relacionadas a acidentes ou doenças do trabalho?
- 10) O sindicato recebe muitas denúncias relacionadas a atraso no pagamento do valor pactuado pelos ateliês com os trabalhadores?
- 11) Segundo a sua experiência, parecem existir regiões da cidade com maior e outras com menor concentração de casas com trabalhadores informais da indústria calçadista,

em ateliês não registrados? Caso positivo, essa concentração parece coincidir com algum fator específico, como socioeconômico?

12) O sr. saberia informar se são feitas inspeções regulares das condições de trabalho nas fábricas por algum órgão de fiscalização?

13) E nos ateliês caseiros, como é possível fazer essa fiscalização? Apenas quando se recebe denúncia?

14) Se um ateliê não registrado é descoberto pela fiscalização, o que ocorre?

15) O sr. tem conhecimento de muitas reclamações trabalhistas movidas por trabalhadores da indústria calçadista de Igrejinha contra empresas, pelo trabalho dentro das fábricas? E nos ateliês?

16) Existe algum objeto ou pedido que seja recorrente nessas ações?

17) Quais são os projetos existentes na cidade ou na região, por parte do poder público e dos sindicatos, no sentido de combater a precarização das condições de trabalho e conscientizar os trabalhadores da indústria calçadista acerca de seus direitos, possibilitando que identifiquem violações e saibam como e onde denunciá-las?