



Melissa Coimbra

A CULTURA DO TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL: UM ESTUDO SOBRE AS TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA TÊXTIL-VESTUARISTA



MASSIMILIANO
CAMPIONI
1992

MELISSA COIMBRA

A CULTURA DO TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL

UM ESTUDO SOBRE AS TRABALHADORAS
DA INDÚSTRIA TÊXTIL-VESTUARISTA



UFSC

Florianópolis

2014

Copyright © 2014 Melissa Coimbra

Capa

Tiago Roberto da Silva

Foto da capa

<http://nevsepic.com.ua>

Edição e editoração eletrônica

Carmen Garcez

Catálogo na fonte pela Biblioteca Universitária
da

Universidade Federal de Santa Catarina

C679c Coimbra, Melissa

A cultura do trabalho em Jaraguá do Sul: um estudo sobre as trabalhadoras da indústria têxtil-vestuarista / Melissa Coimbra. – Florianópolis : Editoria Em Debate/UFSC, 2014. 232 p. : il., graf., tabs., mapas.

Inclui bibliografia.

ISBN: 978-85-68267-06-6

1. Indústria têxtil – Jaraguá do Sul. 2. Jaraguá do Sul – História. 3. Trabalho – Aspectos sociais. 4. Mulheres – Trabalho. I. Coimbra, Melissa.
II. Título.

CDU: 316.334.23 (816.401.06)

Todos os direitos reservados a

Editoria Em Debate

Campus Universitário da UFSC – Trindade

Centro de Filosofia e Ciências Humanas

Bloco anexo, sala 301

Telefone: (48) 3338-8357

Florianópolis – SC

www.editoriaemdebate.ufsc.br

www.lastro.ufsc.br

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Capes pela bolsa concedida durante o mestrado, sendo que esse recurso foi fundamental para a conclusão de minha pesquisa; ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, pela atenção dedicada a esta pesquisa e pelos recursos financeiros concedidos para a participação em congressos.

Sou grata à prof^a Maria Soledad, pelas suas orientações sempre oportunas e pelos incentivos acadêmicos, essenciais ao meu crescimento como Cientista Social e como cidadã. Aos(as) professores(as) do Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política, que contribuíram para a minha formação acadêmica, e em especial aos professores Jacques Mick e Ricardo Gaspar Müller, que participaram da banca de qualificação, com suas sugestões indispensáveis a este trabalho.

Meus agradecimentos às(os) integrantes do NUSMER, que colaboraram de alguma forma para o meu crescimento acadêmico: à prof^a Márcia Mazon, Gabriel, Maria Alejandra e, especialmente, à querida colega Caroline Jacques, sempre disposta a debater a teoria social e política.

Agradeço a todas as trabalhadoras do setor têxtil-vestuarista que me apresentaram com suas histórias; e ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Jaraguá do Sul e Região – o STIV, que contribuiu significativamente, fornecendo dados e informações valiosas para esta pesquisa. Agradeço ao Instituto Federal de Jaraguá do Sul – IFSC, pela especial atenção que obtive durante a pesquisa de campo, inclusive concedendo transporte e fornecendo contatos de profissionais que atuam na cadeia têxtil-vestuarista da cidade. Agradeço aos(as) trabalhadores(as) do Museu Histórico Eugênio Victor Schmöckel e da Biblioteca Municipal de Jaraguá do Sul, que sempre foram atenciosos em fornecer dados, informações e documentos necessários à pesquisa.

Especialmente, agradeço ao meu companheiro Eric Araujo Dias Coimbra pelas suas sugestões e pelo sempre imenso incentivo acadêmico em minha trajetória profissional. Agradeço à minha mãe, Gertrudes, pelo incentivo, amor e carinho, ao meu pai Ernani Barcellos (*in memoriam*), ao meu irmão Marcelo Ernani Barcellos, ao Mário Lúcio Coimbra pela atenciosa revisão desta pesquisa e à querida Elizabeth Adorno Araujo Dias pelo sempre incentivo, amizade e solidariedade.

O ÚLTIMO DISCURSO

(CHARLES CHAPLIN)

Sinto muito, mas não pretendo ser um imperador. Não é esse o meu ofício. Não pretendo governar ou conquistar quem quer que seja. Gostaria de ajudar – se possível – judeus, o gentio... negros... brancos.

Todos nós desejamos ajudar uns aos outros. Os seres humanos são assim. Desejamos viver para a felicidade do próximo – não para o seu infortúnio. Por que havemos de odiar e desprezar uns aos outros? Neste mundo há espaço para todos. A terra, que é boa e rica, pode prover a todas as nossas necessidades.

O caminho da vida pode ser o da liberdade e da beleza, porém nos extraviamos. A cobiça envenenou a alma dos homens... levantou no mundo as muralhas do ódio... e tem-nos feito marchar a passo de ganso para a miséria e os morticínios. Criamos a época da velocidade, mas nos sentimos enclausurados dentro dela. A máquina, que produz abundância, tem-nos deixado em penúria. Nossos conhecimentos fizeram-nos céticos; nossa inteligência, empedernidos e cruéis. Pensamos em demasia e sentimos bem pouco. Mais do que de máquinas, precisamos de humanidade. Mais do que de

inteligência, precisamos de afeição e doçura. Sem essas virtudes, a vida será de violência e tudo será perdido.

A aviação e o rádio aproximaram-nos muito mais. A própria natureza dessas coisas é um apelo eloquente à bondade do homem... um apelo à fraternidade universal... à união de todos nós. Neste mesmo instante a minha voz chega a milhares de pessoas pelo mundo afora... milhões de desesperados, homens, mulheres, criancinhas... vítimas de um sistema que tortura seres humanos e encarcera inocentes.

Aos que me podem ouvir eu digo: “Não desespereis! A desgraça que tem caído sobre nós não é mais do que o produto da cobiça em agonia... da amargura de homens que temem o avanço do progresso humano. Os homens que odeiam desaparecerão, os ditadores sucumbem e o poder que do povo arrebataram há de retornar ao povo.

E assim, enquanto morrem homens, a liberdade nunca perecerá.

Soldados! Não vos entreguem a esses brutais... que vos desprezam... que vos escravizam... que arregimentam as vossas vidas... que ditam os vossos atos, as vossas ideias e os vossos

sentimentos! Que vos fazem marchar no mesmo passo, que vos submetem a uma alimentação regrada, que vos tratam como gado humano e que vos utilizam como bucha de canhão!

Não sois máquina! Homens é que sois! E com o amor da humanidade em vossas almas! Não odieis! Só odeiam os que não se fazem amar... os que não se fazem amar e os inumanos!

Soldados! Não batalheis pela escravidão! Lutai pela liberdade! No décimo sétimo capítulo de São Lucas está escrito que o Reino de Deus está dentro do homem – não de um só homem ou grupo de homens, mas dos homens todos! Está em vós! Vós, o povo, tendes o poder – o poder de criar máquinas. O poder de criar felicidade! Vós, o povo, tendes o poder de tornar esta vida livre e bela... de fazê-la uma aventura maravilhosa. Portanto – em nome da democracia – usemos desse poder, unamo-nos todos nós. Lutemos por um mundo novo... um mundo bom que a todos assegure o ensejo de trabalho, que dê futuro à mocidade e segurança à velhice.

É pela promessa de tais coisas que desalmados têm subido ao poder. Mas, só mistificam! Não cumprem o que prometem. Jamais o cumprirão! Os ditadores liberam-se, porém escravizam o povo. Lutemos agora para libertar o mundo, abater as fronteiras nacionais, dar fim à ganância, ao ódio e à prepotência. Lutemos por um mundo de razão, um mundo em que a ciência e o progresso conduzam à ventura de todos nós. Soldados, em nome da democracia, unamo-nos!

Hannah, estás me ouvindo? Onde te encontrares, levanta os olhos! Vês, Hannah? O sol vai rompendo as nuvens que se dispersam! Estamos saindo da treva para a luz! Vamos entrando num mundo novo – um mundo melhor, em que os homens estarão acima da cobiça, do ódio e da brutalidade. Ergue os olhos, Hannah! A alma do homem ganhou asas e afinal começa a voar. Voa para o arco-íris, para a luz da esperança.

*Ergue os olhos, Hannah!
Ergue os olhos!*

TRÊS APITOS

(NOEL ROSA)

*Quando o apito da fábrica de tecidos
Vem ferir os meus ouvidos
Eu me lembro de você
Mas você anda
Sem dúvida bem zangada
Ou está interessada
Em fingir que não me vê
Você que atende ao apito
de uma chaminé de barro
Porque não atende ao grito
Tão aflito
Da buzina do meu carro
Você no inverno
Sem meias vai pro trabalho
Não faz fé no agasalho
Nem no frio você crê
Mas você é mesmo artigo
que não se imita
Quando a fábrica apita
Faz reclame de você
Nos meus olhos você lê
Que eu sofro cruelmente
Com ciúmes do gerente
Impertinente
Que dá ordens a você
Sou do sereno poeta muito soturno
Vou virar guarda-noturno
E você sabe porque
Mas você não sabe
Que enquanto você faz pano
Faço junto ao piano
Estes versos pra você*

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	15
1.1 Metodologia.....	20
1.2 Referenciais teóricos: mundos do trabalho, gênero e etnicidade através de trajetórias.....	24
2. ASPECTOS SOCIAIS, HISTÓRICOS E ECONÔMICOS DE JARAGUÁ DO SUL.....	35
2.1 Aspectos históricos de Jaraguá do Sul.....	35
2.2 Histórico e mapeamento da imigração e das etnias.....	38
2.3 As características da colônia e o papel da mulher	47
2.4 Do sistema de colônia-venda à industrialização.....	56
2.5 Histórico e aspectos gerais da Malwee.....	68
2.6 Histórico e aspectos gerais da Marisol	77
3. O MUNDO DO TRABALHO VISTO DO COMPONENTE ÉTNICO	85
3.1 A noção de cultura do trabalho	85
3.2 A cultura do trabalho em Jaraguá do Sul	87
3.3 Etnicidade e religião.....	95
3.4 A migração das(os) trabalhadoras(es) do Estado do Paraná.....	100
4. GÊNERO E TRABALHO	100
4.1 O perfil das trabalhadoras entrevistadas	115

4.2 A saúde das trabalhadoras	128
4.3 As trajetórias laborais das trabalhadoras	131
4.4 A rotina diária das trabalhadoras: a esfera doméstica e a indústria	134
4.5 A ausência de benefícios sociais nas indústrias.....	139
4.6 Diferentes visões geracionais de trabalhadoras.....	142
4.7 O componente étnico nas indústrias: as “daqui” e as “de fora”	149
4.8 O que as trabalhadoras esperam de seu trabalho?	154
4.9 As trabalhadoras e o seu tempo de lazer.....	160
5. AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA.....	163
5.1 A reestruturação produtiva e as transformações dos modelos de gestão	163
5.2 Os impactos da reestruturação produtiva no polo têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul	167
5.3 Características da indústria têxtil-vestuarista: as etapas do processo produtivo	176
5.4 A explosão das facções em Jaraguá do Sul: o trabalho a domicílio	178
5.5 O sindicato e as trabalhadoras	188
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	197
REFERÊNCIAS	201
ANEXOS.....	217

1. Entrevista com empresária(o) do ramo têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul – Campo II – Outubro de 2012	217
2. Entrevista com costureira de facção não registrada e que não possui carteira assinada – Jaraguá do Sul – Dezembro de 2012	218
3. Entrevista com costureira de facção, registrada em carteira – Dezembro de 2012	219
4. Entrevista com trabalhadoras da Marisol e Malwee – Setembro a dezembro de 2012.....	220
5. Entrevista com o historiador, concedida em 14 de dezembro de 2012. O mesmo roteiro foi aplicado ao professor do Instituto Técnico Federal de Jaraguá do Sul.....	221
6. Entrevista com a vice-presidente e coordenadora do departamento da mulher do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Jaraguá do Sul e Região (STIV), em 13 de agosto de 2012.....	222
LISTA DE GRÁFICOS	225
LISTA DE TABELAS.....	226
LISTA DE FOTOS.....	226
LISTA DE ILUSTRAÇÕES	227
LISTA DE MAPAS.....	227
LISTA DE SIGLAS	227

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa se propõe analisar as trajetórias laborais das trabalhadoras da cadeia têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul, cidade situada na região Norte do Estado de Santa Catarina (sul do Brasil), procurando construir uma interlocução entre as dimensões de gênero, trabalho e etnicidade.

Um marco significativo nessas trajetórias remete aos impactos da reestruturação produtiva sobre o conteúdo e as condições laborais das trabalhadoras e requer que nos debrucemos sobre algumas das consequências desse processo. As mudanças da economia global, junto com as reformas neoliberais que impactaram o mundo do trabalho, afetaram de forma significativa o setor têxtil, que no intuito de se readequar as condições de acirrada competitividade do mercado, imprimiu políticas severas de reestruturação no âmbito das relações e condições de trabalho a partir da década de 1990. Procurando identificar como esse marco estrutural penetra nas possibilidades e expectativas das trabalhadoras, registramos seus testemunhos orais sobre a inserção e condições laborais no setor, julgando estimulante selecionar perfis pessoais de forma a garantir uma heterogeneidade desse grupo de trabalhadoras.

A região de Jaraguá do Sul apresentou, em sua trajetória de consolidação demográfica, fortes componentes migratórios e, entre estes, houve uma presença significativa de população oriunda de países europeus (Alemanha, Itália, Hungria e Polônia), cuja referência constantemente aparece no imaginário local como emblemas para a identificação, sobretudo, em relação à dimensão sociocultural que se expressa através da cultura do trabalho. Cabe frisar que o lema “grandeza pelo trabalho” encontra-se, inclusive, no centro da própria bandeira da cidade e dessa forma é evocado como marca de caracterização cultural.

Esses discursos que se criam em torno de emblemas de identidade étnica são, com frequência, trazidos à tona nas narrativas de trabalhadoras, de empresários da região e de algumas figuras vinculadas ao mundo laboral, na esteira de supostos atributos positivos inerentes ao trabalho. Essa categoria étnica é uma construção social que comparece como estratégia de diferenciação e hierarquização social em certas circunstâncias, onde poderia haver disputa de recursos. Seja no âmbito do trabalho ou na ocupação de certos espaços urbanos que crescem e se transformam na esteira da consolidação de alguns bairros locais. Isso se manifesta, por exemplo, diante da própria chegada de novos componentes migratórios, em décadas relativamente recentes na história da cidade.

Além do fluxo de migrantes europeus nas primeiras décadas da formação da cidade, Jaraguá do Sul também recebeu um fluxo migratório de trabalhadores(as) a partir dos anos 1970 – período de desenvolvimento econômico chamado “milagre brasileiro”¹ – oriundos de várias regiões do país, especialmente do Paraná, para trabalhar nas fábricas. Essa realidade se faz presente em diversos segmentos da indústria na cidade: além das indústrias da cadeia têxtil-vestuarista, como a Malwee Ltda. e a Marisol S.A., indústrias como a Weg Motores e indústrias alimentícias também atraem mão de obra de outras regiões do Brasil.

Como essa variável étnica é considerada no caso do nosso estudo, como relevante para iluminar a compreensão das relações de trabalho

¹ Embora o período tenha sido chamado de “milagre brasileiro” e apresentado altos índices de crescimento econômico, ele foi acompanhado também de retrocessos sociais tais como: a concentração de terras; a expulsão dos pobres da área rural, devido à modernização da agricultura; o intenso êxodo rural, a violência praticada contra a classe trabalhadora no campo e na cidade, além da dívida externa brasileira que aumentou paulatinamente durante o período. “O golpe significou um retrocesso para o País. Os projetos de desenvolvimento implantados pelos governos militares levaram ao aumento da desigualdade social. Suas políticas aumentaram a concentração de renda, conduzindo a imensa maioria da população à miséria, intensificando a concentração fundiária e promovendo o maior êxodo rural da história do Brasil. Sob a retórica da modernização, os militares aumentaram os problemas políticos e econômicos, e quando deixaram o poder em 1985, a situação brasileira estava extremamente agravada pelo que fora chamado de “milagre brasileiro””. (Fernandes, 2000, p. 41). Ver Coimbra (2006).

ligadas ao setor nessa cidade (e na região), julgamos adequado apoiar-nos nas argumentações da antropóloga Giralda Seyferth, que fala sobre as características dos grupos étnicos que imigraram para o Brasil:

As identidades étnicas foram elaboradas dentro de uma perspectiva etnocêntrica de superioridade étnica. **A começar pelo *ethos* do trabalho, presente em quase todos os grupos, onde o pioneirismo ou a capacidade são argumentos manipulados para contrastar os imigrantes com os brasileiros.** A obra da colonização e a participação do imigrante na industrialização do Brasil são as marcas diferenciadoras mais frequentemente usadas para afirmar as identidades étnicas. O “trabalho” concebido dessa maneira é um dos símbolos de identidade mais utilizados, pois contrasta, de um lado, os imigrantes e seus descendentes, como aqueles que vieram para designar o trabalho, e de outro os brasileiros, definidos por oposição, como avessos ao trabalho, principalmente manual (Seyferth, 1990, p. 91, grifo nosso).

Na esteira dessa ética voltada ao trabalho, trata-se aqui de identificar como isso se criou e recriou na cidade. Inclusive procuramos verificar se esse tom étnico apareceria como discurso de identificação diferenciação entre as trabalhadoras, sobretudo após as transformações econômico-estruturais no setor têxtil-vestuarista a partir dos anos 1990.

Por outro lado, no eixo temático que vincula trabalho e gênero, que também constitui base fundamental para nossa análise; verificamos que foram produzidas várias pesquisas nas universidades brasileiras, as quais, apesar das suas especificidades consideram esse recorte de gênero como perspectiva indispensável para pensar o mundo do trabalho.² Diz-se, inclusive, que “relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho são duas proposições indissociáveis que formam um sistema” (Kergoat, 1996, p. 1).

Segundo Neves e Pedrosa (2007, p. 11), o “processo de mudan-

² Coimbra (2012), Jinkings (2002), Jinkings e Amorim (2006), Leite (2004), Leite (2009), Lima (2009), Neves (2000), Pedrosa (2005), Caleffi (2008), Amorim (2003), Araujo (2001), Abreu (1993), entre outros(as).

ças” que transformou o mundo do trabalho, a partir da reestruturação produtiva “reconfiguraram as relações de gênero no trabalho”. Observou-se nas pesquisas, que o trabalho flexível no processo produtivo acarretou na massiva terceirização e subcontratação de mão de obra feminina, demandadas pelas indústrias do segmento têxtil-vestuarista no Brasil, assim como o aumento do trabalho informal (a domicílio) realizado, muitas vezes, por famílias inteiras. Com a política de abertura econômica praticada pelo governo brasileiro nos anos de 1990 e a consequente reestruturação produtiva, as indústrias do segmento têxtil-vestuarista reconfiguraram as relações internas do conteúdo e a forma do trabalho, tornando barata a mão de obra feminina neste setor da economia, sobretudo em relação à costura, a última etapa da produção.

Seguindo as perspectivas acima esboçadas, elaboramos uma trama social que será tratada à luz dos estudos teóricos sobre as transformações do mundo do trabalho, os estudos de etnicidade e também de gênero. Na interseção dessas variáveis, procuramos buscar respostas a algumas das indagações que nos desafiavam, conforme segue.

Pressupondo que a identidade étnica é uma construção social, que se atualiza através das práticas e conteúdos no cotidiano das relações, de que forma ela poderia estar comparecendo nos discursos e práticas de identificação das trabalhadoras do setor? Haveria uma cultura de trabalho específica com conteúdos supostamente herdados dos imigrantes europeus? Em que medida essa identidade étnica é recriada como forma de hierarquização ou diferenciação social, como um recurso de disputa de recursos? Dessa forma, até que ponto a “cultura do trabalho” peculiar à região, seria uma ideologia criada e tida como um pressuposto que assegura empregabilidade às trabalhadoras de ascendência europeia em detrimento das que vêm de fora? Quais seriam as representações sobre a cultura do trabalho das trabalhadoras migrantes de outros Estados do Brasil, em especial as paranaenses, ou de trabalhadoras jaraguenses que não são de ascendência europeia, por exemplo, as negras? Quais são as especificidades das trajetórias laborais das trabalhadoras, considerando os componentes de gênero, geração, origem e ascendência familiar? Esta última questão, pensada diante do marco da migração de trabalhadoras(es) de outros Estados

brasileiros (sobretudo do Paraná) e também mediante o processo de reestruturação produtiva a partir dos anos de 1990, que afetou as indústrias da cadeia têxtil-vestuarista na região.

Partimos do pressuposto de que a etnicidade e as relações de gênero se entrelaçam com as histórias de vida das trabalhadoras, e ao mesmo tempo, se recriam e se transformam no âmbito da vida laboral (macroestrutural) e microssocial. Com esse pano de fundo, formulamos as seguintes hipóteses: 1) Existiria uma preferência de componente étnico de perfil laboral por parte das indústrias têxteis-vestuaristas no momento da contratação das trabalhadoras, constituindo uma espécie “pacto étnico” de empregabilidade, não obstante, atualmente esta preferência teria se rompido mediante os cenários de mudanças estruturais; 2) O discurso da “grandeza pelo trabalho” seria uma ideologia difundida pela elite industrial e política da cidade, o qual seria incorporado pelas antigas e novas gerações de trabalhadoras e trabalhadores, embora também existam resistências a este discurso. 3) A reestruturação produtiva afetou sobretudo as condições de trabalho das trabalhadoras, fragmentando as formas de contratação de serviços e precarizando as suas condições de trabalho, independentemente da condição étnica ou de origem (sejam nativas ou de fora da cidade) dessas trabalhadoras.

Procurando dar cobertura a essas indagações, elaboramos o presente estudo organizando os conteúdos da seguinte forma: no primeiro capítulo, apresentamos uma abordagem dos aspectos sociais, históricos e econômicos de Jaraguá do Sul, enfocando as características da colônia e elaborando um mapeamento da imigração e das etnias. Abordamos o processo de transição do sistema colônia-venda à industrialização, com destaque para as empresas Malwee e Marisol. O segundo capítulo, intitulado “O mundo do trabalho visto do componente étnico”, faz uma abordagem teórica da cultura do trabalho em Jaraguá do Sul, enfocando os conceitos de etnicidade e religiosidade, bem como o processo migratório das(os) trabalhadoras(es) do Estado do Paraná. O terceiro capítulo, intitulado “Gênero e trabalho”, enfoca o perfil das trabalhadoras entrevistadas, suas trajetórias laborais, a relação entre a esfera doméstica e a fábrica, as diferentes visões geracio-

nais de trabalhadoras, o componente étnico nas indústrias, a ausência de benefícios sociais e as condições de saúde das trabalhadoras. O quarto e último capítulo, intitulado “As transformações do mundo do trabalho e a reestruturação produtiva”, aborda as transformações do modelo de gestão, os impactos da reestruturação produtiva no polo têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul (SC), as características e as etapas de produção na indústria, a explosão das facções e o trabalho a domicílio, e a questão sindical.

1.1 METODOLOGIA

Realizamos uma amostragem constituída por 27 entrevistas. Foram entrevistadas 16 trabalhadoras (costureiras) de duas indústrias têxteis-vestuaristas da cidade de Jaraguá do Sul – SC: a Malwee Malhas Ltda. e a Marisol S.A. Além destas, entrevistamos duas costureiras de uma facção de roupas, registradas em carteira e três costureiras de facções não registradas, que exercem trabalho a domicílio. Também entrevistamos uma dirigente do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Jaraguá do Sul e Região (STIV), dois empresários do ramo têxtil-vestuarista, um historiador do Museu Histórico de Jaraguá do Sul, um ex-diretor da Malwee Malhas Ltda. e um professor da Escola Técnica Federal (IFSC) de Jaraguá do Sul. As análises e reflexões que constituem essa pesquisa incluem todas essas fontes que foram registradas no campo empírico.

Entre as 21 costureiras entrevistadas, três são aposentadas já idosas, com mais de 65 anos. As diferenças de idade das trabalhadoras entrevistadas oferece-nos uma visão de análise geracional, mediante entrevistas com mulheres que iniciaram na indústria têxtil e do vestuário antes mesmo da década de 1980 e outras que iniciaram suas atividades em períodos mais recentes (décadas de 1990, 2000).

Ao entrevistarmos as trabalhadoras mais antigas, verificamos que apesar de algumas terem se aposentado por tempo de serviço, elas ainda continuam trabalhando nas mesmas indústrias em que se aposentaram, constituindo um fato comum na indústria têxtil-vestuarista

de Jaraguá do Sul. Como a mão de obra de costureiras é escassa na região, as indústrias não demitem as trabalhadoras aposentadas, pois estas empresas, além de perderem mão de obra qualificada, teriam que pagar todos os encargos sociais de anos de trabalho.³

Procuramos contemplar na amostragem uma série de perfis profissionais, incluindo costureiras de variadas faixas etárias e ocupações, aposentadas que continuam trabalhando na indústria; aposentadas que não exercem mais a profissão na indústria; costureiras que são líderes sindicais; costureiras que não são ligadas ao sindicato e costureiras de pequenas facções registradas e não registradas.

Parte das entrevistas realizadas foi possível mediante uma lista de contatos de trabalhadoras fornecida pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Jaraguá do Sul e Região (STIV); também foram obtidos outros contatos a partir das primeiras trabalhadoras entrevistadas. Solicitamos ao sindicato e às próprias informantes que nos indicassem trabalhadoras de diversos perfis étnicos: negras, nordestinas, paranaenses, descendentes de alemãs, húngaras, italianas e outras.

Foram realizadas três viagens de campo à cidade de Jaraguá do Sul, nos meses de setembro, outubro e dezembro de 2012. No mês de setembro, realizamos um pré-campo, investigando junto ao sin-

³ Segundo as informações do sindicato da categoria, o STIV, a lei permite que o trabalhador (a) continue trabalhando após aposentadoria, até mesmo porque, com o sistema do fator previdenciário que incide sobre o valor das aposentadorias, reduzindo muito o que se recebe, muitos trabalhadores/as preferem continuar trabalhando, para ajudar nos rendimentos. As indústrias não demitem, pois geralmente trata-se de pessoas com muita experiência. Não existe lei que obrigue a empresa a demitir o trabalhador (a), no momento em que se aposenta. Fonte: STIV (2013). Informação verbal. [...] Também, segundo as informações do setor Jurídico do sindicato da Indústria Têxtil de Blumenau – SC – SINTEX, Não existe qualquer Lei que vincule aposentadoria à rescisão do contrato de trabalho. Existe um entendimento hoje estampado do art. 58 da Lei 8.213/91 apenas para os trabalhadores que fossem aposentados especiais (B-46), os quais não poderiam permanecer em ambiente insalubre. Entretanto o TRF4, em reiterados julgamentos posicionou-se pela inconstitucionalidade de tal artigo. Assim, no ordenamento jurídico, se aposentar ou não, não surte qualquer efeito prático, devendo ser entendido como se o trabalho continuasse da mesma maneira. Fonte: SINTEX (2013). Informação verbal.

dicato o perfil das trabalhadoras, as especificidades econômicas da indústria têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul e a cultura do trabalho da região.

No início da nossa pesquisa pretendíamos entrevistar ao menos um empresário da Malwee e um da Marisol, além de visitar estas indústrias. No entanto, todas as tentativas de entrevistar as chefias das empresas, seja por via de e-mail, contato por telefone, através do sindicato da categoria e do sindicato patronal, por via institucional (pelo próprio RH das indústrias) e por via da prefeitura, foram infrutíferas. Percebemos um clima de receio e desconfiança por parte dos empresários em fornecer dados institucionais qualitativos e quantitativos da própria empresa, mesmo sabendo que se tratava de uma pesquisa de cunho científico.

Entretanto, tivemos sucesso ao entrar em contato com a coordenação do curso têxtil-vestuarista do Instituto Federal de Santa Catarina – IFSC de Jaraguá do Sul, que nos apresentou toda a dinâmica do processo produtivo, desde a produção dos fios até a última etapa da produção, a costura, a elaboração final e acabamentos da peça de roupa. Tivemos a necessidade de fazer uma imersão no universo das etapas do processo produtivo, que nos foi oportunizado por meio dos professores da área têxtil e do vestuário. A visitação no IFSC nos proporcionou uma visão mais técnica do setor, o que facilitou o entendimento dos depoimentos das trabalhadoras e dos demais informantes envolvidos na pesquisa. Além disso, tivemos acesso a uma pequena empresa do ramo têxtil-vestuarista, que nos rendeu uma entrevista com o proprietário. Também, por meio do IFSC, conhecemos uma pequena facção que presta serviços para uma grande indústria têxtil-vestuarista da cidade, na qual entrevistamos a gerente/proprietária.

Além disso, procuramos outras vias de acesso, através de contatos que tínhamos na cidade de Jaraguá do Sul em anos anteriores ao pré-projeto desta pesquisa. Estes contatos foram realizados por meio de redes de relacionamentos de funcionárias da Biblioteca Municipal de Jaraguá do Sul e do Museu Histórico da cidade, que forneceram, além de contatos de informantes para a pesquisa, fotografias antigas das primeiras indústrias têxteis-vestuaristas em Jaraguá do Sul.

Foto 1 – Sede comercial da firma Weege (1906). Atual Malwee



Fonte: Arquivo Histórico Eugênio Victor Schmöckel – Jaraguá do Sul (SC).

Através das entrevistas realizadas com a vice-presidente do STIV, o historiador do museu de Jaraguá do Sul, o professor do IFSC e o ex-dirigente da Malwee, obtivemos uma análise qualitativa das dimensões históricas e culturais da indústria têxtil-vestuarista da cidade de Jaraguá do Sul, além das especificidades da cultura do trabalho.

O tempo médio de duração das entrevistas foi de uma a duas horas. Os contatos com as(os) depoentes foram marcados via e-mail e por telefone dias antes da conversa e o local da realização da entrevista era estipulado pela(o) informante. Algumas entrevistas foram realizadas no STIV, em uma sala fornecida pela diretoria. Outros contatos foram realizados nas próprias casas das(os) informantes. Percorremos de carro vários pontos da cidade, incluindo bairros periféricos e rurais de difícil acesso. Apesar de algumas dificuldades durante o campo da pesquisa, como a desconfiança e a falta de tempo de algumas trabalhadoras, consideramos de grande valor qualitativo os relatos e todos os materiais coletados durante o campo.

Quanto à estratégia metodológica para a realização desta pesquisa, priorizamos o método qualitativo, com foco na história oral de

vida.⁴ Utilizamos a metodologia da história de vida, atribuindo ênfase nas trajetórias laborais das mulheres que atuam na cadeia produtiva do setor têxtil-vestuarista, tanto as trabalhadoras formais como as informais. As entrevistas seguiram um roteiro mínimo, procurando registrar os testemunhos das(os) informantes da forma mais cuidadosa possível, e por isso fizemos uso constante de um gravador. A mesma técnica também foi adotada com as(os) demais informantes que nos concederam os momentos de conversa.

As pesquisas com o método da história de vida tem como foco registrar a trajetória de pessoas recompondo os aspectos da vida individual e do grupo na qual elas estão inseridas, de forma particular, quando as trajetórias representam experiências coletivas. Tal metodologia é utilizada com o intuito de coletar, preparar e disponibilizar memórias gravadas, servindo de fonte primária aos pesquisadores. Também escolhemos tal metodologia, a fim de dar voz à “gente comum”, como os movimentos de minorias culturais e discriminadas, entre estas as mulheres (Meihy, 1996). A história de vida “é um instrumento privilegiado para interpretar o processo social a partir das pessoas envolvidas, na medida em que se consideram as experiências subjetivas como dados importantes que falam além e através delas” (Minayo, 1993, p. 126-127).

1.2 REFERENCIAIS TEÓRICOS: MUNDOS DO TRABALHO, GÊNERO E ETNICIDADE ATRAVÉS DE TRAJETÓRIAS

Ao analisar as histórias de vida das trabalhadoras envolvidas nessa pesquisa, procuramos mapear as suas trajetórias laborais no percurso de suas vidas, com o intuito de identificar como tais biografias individuais se conectam com as mudanças estruturais, ou seja, o movimento que conecta o indivíduo e a sociedade. Mills (1982, p. 12) fala

⁴ As identidades de todas(os) as(os) informantes entrevistadas(os) foram preservadas. Assim as mantivemos no anonimato para que não houvesse problemas de ocasionalmente serem reconhecidas(os). Também optamos por preservar as falas das(os) depoentes, tendo em vista as variedades regionais, sem fazer alterações em relação aos vícios de linguagem e aos eventuais desvios em relação à norma culta da língua portuguesa.

da busca da necessidade de compreensão da estrutura social moderna, e como no interior dessas estruturas se formam as “diferentes psicologias de homens e mulheres”, ou seja, a compreensão da relação entre história e biografia, como elas se entrelaçam e também se tensionam. A noção teórica de trajetória laboral que adotamos nesta pesquisa é compreendida como:

El estudio de las trayectorias laborales de la secuencia de posiciones del sujeto en el mercado de trabajo, permite captar y comprender los procesos de cambio que se dan a nivel estructural-económico, social y cultural – a través de su exposición a nivel micro – el curso de vida de los sujetos y su subjetividad. Permite, así, poner en relación la demanda con la oferta de fuerza de trabajo, femenina y masculina, determinadas ambas tanto por los cambios tecnológicos y organizacionales como por las transformaciones en las relaciones de género dentro y fuera del mercado laboral (Guzman; Mauro; Araujo, 2000, p. 7.)

Na sua análise sobre o conceito de trajetória, Gomes (2002) afirma que “a literatura atual apresenta o poder analítico desse conceito para os estudos sobre o trabalho, onde a categoria temporal representa um eixo central da abordagem da realidade”. A autora estabelece um diálogo com a obra recém-citada de Guzman, Mauro e Araujo (2000) assumindo que:

As trajetórias de trabalho são entendidas como os itinerários visíveis, os cursos e orientações que tomam as vidas dos indivíduos no campo do trabalho, e que são resultado de ações e práticas desenvolvidas pelas pessoas em situações específicas através do tempo. [...] O conceito de trajetória, segundo é sustentado, possibilita, apreender a interação entre dinâmicas estruturais e decisões individuais, e, também, conjugar ações com as significações e representações do sujeito (Gomes, 2002, p. 32).

Outro aspecto da categoria trajetória que a mesma autora destaca é sobre a associação intrínseca desse conceito com o de transição, já

que “ambas representariam linhas temporais entrelaçadas no curso da vida pessoal” (Gomes, 2002, p. 32). Gomes explica que as trajetórias consistem em percursos temporais de mais amplo espectro, e as transições, correspondem a um espectro temporal mais curto, já que apontam para o momento de mudança que se expressa no processo temporal correspondente ao intervalo entre esses estados. Afirmando a fecundidade dessa perspectiva conceitual, ela remete à utilidade do conceito, “quando se estuda carreiras profissionais, porque permite analisar as transformações de curso decorrentes de períodos de desocupação e mudança de posições, os quais podem estar caracterizados por situações de privação e/ou por novas oportunidades de trabalho” (Gomes, 2002, p. 32).

Para nosso estudo, a transição vivida pelas mulheres trabalhadoras nas suas trajetórias de vida ocupacional (quando ocorrem as transformações das empresas no processo de reestruturação produtiva do setor têxtil-vestuarista) representa um marco para pensar esse mundo do trabalho desde os relatos dos sujeitos. Nossa preocupação era trilhar as possibilidades de manutenção do trabalho que essas mulheres tiveram, e as condições em que essa manutenção do emprego ou reinserção ocupacional no setor se deu, e verificar como elas administraram e administram seus recursos pessoais e sociais para se manter trabalhando. Neste acompanhamento que fizemos do curso de vida dessas mulheres trabalhadoras, vão se perfilando os componentes de gênero e os conteúdos étnicos, quando estes são ou não considerados úteis para compreender suas opções e possibilidades de trabalho e vida.

Ainda, Gomes (2002, p. 33-34) nos orienta em relação à conexão intrínseca entre trajetória, transição e a narrativa, demonstrando que ao potencializar uma mudança de curso numa trajetória, a transição imprime “uma ressignificação do sentido que ordena suas experiências ao estabelecer esta conexão entre estados”. A narrativa, assim, atribui um sentido a esse marco na trajetória. Alega esta autora que:

A direção da trajetória não se constitui numa mera sequência de acontecimentos, porque o ator está construindo seu ponto de vista sobre essa sequência temporal. O enredo da narrativa permitirá articular ambas as dimensões. Crenças, desejos, objetivos, necessidades, desafios a vencer, em fim,

estão na base dessas ações que se expressam temporalmente, e que são os materiais que permitem, ao ator, construir o enredo da sua narrativa. Isto é, as histórias que contamos para nós, e para os outros, sobre como ordenamos esses eventos, e assim, ao mesmo tempo nos construímos e projetamos para a vida, presente e futura (Gomes, 2002, p. 33-34).

Nossa escolha pela história oral como recurso metodológico, fundamenta-se nesse entendimento trazido por Gomes sobre as trajetórias. Traduzindo as histórias de vida através desse conceito de trajetória, podemos identificar certos marcos estruturais, de cunho econômico, social e cultural, vinculando biografia e história.

A literatura registra que as transformações contemporâneas do mundo do trabalho, que condicionam as trajetórias dos trabalhadores e trabalhadoras na esteira da reestruturação produtiva, têm início a partir crise dos anos de 1970 na Europa, tendo como destaque as políticas neoliberais e o processo de crise do Estado de Bem Estar Social. Tal modelo político e econômico causou impacto aos países em desenvolvimento da América Latina, desencadeando o processo de reestruturação produtiva na região. Um novo paradigma de produção foi adotado nas grandes indústrias, alterando o conteúdo e a forma do trabalho, precarizando as relações de trabalho e diminuindo a capacidade de organização das classes trabalhadoras (Antunes, 2006; Ramalho; Santana, 2003; Leite, 2003). Os novos arranjos produtivos alteraram o modelo de empresa verticalizada⁵ cedendo lugar à desverticalização e a subcontratação (Carvalho; Cário; Seabra, 2007). Como a terceirização⁶, o trabalho a domicílio, realizado em grande parte pelas mulheres e o modelo de empresa dita flexível.⁷ Conforme os autores:

⁵ Ver Lins (2000).

⁶ As grandes empresas subcontratam pequenas firmas, a fim de “assumir funções auxiliares” ou “ligadas ao processo produtivo”, como a costura. Constitui-se como um setor intensivo de mão de obra e menos automatização (Cardoso, 2004, p. 344).

⁷ Os novos arranjos industriais permitem desregular os contratos de trabalho, o que incidi em perdas salariais aos trabalhadores(as), implica em força de trabalho produtiva “flexível” e realiza várias tarefas no setor de produção, assim como externali-

Trata-se de um cenário semovente de economia altamente competitiva, as empresas buscaram se reestruturar para enfrentar os tempos novos e instáveis. Essa reestruturação teve lastro na chamada revolução microeletrônica, mas também, e em alguns casos mais fortemente, em novas formas de organização da produção. Como se disse, no mundo *enxuto*, produzir-se-ia mais, e melhor, com menos gente (Ramalho; Santana, 2003, p. 11).

Tais análises colocam em reflexão a relevância da temática do mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo para o campo teórico de análise. Conforme Baumgartem e Holzmann o processo da reestruturação produtiva significou:

[...] o processo de reorganização do sistema capitalista mundial, desencadeado a partir dos anos de 1970 como resposta à crise que o abalou. Compreende transformações profundas nos processos de trabalho e de produção na estrutura das empresas, na redefinição do papel do Estado, na desregulamentação das relações entre capital e trabalho e na inovação tecnológica de base microeletrônica. Essas transformações se articulam e se combinam de modo particular em cada contexto histórico, traduzindo o poder de negociação dos agente econômicos, sociais e políticos envolvidos no processo (Baumgartem; Holzmann, 2011, p. 315).

No campo da sociologia do trabalho (embora existam divergências), parece haver o consenso de que as transformações econômicas globais (também tecnológicas) alteraram tanto a estrutura da produção, quanto as formas sociais da produção material de nossas vidas, como explica Leite, “Novas estruturas industriais parecem impactar de maneira definitiva os mercados e as relações de trabalho” (Leite, 2003, p. 17). O novo cenário industrial, caracterizado pelo pós-fordismo, não realiza mais a produção padronizada em massa, na qual empregavam

zação da produção ocasionando a terceirização e precarização das relações de trabalho (Holzmann; Piccinini, 2011, p. 196).

inúmeros trabalhadores e trabalhadoras, como na era fordista.⁸ Hoje, as mercadorias produzidas nas indústrias são especializadas. O número de trabalhadores e trabalhadoras é substancialmente reduzido e as tecnologias são consideravelmente informatizadas (Sorj, 2000). Conforme Castel (1998), a redução de trabalhadores(as) assalariados(as) no capitalismo atual acompanhou simultaneamente a diminuição das formas clássicas de proteção social em tal contexto de mudanças:

A situação atual é marcada por uma comoção que, recentemente afetou a condição salarial: o desemprego em massa e a instabilidade das situações de trabalho, a inadequação dos sistemas clássicos de proteção para dar cobertura a essas condições, a multiplicidade de indivíduos que ocupam na sociedade uma posição de supranumerários, “inempregáveis”, inempregados ou empregados de um modo precário, intermitente. De agora em diante, para muitos, o futuro é marcado pelo selo aleatório (Castel, 1998, p. 21).

Hoje as empresas administram a sua produção mundialmente, se fazendo presentes em inúmeros países, “beneficiando-se da presença de menores níveis salariais, da baixa incidência de conflitos industriais e das vantagens propiciadas por isenções fiscais de todos os tipos” (Sorj, 2000, p. 29). A internacionalização das empresas, assim como os deslocamentos industriais, é uma realidade do segmento têxtil e vestuarista no Brasil e no Mundo. Nas últimas décadas, as grandes indústrias desse setor da economia construíram filiais em algumas regiões do nordeste do país, como é o caso da Malwee Malhas e a da Marisol, cujas matrizes localizam-se na cidade de Jaraguá do Sul – SC.

Autoras como Hirata⁹ irão argumentar que as dimensões da reestruturação produtiva ocorrem de forma diferenciada, quando se trata das relações de gênero no mundo do trabalho. Conforme a autora, “as repercussões da especialização flexível e dos novos modelos de orga-

⁸ Observam-se nas indústrias têxteis de Jaraguá do Sul aspectos do modo de organização fordista de produção, como o grande número de trabalhadoras na etapa da costura, sendo que este setor permanece pouco automatizado.

⁹ Ver Hirata (2007).

nização e de desenvolvimento industriais não são as mesmas, quando se consideram os pontos de vista dos homens e das mulheres” (Hirata, 1998, p. 7). A inserção no processo produtivo das trabalhadoras ainda se utiliza das formas “taylorista/fordistas” de produção, ou seja, de trabalhos repetitivos e pouco automatizados (Neves, 2000, p. 172). Nos segmentos têxtil e vestuarista trata-se da última etapa da cadeia produtiva, a costura, setor majoritariamente feminino. O processo de reestruturação industrial permitiu a terceirização dessa etapa produtiva, mediante a desregulamentação de contratos de trabalho nas grandes indústrias e o incentivo dos baixos salários pagos às trabalhadoras terceirizadas.

As transformações do mundo do trabalho no atual contexto do capitalismo global (embora haja diferenças de países e regiões) propiciaram o surgimento de novos arranjos de empregos – o “autônomo”; assim como o crescimento de “formas atípicas de emprego” – o trabalho parcial, o temporário, a subcontratação como um novo arranjo industrial e o trabalho a domicílio (Neves, 2000, p. 172). Essa última modalidade de emprego constituiu-se como uma parte do nosso campo empírico de pesquisa, pois o trabalho a domicílio é uma realidade das costureiras que trabalham por conta própria para inúmeras médias e grandes empresas têxteis-vestuaristas na cidade de Jaraguá do Sul e Região. Algumas dessas trabalhadoras exercem sua função em facções que são legalmente registradas (com um salário muitas vezes inferior ao salário pago na grande indústria) e prestam serviços para as grandes indústrias. Outra parcela dessas trabalhadoras (três delas prestaram o seu depoimento) atua de forma “autônoma”, em suas próprias residências. Essas últimas não possuem carteira assinada pela empresa, que contrata os seus serviços e ganham por cada peça produzida.¹⁰

Ao entrevistar as trabalhadoras, entendemos que as “relações de classe são sexuadas, assim como as relações de gênero são perpassadas por pontos de vista de classe” (Araujo, 2005, p. 90). A autora ainda observa, ao citar Hirata e Kergoat (1994), que a “transversalidade das relações de gênero” permite pensar a “ligação indissociável entre opressão sexual (e de classe) e exploração econômica (e de sexo)” (Araujo, 2005, p. 90).

¹⁰ Ver as pesquisas de Sorj (2000), Abreu (1993) e Araujo (2001).

Uma das reflexões que aparecem em nossas análises da articulação gênero e trabalho, e que pensamos ser de grande valor para as pesquisas nesse campo teórico é a ideia da “experiência do trabalho em outras esferas da vida”, ou seja, a necessidade de se pensar a condição da mulher trabalhadora tanto na esfera da produção como o da reprodução (Sorj, 2000, p. 28). Tais realidades empíricas se fizeram presentes em nosso campo de pesquisa: a jornada de trabalho das trabalhadoras nas indústrias e a necessidade das trabalhadoras em conciliar o trabalho doméstico, ou seja, o segundo trabalho que não é remunerado, caracterizando a dupla jornada de trabalho. Outra realidade que remete à relação do gênero e trabalho refere-se à produção das mulheres em meio ao ambiente doméstico: o serviço doméstico e o trabalho remunerado que se confundem numa mesma paisagem.

Foto 2 – Costura em domicílio: o ambiente doméstico e o trabalho remunerado se confundem numa mesma paisagem



Fonte: Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT)¹¹.

Conforme Chies (2010), a entrada em grande escala das mulheres no mercado de trabalho nas últimas quatro décadas trouxe a seguinte constatação: no decorrer das transformações sociais que levaram as

¹¹ Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/?r=site/noticiaView&id=7842>>. Acesso em: 5 nov. 2013.

mulheres ao campo de trabalho assalariado foram criadas profissões específicas a elas, ou seja, foram desenvolvidas ocupações que detêm uma porcentagem maior de mulheres e, muitas vezes, são estereotipadas como femininas.

Exemplos desse caso podem ser visualizados em profissões, a princípio, não regulamentadas, que se apresentam como continuidade da vida doméstica, tais como: bordadeiras, costureiras, babás, etc. Por outro lado, as transformações sociais aliadas às mudanças no sistema produtivo levaram a construção de novos espaços, e ambos, homens e mulheres, passaram a ocupar setores e postos de trabalho antes exclusivos do mundo masculino (Chies, 2010 p. 507).

A maior parte da força de trabalho ocupada na indústria têxtil-vestuarista no Brasil é constituída por trabalhadoras, sobretudo no setor da costura (Chies, 2010 p. 507). Conforme o estudo realizado por Neves (2000), referente à força de trabalho formal com base no relatório sobre o Desenvolvimento Humano no Brasil, as mulheres representam 94% da força de trabalho na costura.

[...] as mulheres apresentam 48% da força de trabalho do setor terciário e apenas 20% nos casos da agricultura e da indústria”. Em 16 ocupações do setor formal, elas comparecem com mais 50%, ressaltando-se alguns deles como verdadeiros guetos femininos, como: costura, 94%, magistério do 1º grau, 90%; secretariado, 89%; telefonia/telegrafia, 86%; enfermagem, 84%; recepção, 81% (PNUD e IPEA, 1996, p. 33)¹² (Neves, 2000, p. 174).

As trajetórias das trabalhadoras do setor têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul foram analisadas levando-se em consideração os seguintes aspectos: a inserção no setor; as condições de trabalho; as experiências laborais nos momentos de crise e inovações tecnológicas que aconteceram no setor a partir dos anos de 1990; a conciliação de

¹² Ver pesquisa Coimbra; Coimbra (2012).

trabalho na esfera produtiva e reprodutiva; as representações das trabalhadoras sobre a empresa, o trabalho o sindicato da categoria. Tais análises foram realizadas tendo como pano de fundo, as especificidades da cultura do trabalho em Jaraguá do Sul, permeadas pelo discurso da etnicidade constituída e construída na história da cidade. Nosso estudo trata de evidenciar o que observou Sorj:

Em que pese a grande variedade de abordagens que buscam salientar a importância das relações de gênero na organização do trabalho, todas elas, de uma forma ou de outra, procuram mostrar a influência da cultura mais ampla [ou de um dado contexto] a organização e a experiência no mundo do trabalho (Sorj, 2000, p. 28).

As análises da construção social e das representações de etnicidade na cultura do trabalho em Jaraguá do Sul e o processo de imigração europeia no Norte do Estado de Santa Catarina têm como embasamento os estudos de Seyferth. Nas palavras da autora, são comuns em regiões de imigração “problemas associados a sentimentos de etnicidade, que focalizam as trajetórias de ascensão social no início do processo de industrialização de uma região identificada com a imigração alemã” (Seyferth, 1999a, p. 61). Seyferth (2011, p. 50) ao observar “o status ontológico” da etnicidade, analisa a relação entre a “descendência e à cultura”, apresentada por Fenton (2008).

Considera isso um ponto de partida e não simplesmente uma definição, e o ponto seguinte é pensar que etnicidade se refere à construção social da descendência e da cultura, à mobilização social da descendência e da cultura, e ao significado e implicações dos sistemas classificatórios construídos em torno dela (Fenton, 2008, p. 3 apud Seyferth, 2011, p. 50).

De acordo com Seyferth (2011, p. 51), “Cultura e etnicidade estão entrelaçados, o que põe em evidência a diferença (em relação aos “outros”) e o embasamento da identidade”. Já Kreutz (1999, p. 82) afirma que a categoria étnica de análise nos orienta “a dimensão cultural [que] compete na consolidação do processo histórico, entendendo

o étnico como processo, construindo-se nas práticas sociais, no jogo de poder e na correlação de forças”.

Segundo Oliveira (1976, p. 6), compreender os fenômenos de uma dada realidade sociocultural, “[...] é dar conta de um fenômeno social extremamente complexo”. E o tratamento dado a um sistema cultural que compreende “três aspectos: o da identidade, cujo domínio é o ideológico; o do grupo social, cujo domínio é a organização; o da articulação social, cujo domínio é o processo (relações sociais)”. Somando-se o fator étnico nos “aspectos” mencionados, teremos “a identidade étnica, o grupo étnico e o processo de articulação étnica como aquelas dimensões mais estratégicas do fenômeno das relações interétnicas” (Oliveira, 1976, p. 6).

Conforme Seyferth (2011, p. 47), “o fenômeno migratório produz a etnicidade”. Este termo é utilizado em estudos “interétnicos amplamente usada nas últimas décadas com implicações nas políticas de reconhecimento [...]”.¹³ Em termos teóricos, a identidade étnica, traduz os seus “aspectos subjetivos” e a ideia de “fronteira (social)”, caracterizando “o pertencimento a um grupo ou comunidade” (Seyferth, 2011, p. 47). A autora analisa os fenômenos migratórios contemplados pela análise da cultura, etnicidade e identidade. Mesmo sendo conceitos diferentes, os fenômenos estão entrelaçados, assim como as “representações da identidade construídas por indivíduos e grupos a partir dela, formando enunciados simbólicos que apontam a ideologia como um sistema cultural”¹⁴ (Seyferth, 2011, p. 47-48).

Assumimos neste trabalho a ideia de que as identidades étnicas produzidas histórica e socialmente na região de imigração europeia (Jaraguá do Sul e região) remetem às ideologias de pertencimento de uma elite econômica e política de ascendência europeia, que esteve presente na região desde o início da colonização e fundaram as primeiras indústrias na região.

¹³ “Associadas às análises do multiculturalismo e do direito das minorias” (Seyferth, 2011, p. 47).

¹⁴ Segundo Seyferth, tais análises são defendidas por Geertz (1964) e adaptadas por Aronson (1976), a fim de “refletir sobre a etnicidade como um tipo particular de ideologia” (Seyferth, 2011, p. 48).

ASPECTOS SOCIAIS, HISTÓRICOS E ECONÔMICOS DE JARAGUÁ DO SUL

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DE JARAGUÁ DO SUL

A cidade de Jaraguá do Sul localiza-se na região Norte do Estado catarinense e foi ocupada e colonizada por imigrantes vindos da Alemanha, Hungria, Itália, Polônia, e por negros libertos (Schörner, 2000). A imigração europeia no Brasil consolidou-se por meio do “decreto de 25 de novembro de 1808, de D. João VI, que permitiu aos estrangeiros o acesso à propriedade de terra”. Tal política objetivou trazer ao Brasil “europeus que procuravam novas oportunidades na América”, ou com o intuito de “fazer a América” (Seyferth, 1990, p. 9).¹

O processo de demarcação de terras no território catarinense, para fins de colonização, ocorreu no ano de 1849, por meio das terras da Princesa Dona Francisca² e do Príncipe de Joinville. A partir daí inicia-se a colonização do território Dona Francisca, pela Companhia Hamburguesa de Colonização, tendo por limite o lado esquerdo do Rio Itapocu. Esta mesma companhia de colonização administrou também os núcleos de São Bento do Sul e Jaraguá do Sul (Silva, 2005; Seyferth, 2004).

¹ Consideramos indispensável apresentar no primeiro capítulo uma revisão histórica e social do processo de imigração e colonização na Região do Vale do Itapocu, assim como as principais características e influências socioculturais da população que ocupou o território. (Silva, 2005; Schörner, 2000; Seyferth, 1999a, 1999b, 1990).

² Filha do imperador D. Pedro I.

Mapa 1 – Região Norte do Estado de Santa Catarina



Fonte: Fundação Catarinense de Cultura³.

Mapa 2 – Municípios do Vale do Itapocu



Fonte: Associação dos Municípios do Vale do Itapocu (AMVALI)⁴.

³ Disponível em: <<http://www.fcc.sc.gov.br/patrimoniocultural>>. Acesso em: 30 jul. 2013.

⁴ Disponível em: <<http://www.amvali.org.br/municipios/index.php>>. Acesso em: 5 nov. 2013.

Emílio Carlos Jourdan (engenheiro e coronel honorário do Exército brasileiro nas regiões de demarcação para fins de colonização – Jaraguá do Sul e região) foi convidado por Conde D’Eu, esposo da princesa Isabel, para demarcar e tombar as terras que foram ganhas como dote de casamento em 1864. A cidade de Jaraguá do Sul foi fundada em 1876, a partir do contrato entre Jourdan e Conde D’Eu, que possibilitou colonizar terras que até então eram de propriedade do conde. A Colônia Jaraguá passou a receber famílias de imigrantes alemães em meados e finais do século XIX, vindos da Colônia Dona Francisca (Joinville) e Blumenau (Canuto et al., 2010).

Com o intuito de colonizar os lotes, Jourdan levou a região cerca de sessenta trabalhadores negros, libertos na época, que cultivaram cana-de-açúcar, estabelecendo um engenho de cana, serraria, olaria, engenho de fubá e mandioca (Canuto et al., 2010). Posteriormente, Jourdan entrou em desavença com a Companhia de Colonização de Hamburgo, tendo dificuldades com “a precariedade dos transportes” e a “falta de dinheiro”. Mediante as circunstâncias, Jourdan abandonou o empreendimento no ano de 1888 “deixando os trabalhadores à própria sorte” (Schörner, 2000, p. 30). No período de junho de 1888 a novembro de 1889, o Estabelecimento Jaraguá⁵ foi administrado por Frederico Brustlein, que negociou com conde D’Eu o processo de colonização de terras. Schörner ainda observa que no ano de 1890 uma agência de terras de Blumenau inicia o processo de distribuição de lotes em Jaraguá “para colonos deslocados de outras regiões de colonização e para húngaros, que vieram diretamente do país de origem” (Schörner, 2000, p. 30), para instalar-se em Jaraguá do Sul.

A colonização de Jaraguá não ocorreu de forma clássica, porque não recebeu imigrantes vindos direto da Europa, com a exceção dos húngaros. Embora existam dados que comprovem a chegada de imigrantes húngaros, vindos diretamente de seu país de origem, em 1891, estes representam apenas uma parcela minoritária dos imigrantes que se deslocaram para Jaraguá do Sul. No ano de 1894, Jourdan solicitou do governo do Estado de Santa Catarina licença para povoar 10.000

⁵ Senhor do Vale em tupi-guarani.

hectares de terras do Vale do Itapocu (Jaraguá do Sul e região), autorizada em 1895. Posteriormente, de modo acentuado, deslocam-se para a região as famílias de imigrantes alemães vindas de Joinville e Blumenau⁶ (Stulzer, 1973; Schörner, 2000; Pfiffer; Kita, 2008). Conforme o autor afirma:

[...] Com exceção dos húngaros, não existiu uma corrente de imigrantes vindo diretamente do seu país de origem para o Jaraguá, ao contrário, o Jaraguá foi colonizado por imigrantes deslocados de outras áreas de colonização. Seu povoamento se deu através dos movimentos migratórios inter-coloniais, ou seja, Jaraguá havia se tornado uma espécie de saída, uma alternativa possível para aqueles que não se agradavam das terras de Joinville ou de Blumenau (Schörner, 2000, p. 31).

2.2 HISTÓRICO E MAPEAMENTO DA IMIGRAÇÃO E DAS ETNIAS

Para Seyferth (1999a, p. 61), o processo imigratório região do Vale do Itajaí e do Norte catarinense é heterogêneo. Essas regiões são recorrentes denominadas de “região de colonização alemã”. No entanto, os imigrantes de etnia alemã não são exclusivos durante as duas primeiras décadas de colonização. Nos finais do século XIX e início do século XX, registros oficiais mostram a chegada de várias outras etnias vindas da Europa:

Os documentos coloniais registram a chegada de italianos, russos, húngaros, austríacos, irlandeses, franceses – uma heterogeneidade em parte provocada pelas dificuldades de aliciar imigrantes (comentada nos escritos de Hermann Blumenau, por exemplo), mas também relacionada às preocupações das autoridades brasileiras com possíveis enquis-

⁶ Neste período, o processo de ocupação e colonização ocorre de forma mais intensa. No entanto há registros de colonizadores, sobretudo de origem alemã, em Jaraguá do Sul e região, antes de 1876 (Curtipassi, 2012, p. 42). Ver pesquisas de Pfiffer e Kita (2008).

tamentos étnicos, o que recomendava “colônias mistas”. Tal composição, aparentemente, quebra a homogeneidade germânica do Vale, mas na sua definição como “região de colonização alemã”, fundamental na construção de uma identidade teuto-brasileira” (Seyferth, 1999a, p. 65).

Em relação à imigração para Jaraguá do Sul, os Húngaros instalaram-se na região do Garibaldi, por volta de 1891, próximo às localidades de São Pedro, Jaraguá 99 e Jaraguá 84, que hoje são bairros da cidade. Já os imigrantes alemães, procedentes das Colônias Dona Francisca (Joinville e de Blumenau), instalaram-se nas comunidades “Rio do Serro I”, “Rio do Serro II” e Vale do Rio da Luz, que são bairros que dão acesso a Malwee (Pfiffer; Kita, 2008, p. 14-15).

A partir de 1890 o povoamento de Jaraguá do Sul se dá através de três frentes migratórias. Uma delas, partindo de Joinville sob os cuidados da Companhia de colonização Hamburgo, vai atingir os rios Itapocuzinho e Itapocu nas suas margens esquerda, sendo que a maioria dos imigrantes eram de alemães. Outra, sob a administração da Agência de Terras e colonização de Blumenau, Pomerode e Rio dos o Rio Cedros, trazendo consigo alemães, húngaros e italianos, vai ocupar a margem direita do Rio Jaraguá. A terceira delas, sob a administração da sociedade criada por Jourdan, ocupa a região à margem direita do Rio Itapocu e esquerda do Rio Jaraguá, ou seja, as terras que ficam no meio dos dois rios. Nesta, a colonização é feita com italianos e alemães (Schörner, 2000, p. 31).

O processo de ocupação e colonização dos núcleos de Jaraguá do Sul – SC e São Bento do Sul – SC, ao longo dos Rios Itapocu e São Francisco, foi realizado pela Sociedade Colonizadora de Hamburgo, na Alemanha, em 1849. Em consequência deste processo, verifica-se na região, “uma totalidade geográfica com predominância de população de origem germânica – lugares distintos da sociedade brasileira, onde a língua alemã era idioma do cotidiano, independente das modificações estruturais da linguagem percebida” (Seyferth, 2004,

p. 155). Atualmente, se fizermos viagens pela região do Garibaldi e pelos bairros jaraguenses da Barra do Rio Serro I e II e Rio da Luz, provavelmente, encontraremos pessoas idosas falando a língua alemã nos pontos de ônibus, ou um dialeto próprio: um português que se entrelaça com palavras em alemão. Conforme Stulzer (1973, p. 216), no ano de 1912, Jaraguá do Sul ainda fazia parte do 2º distrito de Joinville, “tinha 8.000 mil habitantes, 2.000 pessoas falavam o português, 1.000 falavam o italiano, 4.500 o alemão e 500 o polonês”⁷. Além dos húngaros e alemães, a cidade de Jaraguá do Sul é demarcada territorialmente por comunidades de predominância italiana e negra.

Foto 3 – Povoamento do município de Jaraguá do Sul às margens do Rio Itapocu (1909)



Fonte: Arquivo Histórico Eugênio Victor Schmöckel – Jaraguá do Sul (SC).

⁷ Stulzer (1973) coletou esses dados do primeiro relatório à Cúria Episcopal. Ano de 1912 da Paróquia de Santa Emília de Jaraguá.

Foto 4 – Comunidade de ascendência alemã na primeira sociedade escolar de Jaraguá do Sul, bairro Rio do Serro, Vale do Rio da Luz (1895)



Fonte: Arquivo Histórico Eugênio Victor Schmöckel – Jaraguá do Sul (SC)⁸.

Os negros se instalaram na cidade com o propósito de trabalhar na construção do empreendimento colonial Jaraguá, coordenado pelo Coronel Emílio Carlos Jourdan, em 1875. Mais tarde, uma parte dos trabalhadores negros teria migrado para o litoral catarinense e outra parte instalou-se no bairro Morro Boa Vista, lugar onde se concentra grande parcela da comunidade negra da cidade. Essa localidade ficou conhecida ao longo dos anos por “Morro da África” (Curtipassi, 2012). Abaixo o relato de uma trabalhadora negra da Marisol S.A., moradora do Morro da Boa Vista.

⁸ Esta sociedade escolar é atualmente a escola municipal Professora Gertrudes Steilein Milbratz. Esta localidade também funcionou como sede da 2ª Sociedade de Atiradores, conhecida como Salão Barg, em 1915 (Pffifer; Kita. 2008).

Ali eram os negros que habitava, sobe reto aqui ó... se tu pega o Beeling sobe lá pra cima, ali é o Morro da África, antigamente era chamado assim, hoje já não porque tem outras etnias ali, alemães... Principalmente paranaenses. Antigamente era “Morro da África” porque era só negro, ou ali no Nova Brasília, na Vila Lenzi, mas 90% era aqui no morro, essas terras tudo aí era dos negros. Daí começou a vir os alemães, os paranaenses, mas os alemães não dominaram esse morro, mais os paranaenses. Eles vendiam a terra deles lá no Paraná e compravam aqui no morro, enrolavam os negros e compravam a terra por bagatela dos negros mais antigos. E os que não compravam, chegavam se achavam dono e qualquer branquinho chegava e fundava uma “cachorra sentada” em casa como diziam... que é uma meia água, uma casinha pequenininha, montavam ali e ficavam; e assim foram tomando conta. Então hoje não tem quase ninguém dos negros antigos, tem uma ou duas famílias que eu conheço. Agora tem um índio ou outro, eu até disse pro meu marido – esses dias eu vi dois ou três descendo o morro (Costureira Marisol S.A., trabalhadora negra).

Foto 5 – Família da comunidade negra de Jaraguá do Sul (1956)



Fonte: Museu Histórico Emílio Silva – Jaraguá do Sul (SC)⁹.

⁹ Fonte: Comunidade Negra – Museu Histórico de Jaraguá do Sul. Disponível em: <<http://portal.jaraguadosul.com.br>>. Acesso em: 5 nov. 2013.

A trabalhadora relata que atualmente há uma diversidade étnica na localidade do Morro Boa Vista, devido ao processo migratório mais recente, que levou a população negra a perder espaço, com a chegada dos migrantes oriundos do Estado do Paraná. Ela também relata que havia uma relação conflituosa envolvendo a população negra, “alemã” e migrantes paranaenses, sobretudo em relação à disputa de terras.

Os imigrantes poloneses chegaram ao Sul do Brasil em 1864, na cidade de Brusque. Mais tarde, teriam migrado para a cidade de Massaranduba (SC) e logo se instalaram em pequenos lotes no Estabelecimento Jaraguá. Também há registros de imigrantes italianos em Jaraguá do Sul e região, que tem sua origem em Trento, na Itália. Esses imigrantes instalaram-se na Barra do Rio Serro e Rio da Luz, misturando-se com os alemães (Curtipassi, 2012; Schörner, 2000).

Cabe lembrar que o fluxo migratório da Europa para a América do Sul significou um negócio lucrativo para as companhias de colonização¹⁰, com a utilização dos meios de transporte e através dos recrutadores, que prometiam muitas vantagens no momento da venda e aquisição das passagens (Schörner, 2000). A propaganda de um novo mundo era realizada durante o percurso da viagem ao Brasil, como a liberdade em todos os sentidos, sobretudo a religiosa – esta condição os levaria a uma prosperidade financeira. No entanto, os imigrantes, ao chegarem ao Brasil (Santa Catarina), passaram por dificuldades para abrir os seus lotes de terra na floresta; sabiam pouco de técnicas agrícolas e não possuíam equipamentos. Tais lotes foram concedidos pelas companhias colonizadoras nos países de emigração em parceria com o governo imperial brasileiro (Schörner, 2000).

A emigração de alemães em grande escala, no século XIX, coincidiu com o período de grandes crises que antecederam à unificação da Alemanha sob a hegemonia da Prússia, a partir de 1871. As causas da emigração são tanto políticas como econômicas, acrescentando-se a elas uma intensa propaganda por parte das Companhias de Colonização e de alguns países interessados em atrair imigrantes (Seyferth, 1999b, p. 18).

¹⁰ Ver pesquisa Rocha (2013). Blumenau – Acumulações Originárias.

Os húngaros se instalaram em lotes que mediam 25 a 30 hectares, a maioria com riachos ou vertentes d'água. Os 700 imigrantes que chegaram em 1891, em sua maioria agricultores, compraram 96 lotes vendidos a famílias provenientes do Império Austro-Húngaro. Entre essa camada de imigrantes vieram um professor, um mineiro, dois oleiros, um alfaiate e dois comerciantes. Estes imigrantes trabalharam na construção das estradas, canais e pontes para pagar os seus lotes. Em suas terras plantavam milho, batata-doce, aipim, cará, inhame e outros produtos. Schörner ainda destaca que “o bairro Garibaldi ainda é hoje, uma região que se mantém agrícola, no entanto todos os dias saem trabalhadores e trabalhadoras para trabalhar nas fábricas da cidade” (Schörner, 2000, p. 32).

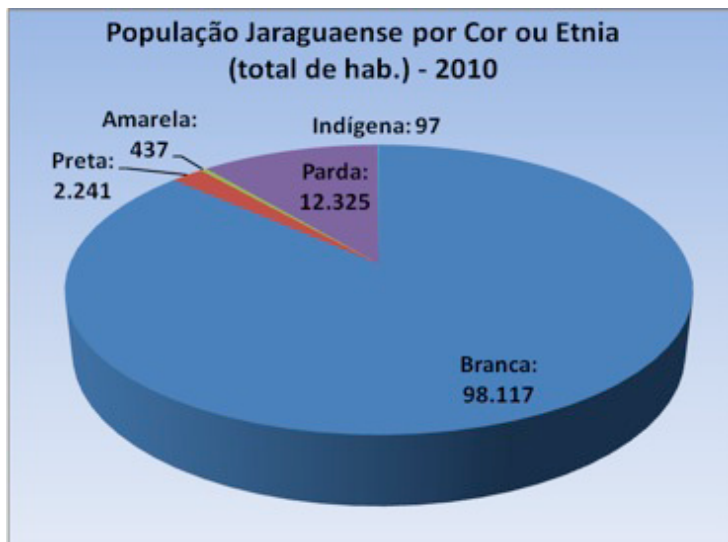
Foto 6 – Comunidade Húngara de Jaraguá do Sul



Fonte: Arquivo Histórico Eugênio Victor Schmöckel – Jaraguá do Sul (SC).

Os imigrantes alemães, italianos e húngaros que se instalaram nas comunidades do Rio da Luz e do Rio do Serro I e II, ainda hoje exercem atividades agrícolas e, em muitos casos, também se deslocam em direção à cidade para trabalhar nas fábricas (Schörner, 2000). É importante observar que hoje, a região central da cidade constitui-se como um espaço urbanizado e industrializado, em que se misturam pessoas de diferentes etnias (ver gráfico 1), provenientes de diversas regiões do Brasil atraídas pelo trabalho nas fábricas. Muitas famílias são provenientes do Paraná, Rio Grande do Sul, Estados do Sudeste e Nordeste do país, sendo que o contingente de pessoas do Paraná é significativamente elevado.

Gráfico 1



Fonte: IBGE. Elaborado pela autora.

Cabe observar que, com exceção dos portugueses, que foram os primeiros a colonizarem o Brasil, o primeiro fluxo migratório “mais ou menos” contínuo foi o dos alemães, “instalando-se em colônias isoladas no Rio Grande do Sul e Santa Catarina a partir de 1824”. No decorrer da segunda metade do século XIX, foram fundadas colônias alemãs no Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Espírito Santo. Somente a partir dos anos de 1870, que imigrantes de outras etnias vieram para o Brasil, como italianos, espanhóis, entre outras. Esse número de imigrantes foi aumentando com o fim da sociedade escravocrata e o início do regime republicano, entre os anos de 1888 e 1910 (Seyferth, 1990, p. 10).

Seyferth (1990) observa que até o ano de 1880, o predomínio dos imigrantes no Brasil é de alemães e portugueses, posteriormente, o número de imigrantes italianos ultrapassaria o de alemães. Teriam emigrado para Brasil cerca de 1000 e 2000 pessoas por ano, entre as décadas de 1850 a 1940. No entanto, os anos de 1880 marcam a sistemática imigração de italianos ultrapassando os 100.000 mil imigrantes por ano (Carneiro, 1950 apud Seyferth, 1990, p. 11).

Tabela 1

Imigração no Brasil, por nacionalidade - períodos decenais 1884-1893 a 1924-1933					
Nacionalidade	Efetivos decenais				
	1884-1893	1894-1903	1904-1913	1914-1923	1924-1933
Alemães	22.778	6.698	33.859	29.339	61.723
Espanhóis	113.116	102.142	224.672	94.779	52.405
Italianos	510.533	537.784	196.521	86.320	70.177
Japoneses		-	11.868	20.398	110.191
Portugueses	170.621	155.542	384.672	201.252	233.650
Sírios e turcos	96	7.124	45.803	20.400	20.400
Outros	66.524	42.820	109.222	51.493	164.586
Total	883.668	852.110	1.006.617	503.981	717.223

Fonte: IBGE.¹¹

¹¹ Disponível em: <<http://www.ensinoonline.com.br/provas/PUC-PR>>. Acesso em: 5 nov. 2013.

Considerando as imigrações ao longo do século XIX, a presença da imigração alemã é a mais antiga, “[...] colônias homogêneas, isoladas e fortemente próximas da identidade étnica germânica [que] está longe de ser comparada, em termos numéricos, com a italiana. Só uma corrente imigratória europeia foi tão intensa quanto à italiana: a portuguesa” (Seyferth, 1990, p. 11).

2.3 AS CARACTERÍSTICAS DA COLÔNIA E O PAPEL DA MULHER

O sistema econômico do imigrante caracterizava-se pela pequena propriedade agrícola, administrada pelo trabalho familiar. A atividade desses grupos domésticos de camponeses era cultivar as suas terras/ lotes e também fabricar produtos artesanais derivados. Uma parcela desses produtos seria para suprir sua subsistência, no entanto, a produção excedente era destinada para a venda ou troca, nos pequenos comércios das colônias, lugar onde se encontravam os “vendeiros”. Conforme Seyferth, (1999b, p. 95) os “vendeiros eram os proprietários de casas comerciais, as *Kaufläden* (vendas) onde os colonos vendiam ou trocavam suas mercadorias¹² por produtos das cidades, que eram necessários a sua subsistência”.

Quando os imigrantes tomaram posse dos seus lotes, um “isolamento foi imposto aos colonos: pelas condições das vias de comunicação e pela escassez de dinheiro, os levaram a produzir o máximo que podiam em suas propriedades e a buscarem o mínimo fora dela” (Schörner, 2000, p. 39). A participação da mulher e dos filhos era fundamental na produção e nas atividades da colônia, como a produção do fumo de corda, da manteiga, da banha e o do queijo, que são atividades domésticas por excelência. Schörner (2000) ainda observa que as atividades realizadas pelos colonos dependiam da quantidade e da composição dos membros da família. Se a maioria dos membros da família fosse constituída por mulheres, seria raro encontrar uma serraria, uma plantação de cana ou uma olaria.

¹² Suas mercadorias eram basicamente a produção de laticínios, como queijos, manteiga, banha de porco, vinho de laranja e fumo de corda (Schörner, 2000; Seyferth, 1999).

Determinadas atividades econômicas dos colonos, como a criação de animais, as atividades agrícolas e a produção de derivados, eram concebidas como “pequenas indústrias domésticas”. De acordo com Schörner (2000, p. 39) estas atividades eram denominadas “*Hausindustrie* de transformação”, para fins de “consumo e venda”. Os imigrantes que adquiriram o seu lote se dedicaram também em outras atividades, como o comércio, o negócio de madeiras, o transporte de cargas e passageiros e a abertura de estradas da região. Podemos chamar a casa/lote do imigrante de “casa global camponesa”, lugar em que “as atividades econômicas integram-se com as domésticas, uma característica da economia rural que ainda hoje persiste” (Renaux, 1995, p. 131).

Por meio da confecção de produtos artesanais na colônia originou-se a pequena indústria de base familiar. No entanto, conforme Schörner (2000, p. 41) esse fator não poderia ser o principal responsável pela industrialização sem precedentes na região de imigração, pois, nas palavras do autor, “poucos dos que se tornaram grandes empresários capitalistas começaram como artesãos”, como veremos mais à frente sobre o desenvolvimento industrial na região de Jaraguá do Sul.

Retornando à questão das atividades econômicas na colônia, como já mencionado, havia isolamento de um lote ao outro, o que fez com que os colonos praticamente produzissem tudo para sua sobrevivência e o excedente a para a venda (Seyferth, 1999; 1999; Schörner, 2000). Estudos de Renaux (1995) sobre a colonização europeia no Norte do Estado de Santa Catarina fala sobre as características do trabalho do “verdadeiro camponês”. Dizia o ditado popular: “não encontrar ele(o colono) o sol nascente perto da casa, nem o sol poente fora do campo”, fazendo uma referência ao seu “árido ritmo de trabalho” (Renaux, 1995, p. 22).

A divisão sexual do trabalho era algo bem definido para o “adequado” funcionamento da colônia e era assim estabelecida: a derrubada da mata e a extração de madeiras era tarefa essencialmente masculina; as mulheres e as crianças (acima de sete anos) trabalhavam no cuidado da horta, da casa, no preparo de alimentos e na confecção de roupas. Cabe observar que as mulheres imigrantes traziam na бага-

gem a máquina de costura, que era uma das heranças da mulher daquele contexto (Renaux, 1995). Conforme o relato de um historiador de Jaraguá do Sul, entrevistado:

Os húngaros não trouxeram provavelmente máquinas de costura, mas o alemão trouxe. Então ele foi nos centros de Blumenau, Joinville e adquiriu [artefatos de costura], até porque as lojas de armarinho, de ferragens, as lojas especializadas já tinha esse produto [utensílios para costura] para vender. E assim que ele apareceu no mercado e foi introduzido no ambiente microsocial da família. Ali as meninas já desde pequenas aprendiam a manipular o tecido pra fazer as roupas das bonecas e a aprender com a mãe. Pelo gesto, o convívio familiar, aquilo despertou o gosto pelo trabalho ligado à moda, até porque é uma função especializada que a mulher queria conquistar (Historiador do museu histórico de Jaraguá do Sul).

A quantidade de filhos (a prole) e a constituição da família eram fundamentais para o funcionamento da produção camponesa, devido à utilização do trabalho infantil. Conforme os estudos de Seyferth (1999b) em decorrência das precárias condições de contratação de mão de obra no campo, os colonos alemães utilizavam-se do trabalho dos filhos, que quanto mais numerosos fossem, maior seria a força de trabalho destinada à produção no campo.

O trabalho infantil era comum na Alemanha, devido principalmente à impossibilidade do pequeno camponês obter mão de obra assalariada por não dispor de meios para controlá-la. Por isso os filhos desde os 6 ou 7 anos auxiliavam os pais nas atividades econômicas. O sistema persistiu nas áreas de colonização alemã quase que pelas mesmas razões: pouca disponibilidade de mão de obra assalariada e a falta de meios para contratar auxiliares (Seyferth, 1999b, p. 76).

Era comum que as mulheres imigrantes tivessem muitos filhos, devido às necessidades de mão de obra exigidas pelo trabalho na colô-

nia¹³. Seyferth observa as análises sobre o papel da mulher, em Amaral: “[...] a mulher que não pudesse ter filhos, que fosse, como se diz na linguagem popular, “figueira do inferno”, seria a desgraça do colono”; e na região de colonização alemã era comum “experimentar a noiva”, pois o colono não podia arriscar a sua lavoura casando-se com uma mulher que não lhes desse filhos para trabalhar (Amaral, 1950 apud Seyferth, 1999b, p. 60-76). Entrevistamos uma trabalhadora de origem alemã, aposentada pela Marisol S.A., pertencente a uma família de imigrantes de Frankfurt, que teve onze irmãos. A sua família instalou-se no bairro Rio da Luz, rota dos colonos alemães em Jaraguá do Sul.

Eu fui criada bem no interior. Eu sou natural de Jaraguá, mas com três anos meu pai se mudou lá pra banda de Corupá. Era bem, bem no interior. Não tinha energia elétrica, não tinha nada. Era só fogão à lenha. A gente fazia pão de milho, de fubá. Eu, quando tinha 10 anos, (a partir de lá, a minha mãe estava cama). Ela sofreu muito com a menopausa, né. **Teve onze filhos.** Então eu vim depois de sete irmãos, que vieram na minha frente. Então pode imaginar: sete na minha frente. Eu era a única mulher depois. [...] Com 10 anos ela [a mãe] me chamava de madrugada: levanta, vem me fazer uma massagem, eu não consigo dormir... Eu levantava, eu fazia um chá quente pra ela, no fogão a lenha, mas de manhã cedo eu tinha que trabalhar, levantar cedo de novo. Eu tinha que ir junto tirar leite, na estrebaria eu tinha que fazer o café de manhã cedo, tratar a mãe, sabe, então eu tinha uma vida muito sofrida. [...] Minha mãe não aprendeu a falar português aqui. Ela faleceu, não aprendeu. O lado da minha mãe veio de Frankfurt. O meu pai, eu acho que eles vieram da Holanda, que também falava alemão. O meu pai nasceu no RS, mas o meu avô veio de lá, da Holanda. O bisavô trouxe a família, com meu avô e assim vieram pra cá de Frankfurt. Eles pararam em Blumenau. A minha mãe nasceu em Blumenau (Trabalhadora aposentada da Marisol, de origem alemã e luterana, 76 anos, grifo nosso).

¹³ Realidade de fatores culturais também nas colônias de camponeses na Alemanha. Ver Seyferth (1999) e Renaux (1995).

Quando falamos na história das mulheres do sul do Brasil, não podemos traçar um único perfil, podemos diferenciá-las em alguns aspectos socioculturais de outras mulheres do restante do país. Nas palavras de Pedro (1997, p. 278) “no Sul, encontramos diferentes perfis femininos nos diversos períodos históricos: mulheres oriundas de etnias e classes sociais várias”. Nesse sentido, podemos dizer que a história das mulheres em Jaraguá do Sul, tem suas raízes no processo de migração alemã, húngara, italiana, polonesa e brasileira, entre 1876 e 1891.

Segundo estudos histórico-biográficos referentes ao deslocamento das famílias de imigrantes para o Brasil, o impacto do “novo mundo” causava revolta nas mulheres, que atribuíam aos homens a decisão de emigrar, com a promessa de terra para plantar, liberdade (sobretudo religiosa) e melhorias econômicas. Esse processo migratório turbulento das mulheres para o Sul do Brasil teria atribuído a elas o título de valentes e corajosas, dispostas ao trabalho e a responsabilização pelo zelo da paz e da ordem no ambiente familiar (Renaux, 1995; Schörner, 2000).

O papel feminino nas colônias do Vale do Itapocu e Região teria uma relevância fundamental para a “boa” administração econômica das famílias. Conforme Renaux (1995, p. 109-110), as mulheres imigrantes, principalmente as menos favorecidas socialmente, destinavam-se ao trabalho intenso, desconhecendo as horas de lazer. Reconhece-se a casa de um colono de origem alemã por meio das “mãos da dona de casa”. Alguns fatores levaram à valorização das mulheres alemãs e de outras etnias:

Outro fator que leva a valorização das mulheres alemãs [e outras etnias europeias] foi o fato de que as áreas de colonização alemãs foram marcadas pela predominância dos minifúndios, onde trabalho familiar era à base da unidade de produção. Eram elas, ontem, que substituíam os homens quando estes saíam para buscar trabalho acessório e hoje, quando estes saem para as fábricas (quando isso não é feito por elas mesmas) (Schörner, 2000, p. 148).

Com o advento da industrialização, a partir da década de 1930, as mulheres descendentes dos imigrantes foram trabalhar nas indústrias

têxteis-vestuaristas e o trabalho nas fábricas passou a ser visto como um *status* social para essas mulheres. Conforme o relato do historiador:

Era um trabalho limpo, você vai mexer com tecido, você vai fazer roupas pras pessoas, você não precisa trabalhar na roça, na enxada, pegar o sol, você vai trabalhar no telhado, e você trabalhar no telhado, num ambiente, numa edificação, numa construção. Você tinha uma posição social diferente, ainda mais se você passava a ser a costureira dos produtos principais da empresa, então você era uma pessoa bem vista dentro da sociedade (Historiador Museu Histórico de Jaraguá do Sul, grifo nosso).

Já nos anos de 1960, com a fundação da Malwee e da Marisol, intensifica-se o processo de migração de trabalhadoras e trabalhadores do Brasil, sobretudo do Estado do Paraná, para a cidade de Jaraguá do Sul. Em entrevistas com trabalhadoras paranaenses, perguntamos sobre o seu relacionamento na indústria com as trabalhadoras mais antigas, naturais da cidade de Jaraguá do Sul e região, que são em sua maioria de descendência alemã, húngara e italiana.

Olha, quando eu entrei lá na Malwee há dezessete anos eu tive dificuldades, **tinha bastante alemão, né?** Eu tive uma certa dificuldade deles me aceitarem, principalmente as mais velhas... aquelas senhoras mais velhas... As mais novas já aceitavam mais, da minha idade, agora tinha senhoras de mais de 45 anos, 50 anos e elas falavam muito alemão e às vezes perto de mim e não entendia. Aí uma vez uma pessoa que entendia tudo, ela andou me contando o que elas falavam. Então elas tinham muita dificuldade de aceitar, principalmente paranaenses (Costureira Malwee Malhas, paranaense, grifo nosso).

Olha, eu lembro que tinha uma negra que se aposentou lá na Malwee, uma só, era ela no meio de tantas, acredito que hoje já tá mais mesclado, mas é muito difícil de conquistá-las, [as trabalhadoras da região], porque elas sempre olham pra você com desconfiança. Eles pensam assim – ah é do Pa-

raná... é de fora, Paraná é preguiçoso não trabalha, qualquer malandragem que acontece, é culpa dos paranaenses, não fez um serviço bem feito, voltou peças, porque daí tu produz e as peças passam pela revisão, se tiver algo errado as peças voltam pra refazer. Ah... se voltasse lá na revisão um pacote com peças erradas, era porque foi uma pessoa do Paraná que fez, ou foi um preto, ah...esse preto, sabe existia muito disso sabe... o que caracteriza discriminação... (Ex-costureira da Malwee, natural de Canoinhas – SC).

Entrevistamos também três mulheres aposentadas já idosas, a fim de traçarmos um perfil geracional dessas trabalhadoras; uma das aposentadas entrevistadas é de origem italiana e húngara e as outras duas de origem alemã. Duas trabalharam e se aposentaram na Malwee no início da sua fundação e a outra se aposentou pela indústria Marisol. O aspecto semelhante, observado em suas trajetórias, é o fato delas terem iniciado muito jovens no trabalho fora de casa¹⁴, primeiro, como empregadas domésticas, e depois, nas indústrias têxteis da cidade.

Aí, com 13 anos, fui trabalhar de empregada doméstica já, né. Uma senhora teve que ser operada e eu fui cuidar de um menino lá. Com 16 anos eu saí de vez dessa casa. Com 16 anos fui de novo trabalhar de empregada doméstica. Lá eu fiquei 3 anos e meio. Eu fui lá, um mês que eu tava lá, nasceram gêmeos. Eles tinham a estrabaria, tinha vacas, eu tinha que plantar, tirar leite, buscar “lenha”, fazer almoço, lavar roupa e lavar... Não tinha fralda descartável naquela época. Só de pano. Fiquei lá até quase 20 anos. Eu saí de lá por causa de muitos problemas, por causa de juventude (Trabalhadora aposentada da Marisol, de origem alemã e luterana, 76 anos).

Eu estudei até os 11 anos, eu saí da escola e eu já comecei

¹⁴ “A Constituição de 1967, no Título Da Ordem Econômica e Social, embora tivesse mantido a proibição para o trabalho noturno e insalubre para menores de 18 anos, em verdadeiro retrocesso social, reduziu de 14 para 12 anos a idade mínima para qualquer trabalho”. O trabalho infantil nas constituições brasileiras. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em: 26 jul. 2013.

trabalhar de empregada doméstica, e assim foi, eu trabalhei até os 52 anos sem parar... trabalhei em várias casas, na casa dos pais do Sr. Wander, do Sr. Wolfgang (fundador da Malwee), depois eu trabalhei na Michigan indústria de botões, [durante] 5 anos trabalhei lá e depois eu voltei na Malwee, que lá eu me aposentei e trabalhei 23 anos e meio. Aí eu entrei como dobradeira, revisar peça, dobrar e depois eu fui volante, dava serviço pras operadoras (costureira), né, carregava tudo no carrinho, não podia parar... depois eu fui amarradeira, amarrava os pacotes das dobradeiras .Foi uma batalha, a gente trabalhou bastante ali, não foi fácil, só que já tava acostumada porque eu trabalhava na casa então e já sabia o sistema como era. [Quando] eu entrei na casa eu tinha uns 17 ou 18 anos e depois eu fui trabalhar na fábrica, fui entrevistada na fábrica pela esposa Sr. Wolfgang Wee-gue, eu comecei a trabalhar em 1978 na Malwee (Aposentada Malwee malhas, 67 anos, origem , origem italiana e alemã, Protestante luterana).

A minha vida foi boa até agora, eu não posso reclamar. **Com 9 anos eu já trabalhei na roça, no Rio da Luz [rota dos alemães].** Depois com 32 anos eu comecei na Malwee, trabalhei 20 anos na Malwee, eles me deram a conta. Eu já era aposentada, eu tinha muito problema na coluna e eu fiz quatro, três cirurgia nesse tempo. A firma também não gosta, nenhuma empresa gosta, só que da Malwee eu não posso reclamar...Eu comecei a trabalhar na estamparia e fiquei até o final. Foi bem fácil, eu fiz ficha e já fui chamada na Malwee. A gente começava da 1h: 15 min até 10 horas, **o ano que eu ganhei a conta foi em 1997¹⁵**, eu entrei mais ou menos em 1977 (Trabalhadora aposentada da Malwee, 76 anos de origem alemã e Luterana, grifos nossos).

Conforme os relatos, as trabalhadoras estavam condicionadas ao trabalho doméstico a partir da infância, muitas delas trabalhavam nas casas de outras famílias como babás, cozinheiras e bordadeiras. Quan-

¹⁵ Conforme relatos de trabalhadoras, o ano de 1997 foi um ano de crise nas indústrias Malwee e Marisol, quando inúmeras trabalhadoras foram mandadas embora.

do completavam os seus 14 anos, se obtivessem o consentimento dos pais, podiam ir trabalhar nas malharias e indústrias têxteis da cidade.

Por meio do depoimento das aposentadas de origem alemã e luterana, havia um “rito de passagem” de ordem religiosa entre os luteranos, quando a menina completava os seus catorze anos, cujo nome era “confirmação”. Mediante o consentimento da família, a menina que passava por esse rito podia realizar coisas que antes não podia como ir trabalhar na indústria e ir ao salão para dançar. Conforme o relato:

E com 13 eu fiz a Comunhão, a minha Comunhão, **a Confirmação que nós chamava, porque nós não éramos católicos, nós somos da igreja luterana.** Porque para eu ter cuca no dia de minha Comunhão, eu amassei sozinha a cuca. Mãe então levantou, sentou assim ao lado e disse – agora põe isso, agora põe aquilo, e assim eu amassei a cuca, eu botei nas formas, eu tive que fazer o fogo, no forno, para eu ter cuca, né, pros meus padrinhos que vieram de lá né. A minha vida foi assim... (Trabalhadora aposentada da Marisol, de origem alemã e luterana, 76 anos, grifo nosso).

A menina estaria condicionada ao que se chama de os três elementos “K” do universo feminino alemão ou teuto-brasileiro: “*Kirche, Kinder, Küche*”, igreja, filhos e cozinha. Estes três elementos do universo feminino estarão presentes na casa global do camponês e também entre as famílias de origem europeias pequeno-burguesas¹⁶ das regiões de imigração. As propriedades coloniais tinham características patriarcais por excelência, pois o pai (o “*Hausvater*”)¹⁷ detinha a autoridade máxima. Por exemplo, até o casamento dos filhos, os mesmo estão sob a autoridade do pai, que é o único proprietário das terras (Renaux, 1995, p. 132). A divisão dessas terras entre os filhos dependerá do tamanho da família e a disponibilidade de terras (Schörner, 2000).

¹⁶ Famílias imigrantes que obtiveram uma ascensão econômica por meio de suas indústrias na região de colonização Vale do Itapocu.

¹⁷ Autoridade máxima, termo em alemão.

2.4 DO SISTEMA DE COLÔNIA-VENDA À INDUSTRIALIZAÇÃO

A produção e o consumo na casa global camponesa, nos finais do século XIX e início do século XX, eram para suprir a própria subsistência das famílias de colonos e apenas uma parcela direcionada à comercialização (Schörner, 2000).

A característica de uma colônia, no seu sentido restrito, isto é, o lote, é de ser uma pequena propriedade agrícola – baseada na policultura e na produção para o consumo – trabalhada pela família – cujo tamanho e composição determina a divisão do trabalho. A terra(o caráter específico da produção) determina o ciclo anual do trabalho do colono, ao mesmo tempo em que é a mantenedora de uma cultura tradicional relacionada ao seu modo de vida, que está marcada pela *“underdog position”*, situação em que os agricultores estão sujeitos a algum tipo de dominação vinda de fora, principalmente econômica, haja vista a constante exploração dos camponeses pelos “vendedores” (Seyferth, 1999b, p. 12-13).

O sistema “colônia-venda” (sistema de trocas que é expressão de uma economia de subsistência com elevado grau de produção para o autoconsumo) contribuiu para que o excedente da produção agrícola fosse se concentrando nas mãos do vendedor, controlavam os preços, as formas de pagamento e recebimento e o transporte das mercadorias (Schörner, 2000, p. 43).

Conforme Schörner (2000, p. 43), o estabelecimento das vendas localizava-se na sede da colônia. O chamado *“Stadtplatz”*¹⁸ era lugar em que operavam as casas de crédito, em que alguns representantes de bancos vinham de “centros maiores” realizar as atividades econômicas entre os colonos e os vendedores. Os “vendedores” irão aumentar cada vez mais o seu patrimônio, “que cresce à custa de diferenças nos preços a seu favor e dos empréstimos a juros aos colonos”. Tal sistema foi o suporte econômico da colônia Jaraguá, tendo início a partir

¹⁸ Cidade. Ver pesquisa Seyferth (2004).

de sua fundação em 1876, e, sobretudo, após a chegada da primeira leva de imigrantes de Blumenau e Joinville no ano de 1890 (Seyferth, 1999b; Schörner, 2000, p. 43).

Na colônia havia duas modalidades de vendeiros: uma era constituída por comerciantes (camponeses que também eram agricultores) e a venda dos seus produtos (além dos produtos agrícolas, laticínios, secos e molhados, instrumentos de trabalho no campo) servia como complemento de renda e sobrevivência de sua família; outra era formada pelos vendeiros que só dedicavam-se às atividades comerciais. Esses últimos monopolizavam os meios de transporte e os preços de mercado (Schörner, 2000).

Os colonos ainda não tinham noção dos preços dos seus produtos, facilitando com que os “vendeiros” estabelecessem preços muito acima do valor de cada mercadoria (produto) do camponês e nem sempre os colonos vendiam os seus produtos para os vendeiros. Ocorria também um sistema de trocas (o *Trok*)¹⁹ entre uma quantidade de produtos e alguma ferramenta que o camponês necessitasse para a sua produção (Seyferth, 1999b, p. 45). Nesse sentido, poderíamos especular que havia certa relação de reciprocidade e/ou “amizade” entre os camponeses e os vendeiros, que impedisse um olhar mais atento dos colonos sobre a venda dos seus produtos.

Observa Seyferth (1999b, p. 116-118), que grande parte dos “maiores vendeiros” veio da Alemanha(ou eram teuto-brasileiros) e alguns tinham capital escolar. Os estabelecimentos comerciais dos vendeiros eram também um ambiente social onde se discutia assuntos políticos e culturais, no entanto, eram os vendeiros quem detinham o monopólio da “veracidade” das notícias da região.

As atividades comerciais por parte dos vendeiros, a partir da compra e venda dos produtos coloniais dos camponeses, possibilitou a acumulação de capital que impulsionou o processo de industrialização. Conforme Seyferth, o nascimento das grandes indústrias se deu por meio da “absorção da pequena propriedade dos colonos” (Seyferth, 1999b, p. 117).

¹⁹ Palavra adaptada pelos alemães, que significa troca em português (Seyferth, 1999b).

Foto 7 – Estabelecimento comercial da família Marquardt, de origem alemã. A Malharia Marquardt e Tricotagem, fundada em 1936, foi a primeira de Jaraguá do Sul.

Nos anos de 1970, foi vendida para a Marisol S. A.



Fonte: Instituto Histórico Geográfico de Santa Catarina (IHGSC).

Passados alguns anos, Jaraguá do Sul tornou-se uma vila economicamente ativa, sobretudo, após a construção da ferrovia, inaugurada em 1910. No entanto, a cidade ainda encontrava-se em uma economia de subsistência, em que o desenvolvimento ainda era atrelado ao sistema colônia-venda (Schörner, 2000).

Em 1934, o Estabelecimento Jaraguá foi desmembrado de Joinville e em 25 de março de 1943, foi fundado município de Jaraguá do Sul, por meio do decreto nº 941.²⁰ O município possui área territorial total de 532,59 km², sendo que a área urbana é de 118,33 km² e a área rural é de 409,80 km².

²⁰ Jaraguá do Sul. Disponível em: <<http://www.jaraguadosul.sc.gov.br>>. Acesso em: 16 jul. 2012.

Jaraguá do Sul é a 4º maior cidade exportadora de Santa Catarina. A indústria têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul ocupa a 2ª posição no ranking de maior polo do país, ao lado das indústrias têxteis das cidades do Vale do Itajaí, como Blumenau e Brusque, polos que só são superados pelo aglomerado industrial-empresarial do Estado de São Paulo (Carvalho Júnior; Cário; Seabra, 2007).

Mapa 3 – Localização dos principais polos da indústria têxtil-vestuarista, nas regiões do Vale do Itajaí e Norte Catarinense



Fonte: Governo do Estado de Santa Catarina, 2005. Citado por Lins (2008).

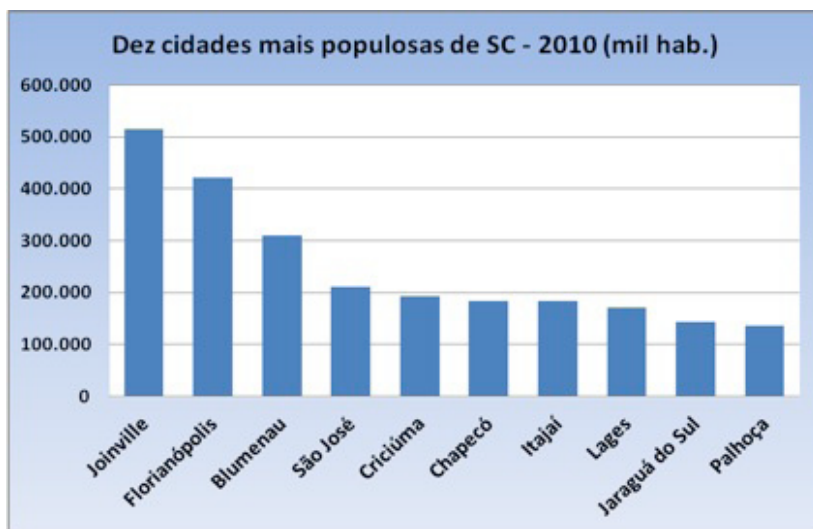
Os principais polos da indústria têxtil-vestuarista de Santa Catarina situam-se nas regiões do Vale do Itajaí e Norte catarinense, conforme o mapa acima. A indústria têxtil-vestuarista é uma das principais atividades econômicas de Santa Catarina e do Brasil, representando 21% do setor nacional, segundo os dados da Fiesc.

A indústria têxtil e do vestuário em SC emprega 172.824 trabalhadores em seus 9.264 estabelecimentos (2010); possui uma participação de 18,71% na indústria catarinense levando em consideração o valor da transformação industrial (2009). O segmento têxtil se destaca nacionalmente, tendo

uma representatividade de 21% sobre igual setor do Brasil e o do vestuário 21% (2009). Fortemente exportadora, a indústria Têxtil e do Vestuário de Santa Catarina vendeu ao exterior, em 2011, US\$ 176 milhões, sendo 5,9% do total exportado pelo Brasil (Fiesc, 2012).²¹

Segundo levantamento da Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul, os principais ramos da indústria de transformação do município consistem no setor têxtil-vestuarista e de artefatos de tecidos, que correspondem a 551 estabelecimentos e contam com mão de obra de 15.641 trabalhadores(as) formais.²²

Gráfico 2

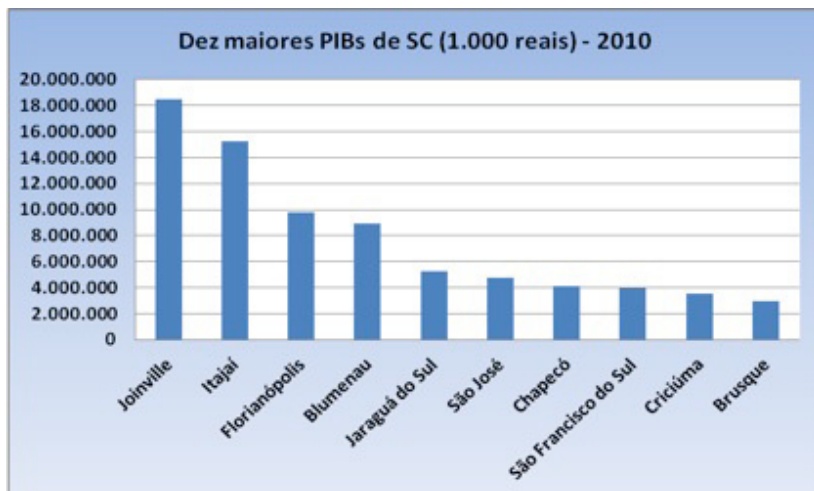


Fonte: IBGE. Elaborado pela autora.

²¹ Dados da indústria Têxtil. Fonte: Disponível em: <<http://www2.fiescnet.com.br>>. Acesso em: 4 abr. 2012.

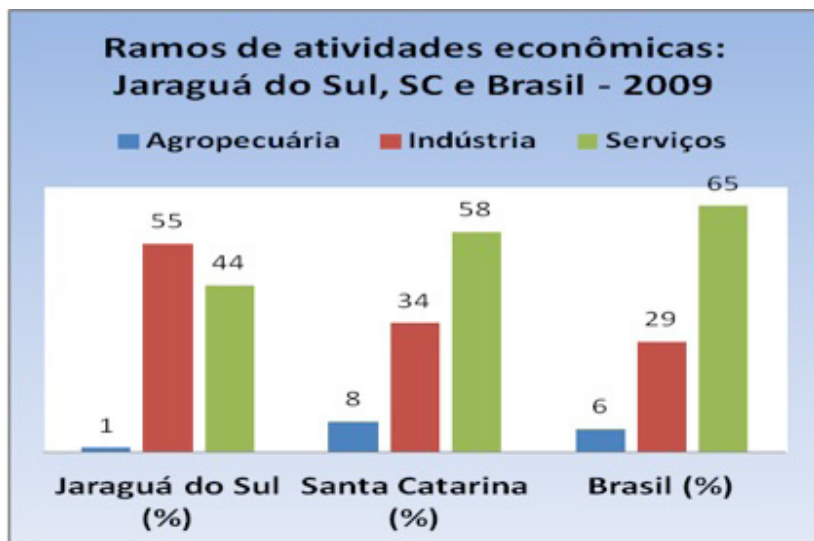
²² Disponível na Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul. In: Jaraguá em dados, 2012.

Gráfico 3



Fonte: IBGE. Elaborado pela autora.

Gráfico 4



Fonte: IBGE. Elaborado pela autora.

Verifica-se, a partir dos gráficos 2 e 3, que Jaraguá do Sul, apesar de ser a nona cidade catarinense em população, é a quinta em Produto Interno Bruto – PIB. Isso se deve, principalmente, a ampla concentração de indústrias em Jaraguá do Sul, fazendo do setor secundário, o principal ramo da economia. Ao comparar as características da economia de Jaraguá do Sul com Santa Catarina e o Brasil (gráfico 3), nota-se que a participação da indústria no PIB é proporcionalmente maior em Jaraguá do Sul, já a participação do setor de serviços no PIB é maior em Santa Catarina e no Brasil.

A industrialização em Jaraguá do Sul (que tem início nos anos 1920 – 1930) é mais recente, se comparara a Blumenau e Brusque, cujas primeiras indústrias têxteis-vestuaristas datam do final do século XIX. É importante observar que muitos dos primeiros industriais são de origem alemã, cujas famílias imigraram para Jaraguá do Sul entre os finais do século XIX e início do século XX (Jinkings, 2002).

Conforme Schörner (2000), o desenvolvimento industrial de Jaraguá do Sul só foi possível por meio do sistema colônia-venda que explicamos no capítulo anterior. Os “vendeiros” forneciam matéria-prima e a devida infraestrutura aos colonos no início do processo migratório; compravam produtos dos colonos e os revendia por preços mais elevados, impulsionando o processo de acumulação de capital que financiou a industrialização. Esse sistema de “vendas” vai perdendo, de forma gradativa, a sua importância, cedendo lugar ao grande comércio e sucessivamente o nascimento das indústrias. Também há registros de empresas em que os seus fundadores já vieram com capital trazido de seu país de origem (Schörner, 2000, p. 52-53).

Goularti Filho (2002, p. 979) afirma que o entendimento das bases da economia em Jaraguá do Sul remete à compreensão de que a economia de Santa Catarina passou por um processo de transição, entre uma economia de subsistência e a sua inserção no capitalismo brasileiro. Nos anos de 1880 a 1945, a economia catarinense ancorava-se em um capital mercantil e na pequena propriedade. Nos anos de 1960, as economias dos setores têxtil, madeireiro e alimentício,

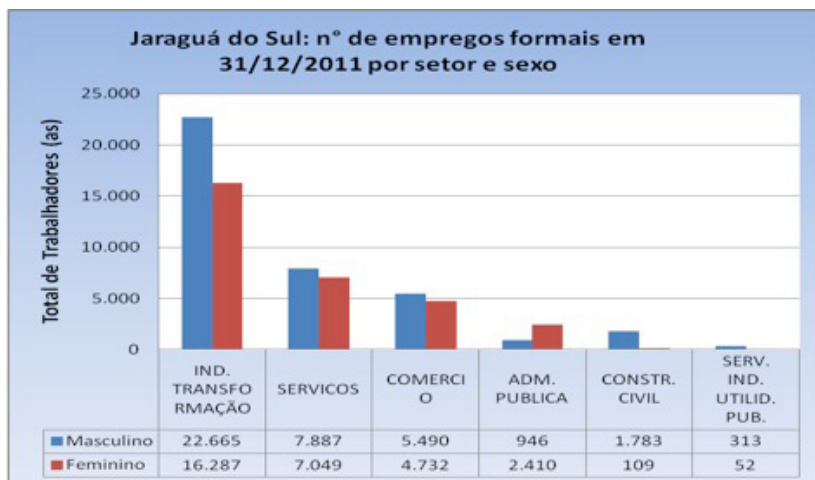
expandiram-se, integrando-se com a economia nacional. Entre os anos de 1962 e 1990, a economia catarinense integrou-se ao capital industrial consolidado no Brasil, inserindo-se “no mercado internacional, fazendo com que o planejamento estadual se tornasse uma marca dos sucessivos governos”. Como explica o autor:

A partir de meados da década de 40, a indústria catarinense começou a ampliar e a diversificar a sua base produtiva com surgimento dos setores dinâmicos. A infra-estrutura social básica e os arranjos institucionais não estavam preparados para tal processo de diversificação, obrigando o Estado a intervir na Economia para facilitar o processo de acumulação. O padrão de crescimento alterou-se a partir de 1962, como o novo sistema de crédito, com os investimentos em energia e transporte e com a consolidação do setor eletro-metal-mecânico, liderado pelas médias e grandes indústrias. [...] internamente, o movimento geral da indústria catarinense passou a ser conduzido por grandes e médias empresas, nos setores de alimentos (Goularti Filho, 2002, p. 989).

Goularti Filho (2002) observa que as grandes empresas catarinenses passaram a integrar-se à economia nacional: no setor do metalomecânico, a Tupy, a Consul, a Embraco e a WEG; no setor têxtil-vestuarista, a Malwee Ltda., a Marisol S.A., a Hering, a Renaux, Buettner, Cremer e Döhler. É justamente nesse contexto de 1960 que ocorre um desenvolvimento industrial significativo no município de Jaraguá do Sul, com destaque para os setores têxtil-vestuarista²³ e metalúrgico.

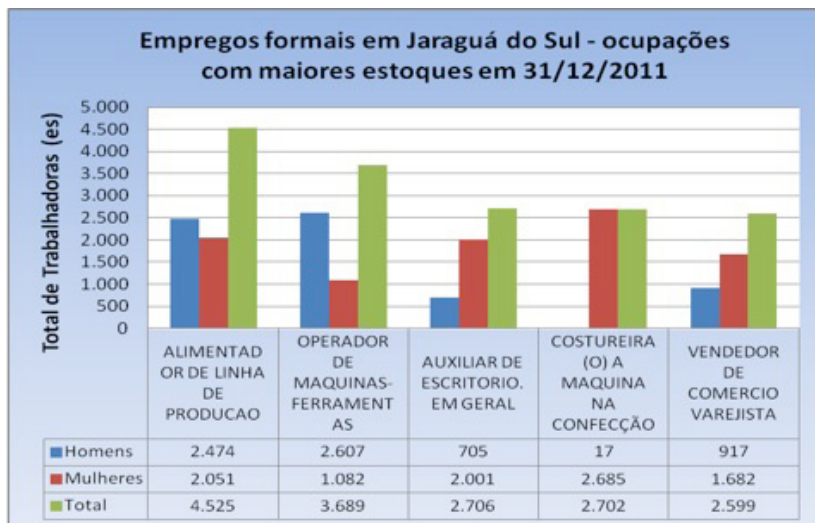
²³ A atividade produtiva do polo têxtil-vestuarista estende-se por toda região do Vale do Itajaí em direção ao Alto Vale, abrangendo o município de Rio do Sul, no Baixo Vale fica o município de Brusque, e em direção Norte o destaque é Jaraguá do Sul (Carvalho Júnior; Cário; Seabra, 2007).

Gráfico 5



Fonte: RAIS/MTE. Elaborado pela autora.

Gráfico 6



Fonte: RAIS/MTE. Elaborado pela autora.

Conforme o gráfico 5, a maioria absoluta dos empregos formais em Jaraguá do Sul encontra-se na indústria de transformação (setor do qual faz parte a indústria têxtil-vestuarista), superando todos ou demais setores da economia. Já o gráfico 6 demonstra que o setor da costura em Jaraguá do Sul é quase totalmente feminino, com 2.685 mulheres, contra apenas 17 homens. A cidade de Jaraguá Sul, hoje industrializada, também produz gêneros alimentícios, motores, componentes eletrônicos e de informática, artigos têxteis e de confecção. Uma parcela das empresas possui filiais ou representantes em diversos Estados do país, como é o caso da Malwee Ltda. e da Marisol S.A., que possuem unidades de produção na região Nordeste do país. A Marisol S.A. é internacionalizada, possuindo filiais no exterior (Schörner, 2000).

A produção artesanal, realizada nas pequenas vilas e cidades, foi uma realidade constante no contexto da colonização, dando origem às “pequenas unidades industriais”, que hoje já não existem mais. Nas regiões de colonização alemã, havia sempre alguma fábrica de cerveja e de refrigerante. No entanto, estas fábricas não conseguiram competir com as grandes concorrentes do ramo, que passaram a distribuir o produto para o restante do país (Seyferth, 1990, p. 38-39). Conforme a autora:

É óbvio que pequenas e grandes empresas industriais hoje instaladas nas cidades têm a ver com a imigração. Na maior parte dos casos, pertencem os empresários de origem alemã, italiana ou outra. Mas dizer que a industrialização partiu do artesanato, ou que dependeu única e exclusivamente da imigração bem-sucedida significa valorizar uma utopia. Utopia que as biografias de alguns industriais/imigrantes bem-sucedidos, **a ideologia “vencer pelo trabalho” ou “o mito do progresso pelo esforço próprio” ajudaram a construir** (Seyferth, 1990, p. 41, grifo nosso).

Seyferth (1990) ainda destaca que só foi possível a industrialização nas áreas de imigração e colonização no Sul do Brasil, porque foram dadas as condições favoráveis a esses imigrantes, sobretudo a partir do advento da República. Para Seyferth (1990, p. 41) o progres-

so pelo esforço próprio é um mito e “as causas da industrialização extrapolam a questão imigratória”. Dessa forma, entendemos que a “grandeza pelo trabalho” – o lema presente no brasão e na bandeira de Jaraguá do Sul – constitui-se uma representação simbólica de ideologia étnica ainda preservada na memória social de uma parcela de jaraguenses.

Conforme Schörner (2000, p. 53), os discursos oficiais sobre o desenvolvimento industrial de Jaraguá do Sul, o “destacam quase como uma epopeia”, como se os empresários bem sucedidos teriam emigrado de seu país de origem e progredido à custa de muito trabalho. Pensar por essa via de análise é sustentar um grande mito, pois a grande parcela de imigrantes, hoje descendentes de alemães, húngaros, italianos e poloneses, vende a sua força de trabalho nas indústrias da região.

Nas páginas da Associação dos Empresários de Jaraguá do Sul – ACIJS é possível encontrar o discurso de que os “valores do empreendedorismo” pertencem à cidade. O discurso do desenvolvimento econômico também é bastante difundido por entidades empresariais e do comércio. A ACIJS situa Jaraguá do Sul como um lugar onde o “empreendedorismo é a marca do seu povo”.

As indústrias dão um movimento ímpar a Jaraguá do Sul. Colaboradores entram e saem das empresas, muitas vezes usam a bicicleta como meio de transporte. Para onde se olha pode-se avistar uma torre com logomarcas conhecidas de empresas que escolheram Jaraguá para crescer. Weg, Marisol, Malwee, Duas Rodas Industrial são algumas das empresas que fazem da cidade uma das maiores do Estado (ACIJS, 2012)²⁴.

Verifica-se no enunciado acima que a ACIJS estimula o empreendedorismo. O fator determinante, que derivaria do sucesso empresarial na região, seria o “espírito empreendedor”, que estaria associado

²⁴ ACIJS. Disponível em: <<http://www.acijs.com.br/interna.php?pagina=arquivo-historico>>. Acesso em: 3 abr. 2012.

aos aspectos históricos e socioculturais construídos na região e que se encontram presentes, inclusive no polo têxtil-vestuário (Carvalho Júnior; Cário; Seabra, 2007, p. 178). No quadro abaixo, constam as primeiras indústrias de Jaraguá do Sul, algumas já não existem mais, ou fundiram-se com outras grandes empresas.

Tabela 2

Primeiras indústrias de Jaraguá do Sul, procedência e setor da economia		
Empresário	Procedência	Ano de fundação/setor da economia
Moritz Max Wilhem	Hamburg-sud-Alemanha em 1923	Em 1939, compra a fábrica de refrigerantes e lança a marca “Laranjinha”.
Rudolf Hufenüssler Químico e farmacêutico.	Württemberg – Alemanha	Fundou a indústria Reunidas em 1925, fábrica de destilaria de essências.
João Marcatto – Especialista na confecção de chapéus em seu país de origem.	Rio Grande do Sul Família de origem Italiana.	Em 1923, passou a confeccionar chapéus na região de Jaraguá do Sul e em 1960 sua empresa transformou-se em sociedade anônima.
Heinz Marquardt	Alemanha	Malharia Marquardt e Tricotagem, a primeira de Jaraguá do Sul, fundada em 1936. Nos anos de 1970, foi vendida para a Marisol S.A.
Família Donini	Rio Grande do Sul – Família de origem Italiana.	A Empresa dos ramos têxtil-vestuarista, fundada no ano de 1964 e hoje internacionalizada. Hoje proprietários da Marisol S.A.
Família Weege	Alemanha	Fundaram a Malwee malhas Ltda., em 1968.
Família Voigt e Werninghaus	Alemanha.	Em 1965 foi fundada a Weg motores, hoje uma multinacional.

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados de Schörner (2000) e Silva (1975).

2.5 HISTÓRICO E ASPECTOS GERAIS DA MALWEE

A família Weege iniciou seus negócios em 1906, uma fábrica de laticínios com a marca denominada Tabu, que produzia queijos e comercializava carnes. No ano de 1937, a empresa passou a chamar-se W. Weege e Cia Ltda. Foram abertas filiais no ano de 1948 e a empresa modificou sua denominação para Ind. e Com. W. Weegue S.A., sob a direção de Wolfgang Weege. No ano de 1950, a família abriu um posto de gasolina. Em 1960, a empresa foi modernizada e transformou-se em uma loja de departamentos. Em 1967, após o encerramento do frigorífico da família Weege, a empresa transformou-se num engenho de arroz, para, em seguida, atuar no ramo têxtil-vestuarista. A Malwee Malhas Ltda. foi fundada em 1968, pela família Weege, de origem alemã.²⁵

Os Weeges começaram antigamente com queijaria e começaram com casa de comércio, secos e molhados e que só mais tarde, 70 anos depois, praticamente, eles iniciaram com o setor. Eles tiveram posto de gasolina e tiveram engenho de arroz. E foi no mesmo espaço têxtil, inclusive, que eles tinham desenvolvido essas atividades econômicas que eles instalaram a empresa que vem a ser convencionalmente chamada hoje Malwee. **E que gerou uma empresa com produtos sofisticados de qualidade e que atendem a moda no Brasil. O perfil do produto chama a atenção, primeiro pela questão da qualidade e segundo, pela descrição, é uma confecção que chama a atenção da sociedade pra questões de valores, isso que é muito interessante.** Nós temos hoje na moda muitas coisas estampadas com coisas que são banais, corriqueiras, que não tem um referencial de valor. A Malwee não, ela tem um foco muito grande, porque ela tem um grande desafio de trabalhar com sustentabilidade, crescimento sustentável, e eles sempre tão na mira da lei, porque eles têm que se adequar. Então não me compete eu julgar se tá havendo crime ambiental ou não,

²⁵ Institucional Malwee Ltda. Disponível em: <<http://www.malwee.com.br/institucional/conheca-a-malwee.php>>. Acesso em: 29 out. 2013.

mas a lei, a fiscalização é rígida, então eles desenvolveram todo um aparato pra questão de filtração da água e devolver essa água devidamente tratada, a questão dos efluentes, o processo químico e tudo mais. Então é uma empresa que ela tem essa política pública. É claro que alguém tem que conferir se de fato tá havendo, tá se seguindo as regras de padrões de preservação, equilíbrio ecológico e assim por diante (Historiador do Museu de Jaraguá do Sul, origem alemã, grifo nosso).

O discurso institucional difundido pelos canais de comunicação da Malwee é o da “vocalização empreendedora”, que enfoca “valores” como o “espírito visionário” e a “determinação”, que viria acompanhando a família Weege desde o início do século passado.²⁶

Pelo que eu conheço da história da Malwee é uma questão a parte, porque a família Weege, que são proprietários hoje, eles já eram bem posicionados na Alemanha, eles já tinham bastante dinheirinho na Alemanha. A família Weege tinha uma estação rodoviária na Alemanha e aquilo gerava renda pra eles, pode ser que quando eles vieram pra cá não significava muito, mas com o passar do tempo começou a significar. **Diz a lenda que o proprietário da Malwee anda com um carrinho dentro da produção pra ver se os funcionários estão trabalhando direitinho. Ele tem uma “motinho” personalizada andando por dentro dos setores, eu fiquei sabendo que ele deu demissão pra uma funcionária que saiu do seu setor e foi conversar com a outra, esse é jeitinho alemão de ser, o é ou não é! Então eu acho que isso tem muito a ver sim com o desenvolvimento da própria região e do sucesso deles no caso. Não tô falando que todo mundo que é assim se deu bem, ele se deu bem, mas aqui na região se vê muito isso, é uma coisa bem diferenciada, uma cultura bem enraizada. Hoje em dia tá vindo gerações diferentes, mas se você pega o pessoal mais antigo, ou**

²⁶ Institucional Malwee Ltda. Disponível em: <<http://www.malwee.com.br/institucional/conheca-a-malwee.php>>. Acesso em: 29 out. 2013.

na minha faixa etária em torno de 50 anos, eles tem um nível de respeito muito grande. Eles são persistentes, eles querem e batem o papel (Empresário do ramo têxtil-vestuarista, grifo nosso).

Conforme o relato do empresário entrevistado sobre a família Weege, parte do sucesso empresarial da família se deve ao “jeitinho alemão de ser” (especificidade étnica), pela forma como lidam com os trabalhadores e trabalhadoras no interior da fábrica, monitorando-os, a fim de verificar se eles estão realizando de forma correta o seu trabalho. Também é possível encontrar nesse relato, a representação que o empresário atribui desta forma de gestão empresarial de trabalho, vinculando-a ao desenvolvimento industrial da região. No entanto, ele reconhece que uma minoria dos que imigraram para essa região do Estado, conseguiram abrir empresas e se desenvolver economicamente. Como observa Seyferth (2004), grande parcela do “colono comum”, com baixa escolaridade, chegou à região do norte do Estado catarinense para produzir em suas terras cedidas pelo governo imperial, a partir do ano de 1851. Aliás, essa parcela do colonato serviu (e serve até hoje) como mão de obra nas indústrias têxteis-vestuaristas na região Norte do Estado.

A empresa, em 2012, possuía aproximadamente 7.400 funcionários, distribuídos em cinco unidades: três na região Sul, em Santa Catarina, nos municípios de Jaraguá do Sul (matriz), Pomerode e Blumenau e duas na região do Nordeste, nos municípios de Camacan, na Bahia, e em Pacajus, no Ceará.²⁷ A Malwee constitui-se como uma empresa de grande porte e exporta para diversos países do mundo.²⁸ Nessa indústria têxtil-vestuarista são realizadas todas as etapas do processo produtivo, como: a fiação, tecelagem, acabamento, confecção e costura.

²⁷ Conheça a Malwee: vocação industrial atravessa o século. Disponível em: <<http://www.malwee.com.br>>. Acesso em: 3 abr. 2012.

²⁸ Disponível em: <<http://www2.fiescnet.com.br>>. Acesso em: 4 abr. 2012.

Tabela 3

Principais Indústrias Têxteis de Jaraguá do Sul – 2006		
Empresa	Ano de Fundação	Total de Funcionários
Marisol S.A	1964	6.313
Malwee Malhas	1968	5.500
A M C Têxtil – Menegotti	1980	670
Karlache Com. E Ind. Têxtil	1994	200

Fonte: Anuário ABIT 2006²⁹. Elaborado pela autora.

Uma das consequências do processo de reestruturação produtiva do setor têxtil-vestuarista foi o deslocamento dessas empresas das regiões Sul e Sudeste para o Nordeste brasileiro, região em que os custos com a mão de obra e produção tendem a ser menores. No Nordeste, destaca-se o Estado do Ceará, cujo processo de deslocamento regional das grandes empresas, motivadas por incentivos fiscais, obras de infraestrutura oferecidas pelo governo estadual e a presença de mão de obra de baixo custo, relacionada a baixos índices de sindicalização, têm acontecido de forma crescente. Todos estes fatores fizeram com que o Estado do Ceará (bem como, a região Nordeste do Brasil) aumentasse a sua participação produtiva no cenário nacional (Costa; Rocha, 2009; Coimbra; Coimbra, 2012).

A matriz da Malwee localiza-se no município de Jaraguá do Sul. Atualmente, possui 5.500 trabalhadoras(es) que atuam nos setores da administração, tinturaria, corte, confecção, estamparia, bordado, dobração, expedição e costura. O percentual de trabalhadoras na matriz (contando com o setor da costura, que funciona em outra unidade da empresa) gira em torno de 75% e o índice de sindicalização dos trabalhadores(as) da Malwee, segundo o sindicato (STIV), é de apro-

²⁹ Anuário Brasil Têxtil 2006 – Associação Brasileira da Indústria Têxtil – ABIT. Disponível em: <<http://www.abit.org.br/Home.aspx>>. Acesso em: 6 nov. 2013.

ximadamente 90%.³⁰ A empresa possui a unidade da malharia, aberta no ano de 2010 com 300 trabalhadoras, responsáveis pela produção de malhas (a costura).

Com o processo de reestruturação industrial, impulsionado pelas medidas políticas e econômicas a partir dos anos de 1990 no Brasil, as médias e grandes empresas do segmento têxtil-vestuarista tomaram algumas medidas: fechamento de algumas unidades industriais e a desverticalização produtiva. Dessa forma, intensificou-se a abertura de empresas nos últimos dez anos, por conta do processo de desverticalização produtiva efetuada por médias e grandes empresas. Várias etapas do processo de fabricação dessas empresas passaram a ser realizadas por micro e pequenas empresas, a partir de serviços terceirizados e/ou subcontratos (Carvalho Júnior; Cário; Seabra, 2007).

Foi constatado durante a pesquisa de campo que a Malwee também terceiriza uma parte do processo de produção, que corresponde ao setor da costura, contratado por pequenas facções³¹, como encontramos no relato de uma liderança sindical do setor. Conforme a fala da entrevistada, “a Malwee trabalha com facções em tempo de regularizar”, ou seja, não é imprescindível que as facções estejam previamente regularizadas para que elas sejam contratadas pela Malwee.

O que nos preocupa e o que a gente tem conhecimento a princípio, é que a Malwee trabalha com essas facções em tempo de regularizar. Porque também existe uma penalidade... o trabalhador que não tem carteira assinada nas facções pode entrar com uma demanda na justiça do trabalho, que penaliza também a empresa mãe, no caso a empresa que contrata o serviço. Então a princípio, o que a gente sabe é que empresa Malwee trabalha com facções regularizadas, que tem todo mundo registrado e tudo mais, que terceiriza o serviço. Eles têm também trabalho com facções, que é

³⁰ Dado fornecido pelo STIV em 2012.

³¹ As facções podem ser legalizadas – pequenas empresas de até 10 costureiras que possuem alvará da prefeitura, e não legalizadas – geralmente funcionam nas próprias residências das trabalhadoras, caracterizando o trabalho a domicílio sem registro em carteira das trabalhadoras.

uma grande parte desses empregos aqui em Jaraguá (Vice-presidente do STIV).

Percebemos durante a pesquisa de campo como a Malwee é imbuída de valor cultural e simbólico na cidade, além do valor econômico, e isso aparece na fala das trabalhadoras. Segundo o relato de uma costureira da Malwee, de origem italiana, que há 22 anos trabalha na empresa, “a Malwee não é simplesmente uma empresa, sabe, ela tem um valor, né, um valor próprio dela”. O Parque Malwee é o principal espaço de lazer do município, e a equipe de futsal da Malwee, que durante uma década atraiu a atenção dos jaraguenses, reforçaram esta identificação popular com a empresa, de modo que ela representa para a cidade um valor também cultural e simbólico. Nesse sentido, o enfoque da sociologia econômica parte do pressuposto de que a ação econômica é socialmente e culturalmente “enraizada” (*embeddedness*). Conforme Polanyi (2000, p. 65) a economia do homem está submersa nas suas relações sociais, assim, o ser humano não age apenas para “salvaguardar os seus interesses individuais na posse de bens materiais”, ele age para salvaguardar as suas exigências sociais.³² O enfoque cultural e cognitivo na sociologia econômica entende que a cultura e a vida econômica estão relacionadas. As análises desse campo teórico são ancoradas na perspectiva de “que as transações econômicas são governadas por normas de comportamento que ganharam legitimidade através de práticas concretas dos atores individuais e coletivos que participam do mercado” (Wanderley, 2002, p. 24).

A Malwee possui um Parque Ecológico, aberto à comunidade, que se localiza ao lado do parque industrial em Jaraguá do Sul. Alguns relatos de trabalhadoras e alguns informantes entrevistados nos chamaram a atenção sobre a narrativa de conhecimento e reconhecimento que possuem da empresa, assim como os impactos socioeconômicos da instituição na cidade.

³² Ver pesquisa Vinha (2001).

Na Malwee, já na década de 70 ela introduziu o parque, o espaço, e na década de 80 eles oficializaram o parque, foi uma das primeiras empresas que agregou valores culturais ao produto e isso foi significativo. Eles montaram um conjunto, uma área museológica dentro de um parque verde, e isso acabou agregando a indústria do turismo. E hoje Jaraguá é conhecida mundialmente, conhecida no Brasil. Alguém chega no Vale do Itapocu e quer almoçar num restaurante típico[alemão] devido a especialidade, e devido ao ambiente ser condizente com aquilo que o público espera, muito verde, muita água. Mas é importante relacionar que isso está associado com a política da empresa, ela construiu esse parque inicialmente para ser o espaço dos colaboradores. Tanto é que se montou um ginásio de esportes, pra prática de esportes, que hoje tem a academia dentro. E aí paralelo ainda veio valores culturais como o museu, que trata da memória da indústria, a memória da colonização. E aí dentro você tem as especificidades, você vê muito a questão ligada à presença dos pomeranos desde 1861 em Jaraguá do Sul, bem antes da presença do coronel Emilio Carlos Jourdam (Historiador Museu de Jaraguá do Sul, de origem alemã).

Quando da fundação da Malwee Malhas, em 1968, a empresa enviava frotas de ônibus em direção às cidades do interior ao norte do Estado catarinense em busca dos chamados colonos-operários. Esse contingente de trabalhadoras e trabalhadores possuem um pedaço de terra em uma região agrícola e produzem para os seus próprios meios de subsistência. Conforme Seyferth (1987, p. 108), “os colonos-operários (*Worker-peasants*) podem ser definidos como “agricultores de cinco horas”³³, ou “agricultores de tempo parcial”, no entanto, trabalham mais tempo na fábrica do que em suas lavouras”. Assim, conciliam o trabalho na sua terra e no outro período trabalham na indústria têxtil-vestuarista.

Em 72, eu iniciei junto lá com o setor pessoal, com o chefe do setor pessoal, e onde que nós, em conjunto com o

³³ Seyferth utiliza o termo “agricultores de cinco horas” de Franklin (1969).

Sr. Weege [fundador da Malwee malhas], viajamos pro interior procurando funcionários que gostariam de trabalhar como costureiros, como tintureiros, como tecelão, tudo ensinado conforme a Malwee queria. Porque um trabalhador que já trabalhou em várias empresas têxteis, às vezes, não é o trabalho correto como a empresa exige. Isto eles gostavam sempre de ensinar àqueles trabalhadores que vinham lá da lavoura para trabalhar com eles. Inclusive, na época era a dona Vera, esposa do Sr. Weegue, que ia junto com ela ensinava como trabalhar, junto com outras e tal. Foi realmente interessante pegar esse pessoal do interior. Isso foi em 1968 (Ex-funcionário Malwee – origem alemã, grifos nossos).

O senhor Wander colocou um ônibus na época em Rio dos Cedros- SC, porque a mão de obra na época era escassa. Ainda antes de 1990, a minha mãe começou com 47 anos na Malwee, como zeladora, então são mais de 28 anos que existe esse ônibus em Rio dos Cedros. Daí a minha mãe³⁴ saiu com sessenta anos da Malwee. A gente acompanha a história dessa família porque vive a história junto com eles, [a família dos Weege], mas eles não conhecem a gente, porque é muita gente que passa por lá pra trabalhar. [...] Eu sou natural de Rio dos Cedros, eu vim na verdade pra Jaraguá, por que um irmão meu faleceu. Eu já vinha trabalhar na Malwee, depois eu vim morar em Jaraguá, aqui mesmo. Eu entrei nos anos 90, daí eu vim pra ajudar a minha cunhada, fiquei com ela alguns anos até ela se estabelecer, que o meu irmão tinha falecido e continuei na Malwee e continuo até hoje. O Rio dos Cedros fica bem próximo na verdade, porque bem antigamente, eu já digo por que eu já tô há 22 anos lá, mas antes de mim ainda a mãe trabalhava lá né. E o Wolfgang Weegue, que é pai do Wander [atual proprietário Malwee] ele foi pra Rio dos Cedros, ele foi pra buscar gente pra vir pra Malwee. Então ele foi pra lá, fez uma reunião com o pessoal, que quem quisesse vir trabalhar na Malwee ele ia colocar um ônibus, esse que até existe até hoje, já

³⁴ Família de colonos-operários de origem italiana.

fazem mais de 22 anos que esse ônibus existe de Rio dos Cedros pra Malwee e trás os trabalhadores todos os dias. Não é longe, dá uns 60 quilômetros, lá é colonização italiana, eu sou italiana, italianíssima, eu falo italiano (Costureira Malwee – trabalhadora de origem italiana).

A maioria das trabalhadoras que entrevistamos vieram das regiões rurais, filhas de colonas-operárias, naturais de regiões próximas da cidade de Jaraguá do Sul, como Rio dos Cedros, Guaramirim, Pomerode e Schroeder. Entrevistamos as trabalhadoras naturais da cidade e as que são migrantes do interior do Estado do Paraná, que também residiam em regiões rurais com poucas oportunidades de trabalho. Os depoimentos de algumas trabalhadoras que migraram do campo para a cidade, relatam a dificuldade econômica de trabalhar no campo. Obtivemos relatos de mulheres que, com suas famílias inteiras, antes de migrar para a cidade (região dos parques industriais) trabalhavam na roça, na plantação de fumo ou banana. Conforme os relatos, quando passaram a trabalhar na indústria têxtil-vestuarista havia um salário todo mês, ao contrário do trabalho na roça.

A minha mãe antes de ir pra fábrica ela trabalhava só na roça em Rio dos Cedros -SC, não tinha opção lá né, não tinha fábrica, nada, depois disso a vida não só dela, mas de muita gente melhorou assim, 100% né? Por que até então a gente chegava à passar fome assim... porque não tinha, a gente vendia aquele fumo, uma vez por ano pra comprar o açúcar e uma coisinha e deu né. E daí com a mãe na fábrica não, era pagamento todo mês. Daí que a gente começou a melhorar de vida e até hoje têm aposentadas que ainda continuam: vêm de lá, vai e voltam todo dia (Costureira da Malwee e líder sindical, trabalhadora de origem italiana).

Como eu já te falei antes, a questão da família toda trabalhar na empresa, eu vi o meu pai e a minha mãe vestindo a camisa, trabalhando, hoje eu sei que eles vestiram a camisa e fizeram, construíram a história deles aqui na cidade depois que casaram, porque já casaram lá no Paraná, mas depois que voltaram pra cá, tudo que eles construíram foi trabalhando na

Malwee. Foi trabalhando na empresa, tudo que eles têm hoje, eles conquistaram através do trabalho deles, então eles vestiram a camisa. **Eu vejo assim, que eles estavam beneficiando a empresa, mas por tabela eles também estavam sendo beneficiados, né, o salário na época era ótimo, porque eles voltaram a morar aqui em Jaraguá, eles vieram com dois filhos e uma malinha de roupa, lá do Paraná, eles não tinham nem onde morar. E tudo que eles têm hoje, eles trabalharam pra ter e foi na Malwee** (Costureira da Malwee e líder sindical, trabalhadora de origem alemã, grifo nosso).

2.6 HISTÓRICO E ASPECTOS GERAIS DA MARISOL

A empresa Marisol constitui-se como uma das maiores indústrias da cadeia têxtil-vestuarista nacional. A empresa é geradora de marcas e possui canais para a sua distribuição (redes de franchising e credenciamento). Foi fundada em 1964 por uma família de origem italiana. A sua produção inicial era de chapéus de praia na cidade de Jaraguá do Sul, onde é a matriz. A empresa também possui unidade fabril em Schroeder – SC. Nas unidades fabris de Santa Catarina a indústria trabalha no segmento do vestuário, ou seja, na produção de malhas (confecção e costura). Também possui unidade fabril na cidade de Novo Hamburgo – RS (indústria de calçados) e na cidade de Pacatuba, área metropolitana de Fortaleza, no Ceará.³⁵ Esta última unidade trabalha no segmento têxtil, a etapa da produção de fios. Segundo os dados de 2012, a Marisol possui seis unidades industriais no Brasil e 4.184 trabalhadores(as).³⁶

A Marisol possui, no território nacional, 164 franquias, e no âmbito do mercado internacional, ela está presente em oito países distribuídos na América do Sul e Central, Europa e Ásia Ocidental. Com a intensificação da globalização econômica, o grupo empresarial encontra-se em processo de internacionalização.

³⁵ Inaugurado o Parque Fabril no Nordeste brasileiro no ano de 1998, Pacatuba – Fortaleza. Disponível em: <<http://www.marisolsa.com.br/pt/>>. Acesso em: 7 abr. 2013.

³⁶ Mapa da empresa. Disponível em: <<http://www.marisolsa.com.br/pt/>>. Acesso em: 7 abr. 2013.

Tabela 4

As 10 maiores empresas têxteis do Sul do Brasil		
Empresa	UF	Faturamento (milhares R\$)
Hering	SC	320.295
Teka	SC	260.703
Karsten	SC	249.613
Marisol	SC	236.831
Döhler	SC	205.120
Cremer	SC	197.581
Pettenati	RS	170.164
Buettner	SC	160.338
Fitesa	RS	106.036
Círculo	SC	89.932

Fonte: FGV/Revista Expressão³⁷.

Conforme Abrantes (1999), a internacionalização dos mercados e das empresas, diz respeito aos grupos que atuam em outros países movimentando produção, transferindo capitais, elaborando e desenvolvendo projetos de cooperação com parceiros estrangeiros, ou comercializando os seus produtos.³⁸ O autor explica a internacionalização no sentido macroeconômico, relacionando-o ao conjunto de fluxos de trocas e de matérias-primas, produtos acabados e semiacabados, dinheiro, ideias e pessoas, operacionalizados entre dois países. A Marisol criou duas subsidiárias internacionais, uma na Itália e outra no México, avaliando possibilidades de ampliação de novos mercados.³⁹

O discurso institucional corporativo da empresa “envolve a busca de um padrão de qualidade dos seus produtos e serviços, pretenden-

³⁷ Associação Brasileira da Indústria Têxtil – ABIT. Disponível em: <<http://www.abit.org.br/Home.aspx>>. Acesso em: 6 nov. 2013.

³⁸ A Internacionalização empresarial numa economia mundializada (1999). Disponível em: <http://www.ipv.pt/millennium/15_arq2.htm>. Acesso em: 13 set. 2011.

³⁹ Professor Adjunto da ESTV – Escola Superior de Tecnologia de Viseu – Departamento de Gestão (1999).

do atender as expectativas dos seus consumidores e demais parceiros institucionais” (*Stakeholders*). Segundo a empresa, os seus trabalhadores são atendidos por ações de responsabilidade social e ambiental, no entanto, ao contrário do discurso institucional, verificamos uma ausência de políticas sociais para as trabalhadoras, como a falta de vagas nas creches para seus(suas) filhos(as) e muito calor no ambiente de trabalho. Por meio do balanço social da empresa do ano de 2009-2010, os indicadores de desempenho da Marisol são ancorados no conceito de sustentabilidade, que representa uma simetria ou “equilíbrio” entre o econômico, o social e o ambiental.⁴⁰

Estas indústrias, a Malwee e a Marisol, respectivamente, promovem parcerias com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) e o Serviço Social da Indústria (Sesi). O Senai de Jaraguá do Sul oferece cursos técnicos na área têxtil: corte e costura, faccionista e vestuário. Ambas as indústrias estabelecem parceria com o Senai para captação de jovens aprendizes do segmento têxtil-vestuarista para trabalhar nas empresas.

Sobre as especificidades de componente cultural-étnico e sobre a trajetória social e econômica da Marisol, obtivemos alguns relatos:

Eles iniciaram aqui em Jaraguá do Sul, é uma família muito humilde, porque o pai começou como jardineiro do colégio Divina Providência e a mãe também era funcionária dessa entidade. Só que desde os primórdios da década de 50 pra 60, a nova geração dos Donini se identificaram com atividades econômicas ligadas ao comércio, inclusive a irmã do Sr. Vicente Donini, a D. Laura, ela foi uma das poucas mulheres que se dedicou a alfaiataria. E o irmão começou como Office boy no início da Weg nos anos 60, então as coisas passam por essa leitura. E aí com o tempo surgiu a Marisol, eles começaram de modo bem simples, inclusive eles nem começaram pelo setor têxtil, eles começaram pela chapelaria, instalada aí no centro de Jaraguá do Sul, nas proximidades onde fica hoje o banco do Bradesco, na rua Jacob

⁴⁰ Relacionamento: balanço social. Disponível em: <<http://www.marisolsa.com.br/relacao-com-investidores/>>. Acesso em: 24 fev. 2012.

Buck. E eles aí começaram a desenvolver todo um processo colaborativo, trabalhar essa questão da presença do trabalhador, eles como um capital importante, até que mais tarde, na década de 90, eles já tiveram uma recreativa pra mostrar pra sociedade que o trabalhador, ele é colaborador. Então isso é muito bem construído, essa rede de relações de o dono do capital e o funcionário, então porque não jogar bola com os funcionários, jogar vôlei, as parcerias...tal (Historiador do Museu de Jaraguá do Sul, origem alemã).

Pelo que eu conheço da Marisol ela foi fundada pelo Sr. Donini e depois que ela abriu capital, se eu não me engano, e são de origem italiana. **Se não fosse essa origem deles, eles não estariam onde eles estão, porque tanto a cultura italiana como a cultura alemã, eles são voltados para o trabalho, principalmente, e são determinados.** Justamente pela época que eles vieram pro Brasil, à época que eles vieram pra Jaraguá, que são praticamente mais alemães e vieram com a intenção de crescer (Empresário do ramo têxtil-vestuarista, grifo nosso).

O relato do empresário atribui o sucesso empresarial da família Donini, fundadora da Marisol, a sua origem étnica. De acordo com o depoente, os que não são de origem alemã ou italiana não teriam condições de desenvolver um negócio a exemplo da Marisol, por não serem voltados ao trabalho, nem determinados. Tal afirmação é imbuída de uma visão de superioridade étnica do trabalho, que conduz a discriminação de pessoas de outras origens étnicas. Já o discurso do historiador aborda a fundação das associações para funcionários nos anos de 1990, em que o trabalhador passa a ser um “colaborador”, conceito este que ameniza as tensões entre a relação capital e trabalho, fazendo transparecer que esta relação ocorre de forma harmônica. O historiador enfatiza as relações de recreação entre o dono do capital e o “colaborador”, de modo que o entrosamento interpessoal na prática de atividades esportivas parece ofuscar as relações sociais de exploração, as quais os trabalhadores(as) são submetidos.

A condição de colaborador pretende, na verdade, que o empregado olhe para a relação empregado-empregador sob uma ótica diferente daquela desenhada por embates que, ao longo da história, consolidaram conquistas e direitos, enquanto em momento algum, conceitos como a mais-valia sofrem qualquer tipo de modificação. Discursos alienantes que definem a empresa como uma família, ou o famoso slogan “vestir a camisa”, buscam desenhar um novo modelo de relação, sem que a essência da relação capital-trabalho se modifique (Sólio, 2011, p. 10).

Na narrativa do empresário do ramo têxtil-vestuarista aparece a questão da cultura voltada para o trabalho, cuja raiz está na etnicidade alemã e italiana. Conforme a narrativa de um ex-empresário e professor do IFSC de Jaraguá do Sul, haveria uma especificidade de gestão autocrática empresarial própria dos empresários da Malwee e da Marisol, de modo que o componente étnico se faz presente também na forma de gestão destas empresas.

Gestão autocrática entendeu... [...] então com esse pessoal, no início houve o crescimento porque o alemão e o italiano, eles tão habituado com chefe centralizador. Onde todo o desenvolvimento dessas empresas [Malwee e Marisol], foi em função desse trabalho. E as pessoas, por exemplo, quando eu cheguei em Jaraguá em 81, trabalhava pai e mãe na Marisol, o filho fazia um curso de costureiro dentro da Malwee e esperava até um ano pra ser chamado, podia vir vinte empresas atrás dele. Não ele ficava esperando pra trabalhar na Malwee, assim era na Marisol também (Ex-empresário e professor do IFSC de Jaraguá do Sul, de origem alemã).⁴¹

O informante também relata que uma família inteira pode trabalhar na mesma empresa, uma vez que os pais iniciavam muito jovens nas indústrias e se aposentaram na mesma empresa em que seus filhos traba-

⁴¹ Esse informante entrevistado é um ex-empresário de origem étnica alemã do ramo têxtil vestuarista, natural de Brusque, que é uma importante região de desenvolvimento têxtil-vestuarista do Estado.

lham. Este fato é cada vez mais raro entre a nova geração de trabalhadoras e trabalhadores, devido à precariedade das condições de trabalho nas fábricas e fatores intensificados com a reestruturação produtiva, a partir da década de 1990, como o desemprego estrutural em consequência da modernização tecnológica e novas formas de gestão do trabalho.

Como observa Seyferth, o discurso da cultura do trabalho esteve presente na literatura teuto-brasileira de uma elite local e abonada, num período que vai do final do século XIX até 1939. A partir desta data, “o Estado Novo proibiu as publicações em idioma estrangeiro durante a campanha de nacionalização”. Para Seyferth a literatura difundida na região, aborda valores como lealdade “*Treue*” e prosperidade “*Segen*”, que caracterizam a cultura voltada ao trabalho dos imigrantes alemães, presente na região desde finais do século XIX, e que permeia ainda hoje no imaginário popular (Seyferth, 2004, p. 167). No entanto, pensamos que não é um discurso que representa ideologicamente todas as camadas da sociedade jaraguense, até porque, a sociedade jaraguense é multifacetada em termos de composição étnico-cultural. Conforme a citação de Seyferth:

Na região mais densamente povoada por imigrantes alemães havia espaço para divulgação dos escritos de autores teuto-brasileiros em geral, com destaque para aqueles que nasceram e/ou viveram em Blumenau (e Joinville, o outro polo da colonização alemã em Santa Catarina). A análise contempla o universo paradigmático desses escritos, especialmente o conteúdo literário da publicação comemorativa do centenário da imigração alemã em Santa Catarina (Entres, 1929), com eventuais referências às publicações de maior alcance editadas em outros lugares e que circularam no Vale do Itajaí. Não se trata de examinar apenas o conteúdo de textos literários, que em grande parte reproduzem certas versões de senso comum sobre a identidade étnica, mas também observar o empenho da parcela mais abonada da sociedade colonial para criar uma tradição singular, evidenciada em textos escritos e publicados em veículos de circulação regional, num momento histórico de exacerbação do nacionalismo brasileiro (Seyferth, 2004, p. 153).

Identificamos em nosso campo de pesquisa, no que diz respeito às especificidades da cultura do trabalho em Jaraguá do Sul⁴², narrativas imbuídas de recursos de poder em relação à superioridade do trabalho. Como demonstra o relato de uma jovem costureira:

Na verdade, o que é da região ainda tem mais vontade de trabalhar, mas o que tu vê que vem do nordeste, tu já vê que a pessoa é mais folgada, querendo ou não, ela é folgada, falta bastante... Eu não sei, acho que talvez já é o ritmo deles lá, são mais devagar pra trabalho, tudo. As características pra trabalho são diferentes, principalmente do nordeste, porque até a Malwee tem no Nordeste, né? Então, às vezes, vem o pessoal de lá mesmo pra cá, vem da Bahia e do Ceará. Algumas vêm de lá mora pra cá mesmo por vontade própria, não porque trabalhou na Malwee lá e tem algumas que vem tipo, fazer estágio, conhece aqui pra vê como é também o serviço aqui, porque é diferente trabalhar com as pessoas daqui e trabalhar com as pessoas de lá, **então até o pessoal que vai pra lá tem bastante dificuldade também de ensinar porque o pessoal de lá é mais demorado pra aprender.** A maioria do pessoal que sai daqui da Malwee e vai pra lá fazer treinamento, o pessoal que treina o pessoal lá, sai tudo daqui, porque a matriz é daqui (Costureira da Malwee malthas, trabalhadora de origem alemã, grifos nossos).

A qualidade do pessoal daqui é 50% superior a do nordeste, a qualidade do trabalho, da mão de obra, de peças prontas. É na área de confecção que nós estamos falando, são poucas operações que são automatizadas, então tudo depende da mão de obra direta, da excelente costureira. O econômico não, porque se nós trabalhamos aqui na região com 80% de eficiência, o nordeste não chega a 50%, entende? (Ex-empresário e professor do IFSC do ramo têxtil-confeccionista, de origem alemã, grifo nosso).

⁴² A cidade de Jaraguá do Sul pertenceu ao município de Joinville e só foi desmembrado em 1934, então os colonos imigrantes de Jaraguá do Sul deslocaram-se de Joinville e Blumenau em direção ao Vale do Itapocu. A distância de Jaraguá do Sul desses municípios é de apenas 60 quilômetros.

A trabalhadora entrevistada desqualifica o trabalhador nordestino, atribuindo a ele a preguiça e a falta de vontade de trabalhar, tornando a cultura de trabalho do povo nordestino muito “distinta” e inferior à cultura do povo Jaraguaense. A entrevistada também desqualifica intelectualmente o trabalhador nordestino, pois os mesmos teriam mais dificuldades em assimilar o conteúdo do trabalho fabril. O discurso do ex-empresário e professor se assemelha ao da trabalhadora, pois o mesmo avalia que a qualidade do trabalhador Jaraguaense, (no caso específico o da costureira de Jaraguá do Sul e região) é 50% superior ao das costureiras das unidades fabris do nordeste brasileiro. Nota-se que tanto o empresário, quanto a trabalhadora compartilham da mesma visão, tornando evidente o mito da superioridade do trabalho na região. Afirmarções como estas reproduzem o imaginário coletivo centrado em um sentimento étnico de superioridade do trabalho. No entanto, o entrevistado não apresenta dados que demonstram que as trabalhadoras da região são mais eficazes em seu trabalho do que as trabalhadoras do Nordeste, ou até mesmo de outras regiões do Brasil. Conforme Schörner, “o desenvolvimento industrial em Jaraguá do Sul foi e ainda é [...] perpassado por um discurso em torno da cultura “alemã do trabalho” (Schörner, 2000, p. 15). Ainda, uma entrevista de Schörner⁴³ (2000, p. 83) a um gerente de uma grande empresa de Jaraguá do Sul revela que os trabalhadores da cidade e região têm mais facilidade para aprender, “obedecem mais, são partidários da ordem e da disciplina”. Já a concepção do gerente em relação aos paranaenses é a de que eles são “pouco produtivos, têm um baixo grau de escolaridade e de profissionalismo, pouca habilidade, muita rotatividade e muito absenteísmo”.

⁴³ Entrevista realizada por Ancelmo Schörner (2000, p. 83), concedida pelo gerente de treinamento de uma empresa produtora de motores elétricos em 19 de agosto de 1996.

O MUNDO DO TRABALHO VISTO DO COMPONENTE ÉTNICO

3.1 A NOÇÃO DE CULTURA DO TRABALHO

Conforme Oliveira (2000), quando falamos sobre os significados culturais do trabalho referimos a uma variedade heterogênea de enfoques, que ainda estão longe de constituir uma corrente ou escola bem definida dentro da sociologia do trabalho. Os estudos relativos à cultura do trabalho apresentam uma preocupação compartilhada pelos significados do trabalho na vida social. Os índices bibliográficos internacionais mostram novos tipos de textos, que pretendem explicar as mudanças tecnológicas e organizacionais do trabalho, com base numa perspectiva cultural, que envolve os campos da história, da sociologia, da antropologia e da psicologia social. Nesse sentido, são analisados diversos temas das relações laborais, como o conteúdo simbólico do processo do trabalho, “a construção das identidades laborais e ocupacionais, as relações entre cultura dominante e cultura operária e a própria ideologia da empresa e sua extensão” (Oliveira, 2000, p. 213, tradução nossa).

No debate internacional, o enfoque cultural sobre o trabalho surgiu como reação aos processos de modernização industrial e a urbanização do pós-guerra. É nesse contexto que surgem as investigações sobre as condições de trabalho das trabalhadoras da Western Electric Company nos Estados Unidos, dirigidas de um ponto de vista psicosocial por um professor de Harvard, Elton Mayo, que pesquisou sobre os problemas de adaptação dos indivíduos frente às mudanças industriais (López; 1986; Brown, 1982 apud Oliveira, 2000, p. 206, tradu-

ção nossa). Abramo (1986) ilustrou esta mudança temática a partir de duas vertentes: a conexão sindicato/Estado/sistema político e aquelas outras preocupadas pelo estudo da ação dos trabalhadores nos espaços fabris e extrafabris. Oliveira (2000) enfatiza as mudanças ocorridas na sociologia do trabalho, a partir do deslocamento temático do técnico-produtivo ao simbólico-expressivo, do mundo da produção e da reprodução, expressa por meio da transição entre os estudos clássicos, concentrados no antigo sujeito-trabalhador-industrial-masculino, e a visão que reflete o mundo multiforme atual do trabalho, que inclui uma variedade de sujeitos, composta por homens, mulheres, jovens, velhos, migrantes, subempregados, desempregados, etc.

O estudo sobre a feminização de certas ocupações, como o trabalho de escritório, coloca em destaque também outros problemas, como a adaptação das mulheres a certos ambientes de trabalho e o uso de determinadas tecnologias. Em relação aos estudos sobre as identidades sociais, esta corrente cultural está configurada nos trabalhos que analisam a relação entre os espaços da vida e do trabalho dos indivíduos, bem como as consequências sobre sua subjetividade individual e social (Oliveira, 2000). Em Jelin, Llovet e Ramos (1986, apud Oliveira, 2000), o caráter cultural destes tipos de trabalhos consiste em uma perspectiva microsocial, de modo com que a ordem social surge das interpretações e representações dos indivíduos, nos processos de interação situados em certos contextos estruturais e estruturados (Quinney, 1986 apud Oliveira, 2000, p. 222, tradução nossa).

Segundo Blass (2006, p. 10), as imagens e representações do ato e visão de trabalho é um tema pouco pesquisado, no que diz respeito ao “discurso empresarial da tropicalização das formas de gestão do trabalho na sociedade brasileira”. Os gerentes e os diretores de empresas de médios e grandes portes, nacionais e multinacionais, identificam o valor do trabalho assalariado como uma “virtude ou vocação”, na medida em que os trabalhadores se adaptam com certa facilidade à cultura da empresa, respeitando regras, normas e valores, atendendo às expectativas de suas chefias, também, segundo a autora, essas relações se dariam por meio de “construção das redes de sociabilidade e solidariedade no Brasil”. Por outro lado, coexiste o “olhar estrangeiro” em torno da so-

cidade brasileira, segundo o qual o brasileiro carrega consigo “um misto de exotismo e pureza, apresentaria o “pecado capital” de prezar, quando possível uma certa autonomia e liberdade como pessoa” (Blass, 2006, p. 10). Essas imagens e representações acerca do trabalhador assalariado brasileiro, certamente “revelam um olhar etnocêntrico e preconceituoso, constata a ausência de modelos universais e civilizatórios na gestão da força-de-trabalho”. Finalmente, mediante estas análises, certifica-se “que a ideia de trabalho enquanto linguagem é elaborada e reelaborada na vida cotidiana e se relaciona com tradições culturais e experiências históricas herdadas” (Blass, 2006, p. 10-11).

Tais análises são indispensáveis em nossa pesquisa. As imagens, o lugar e as representações acerca da cultura do trabalho em Jaraguá do Sul, não se constituem apenas a partir de representações universais do trabalho, possibilitadas em grande medida pelo capitalismo flexível, mas também são carregadas de valores e tradições culturais e locais, herdadas historicamente, perpassando por categorias de análises interdisciplinares da compreensão acerca da cultura do trabalho.

3.2 A CULTURA DO TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL

Enfocamos neste item da pesquisa a cultura do trabalho em Jaraguá do Sul, identificando as suas especificidades étnicas. Conforme Seyferth (2011, p. 47) o “fenômeno imigratório [...] produz etnicidade” no Sul do Brasil. Conforme a autora, a etnicidade e a cultura são “fenômenos entrelaçados”. Em nosso campo de pesquisa, encontramos relatos concernentes ao estudo de Seyferth sobre os “problemas associados a sentimentos de etnicidade” (Seyferth, 1999a, p. 61).

A palavra *Deutschtum* tem dois sentidos que convergem para compor a etnicidade teuto-brasileira: expressa o sentimento de superioridade do “trabalho alemão” – e, neste caso, remete ao progresso trazido pelos pioneiros à “selva brasileira” e define o pertencimento à etnia alemã, estabelecendo seus critérios, como língua, raça, usos, costumes, instituições, cultura, alemães (Seyferth, 1999a, p. 74).

Além das influências globais que afetaram a cultura do trabalho, mediante todas as dimensões do capitalismo flexível e da reestruturação produtiva, verificamos em nosso campo aspectos singulares, construídos culturalmente a partir da história de vida das trabalhadoras entrevistadas em Jaraguá do Sul, cuja cultura é amplamente influenciada pela etnicidade dos povos que colonizaram Santa Catarina.¹ De acordo com Seyferth (1999a, p. 61), “a imigração alemã teve um papel relevante no processo de colonização de várias regiões do sul do Brasil desde 1824 [...]”².

No contexto da ocupação do território, em que a colonização foi baseada na pequena propriedade familiar, na qual participaram os imigrantes de origem alemã, a formação de classes e a ascensão social aconteceram simultaneamente com a cristalização da identidade étnica teuto-brasileira, ancorada na especificidade cultural [...] (Seyferth, 1999a, p. 61).

Conforme Hobsbawm (2002, p. 145), “[...] as comunidades de imigrantes não perderam sua identidade nacional no caldeirão de raças do novo mundo”. No século XIX ocorreram migrações de diversas etnias sem precedentes no mundo. Os povos europeus que emigraram da Europa em direção à América do Norte e à América do Sul (Brasil e Argentina) mantiveram-se orgulhosos e conscientes de seu pertencimento étnico, como os irlandeses, alemães, suecos, italianos, entre outros povos. Segundo Seyferth, a “categoria teuto-brasileira (*Deutschbrasilianer*) combina origem alemã e cidadania brasileira, pertencimento à nação alemã e ao Estado brasileiro, visualizado como multirracial e multiétnico” (Seyferth, 1999a, p. 74).

Conforme os estudos de Richter (1992, p. 13), “a emigração transatlântica alemã já teria ultrapassado o seu auge” após os anos de 1880 e 1884. A partir desse período ela teria diminuído sucessivamente. No

¹ Lembrando que a presença de colonos alemães em Jaraguá do Sul trata-se de uma migração interna, pois se deslocaram de colônias de Blumenau e Joinville, com algumas exceções que vieram direto da Alemanha ou de outros países da Europa.

² “O governo imperial fundou a colônia de São Leopoldo no Rio Grande do Sul” (Seyferth, 1999a, p. 61).

entanto, no final do século XIX, a camada burguesa da opinião pública alemã, representada por empresários e políticos, continuaram otimistas em relação à emigração para o Sul do Brasil. Conforme o autor, tais personalidades eram simpatizantes a um nacionalismo da época.

[...] consideravam de interesse nacional que pela emigração os emigrantes não perdessem a sua etnia, cultura, língua e nacionalidade, mas, sim formassem poderosos quistos étnicos alemães no além-mar (Richter, 1992, p. 13).

Nesse sentido, as recomendações dadas para as colônias agrícolas fundadas eram que a região tivesse poucos nativos e que possuísse condições climáticas favoráveis, e que também fossem vantajosas para que houvesse desenvolvimento próspero. Outro fator seria a recomendação de que a população local fosse de “raça inferior”, a fim de assegurar que a “etnia, a cultura, a língua e a nacionalidade dos imigrantes [fossem] preservadas” (Richter, 1992, p. 13). Rocha explica o processo de legitimação da dominação branca e de exclusão étnica que caracterizou a colonização germânica do Vale do Itajaí e Norte do Estado catarinense.

O domínio dos comerciantes alemães sobre a colonização operada a partir da colônia Blumenau aliada ao contexto histórico-político de legitimação da dominação branca no contexto nacional, levaria à exclusão política, tanto do negro e do indígena, quanto do próprio brasileiro pobre de origem migrante na construção da história oficial do vale (Rocha, 2013, p. 8).

Os entusiastas com o processo de emigração de alemães contentaram-se com os resultados dos enquistamentos étnicos produzidos na imigração ao Sul do Brasil logo após 1850, sobretudo com a capacidade de estas famílias terem muitos filhos (Richter, 1992).

Em 1891, segundo as estimativas do Ministério das Relações Exteriores Alemão, viviam cerca de 200 mil pessoas de língua alemã no Sul do Brasil. Um manual destinado à documenta-

ção dos alemães fixados além das fronteiras do “Reich”, em 1902, estimava que havia 350 mil pessoas falando alemão. Segundo estas fontes, desses 350 mil alemães e descendentes de alemães estavam vivendo na época: 150 mil no Rio Grande do Sul, ou seja, 15% da população no RS; 80 mil em Santa Catarina, ou seja, 20% da população em SC; 25 mil no Paraná, ou seja, 7% da população do Paraná (Richter, 1992, p. 13).

Com base nos estudos de Richter (1992) fica evidente que as intenções da elite política e empresarial alemã, nos finais do século XIX, eram a de uma ocupação e colonização no Sul Brasil, com intenções bem demarcadas, de um próspero desenvolvimento econômico, industrial e político. Nesse sentido, a construção de um discurso étnico em torno da região dos vales catarinenses se deu em torno da história da colonização.

Conforme os estudos de Seyferth (1999a), uma identidade estrangeira foi mantida no início da colonização, sendo que os próprios registros de naturalização dos colonos foi um processo lento no período imperial no Brasil, sobretudo para os imigrantes que não eram católicos. Como estratégia política havia, também, a necessidade de integração com as autoridades luso-brasileiras, como a autora explica.

A necessidade de integração na economia nacional e as aspirações políticas das elites locais, de certa forma, forçaram algumas estratégias assimilacionistas, como a utilização do português como segunda língua, a obtenção de patentes de coronel da Guarda Nacional, a convivência com as novas autoridades luso-brasileiras presentes na sociedade local, ou mesmo o estabelecimento de relações com pessoas ou grupos fora da área colonial germânica. No entanto, esse processo de ruptura das fronteiras étnicas é apenas aparente, e o que emerge é uma concepção identitária teuto-brasileira na qual a *Deutschtum* (ou germanidade) tem valor fundamental (Seyferth, 1999a, p. 72).

Ainda, conforme a autora, “a imagem passada pela ideologia étnica não é apenas figura de retórica. Nas primeiras décadas da Repú-

blica, o idioma falado nas áreas rurais e urbanas do Vale do Itajaí era o alemão”. Esse contexto também cabe ao Vale do Itapocu (Seyferth, 1999a, p. 72). Estes eram os detentores de uma “identidade coletiva”, ancorada na ideia de *Kultur*³, presente em “escritos de indivíduos pertencentes às elites locais⁴, sobretudo, na poesia destacada nas publicações comemorativas da imigração e colonização”. Segundo a autora são escritos baseados na literatura inspirada em valores burgueses do Romantismo alemão século XIX (Seyferth, 2004, p. 152).

Os protagonistas dos contos e histórias da localidade quase sempre são os colonos alemães, que colocam em evidência “à diferenciação étnica”. Tais escritos também constam no livro de Gottfried Entre (1929) “*Gedenkbuch zur Jahrhundertfeier Deutscher Einwanderung in Santa Catarina*” (Seyferth, 2004, p. 166). No livro, encontra-se a bibliografia dos “*deutschen Volksgenossen* (compatriotas alemães)”, indivíduos que se diferenciaram em diversas áreas profissionais, como o “comércio, a indústria, política, literatura e outras atividades denotativas de ascensão social e o prestígio”. Também é possível encontrar os escritos sobre as associações e as escolas alemãs (Seyferth, 2004, p. 166).

Seyferth (2004, p. 166) observa que neste livro há um “pequeno artigo”, o “*Brasildeutschum*”, que faz uma análise do “progresso” por consequência do “trabalho alemão”. A “germanidade brasileira” consiste em uma característica dessa literatura. Como a autora lembra, tais personalidades de origem teuto-brasileira diferenciaram-se na política de Santa Catarina.

Na época em que foi festejado o centenário da imigração o Estado de Santa Catarina era governado por Adolpho Konder, e seu irmão Victor era ministro da Viação – ambos

³ A construção de uma identidade étnica teuto-brasileira teria se dado por meio da literatura de “gente educada”, a *Kultur* na região. Tais escritos eram inspirados na longa, e muitas vezes “dolorosa”, viagem dos imigrantes-colonos, que teriam ocupado e desbravado a região norte em Santa Catarina (Seyferth, 2004, p. 152).

⁴ Caso da família Hering em Blumenau, que é originária de uma pequena burguesia alemã (Seyferth, 2004).

teuto-brasileiros e ligados ao Vale do Itajaí. Várias carreiras políticas começaram na região no início da República (Seyferth, 2004, p. 166).

Para Schörner (2000, p. 142), a sistemática colonização alemã e de outras etnias europeias em Jaraguá do Sul e região contribuíram para a construção de imaginários coletivos, constituindo “uma complexa singularidade cultural acerca do trabalho”, que passa a ser “motivo de orgulho”, superioridade étnica, “fundamento da riqueza e da salvação”.

As dificuldades em ocupar o espaço geográfico, a produção agrícola, as dívidas, o poder, a compra das terras, os “vendeiros”, a exploração, a falta de braços para trabalhar, a ordem, a disciplina, tudo isso constituiu um conjunto onde o trabalho passa a ser o centro, indo de uma noção de negatividade para uma positividade, isto é, a dor da separação, os sofrimentos, o trabalho duro para dominar a natureza e construir uma nova vida, passam a ser honra, elevação moral, valores através dos quais se podem conhecer os homens. O trabalho, motivo de orgulho, é também o fundamento da riqueza e da salvação (Schörner, 2000, p. 142).

O discurso [Jaraguá do Sul e região] prima pela valorização do trabalho, ordem, disciplina, pela ideia de progresso. [...] Na base deste discurso está, também, uma pretensa superioridade do trabalho local (em oposição aos que vêm de outras cidades de Santa Catarina e de outros Estados). Descendentes de alemães em sua maioria, divulgado como se fosse o único capaz de produzir e trabalhar, ou seja, o trabalho é a marca indelével que acompanha os motores, as malhas, os chapéus e os bonés promocionais, por exemplo (Schörner, 2000, p. 16).

O desenvolvimento econômico nas regiões de colonização, em destaque a industrialização do Vale do Itajaí e no Norte do Estado catarinense contribuiu “a dar visibilidade ao grupo étnico teuto-brasileiro” (Seyferth, 1999a, p. 61). Conforme os estudos da autora.

No contexto de ocupação de território, mediante a colonização baseada na pequena propriedade familiar – da qual participaram, os imigrantes de origem germânica – os processos de diferenciação interna, formação de classes e ascensão social aconteceram juntamente com a cristalização da identidade étnica teuto-brasileira, ancorada na especificidade cultural e no *jus sanguinis*, em contraste com os imperativos da assimilação, ditados pelo nacionalismo brasileiro como condição de cidadania (Seyferth, 1999a, p. 61).

A cultura dos imigrantes europeus, sobretudo a alemã, assim construídas na cidade e em torno dela, contribuíram para a “construção de uma sociedade disciplinada, ordeira, progressista e harmônica” (Schörner, 2000, p. 143). O hino de Jaraguá do Sul enfatiza o trabalho como um valor pertencente a toda a cidade. Observa-se na letra um sentimento de progresso, crescimento e orgulho do trabalho, como algo que pertencesse à sociedade de Jaraguá do Sul como um todo (Schörner, 2000).

Entre montes altivos engastados, marginado corrente prateada, vibra um povo querendo progresso, crescimento, trabalho e sucesso. Jaraguá do Sul, és vibrante, não haverá quem te suplante, teu povo alegre e varonil, tem por lema: avante Brasil. De teus campos abertos em flor, da indústria a todo vapor, brotam rios de riqueza a sorrir, para o dia de amanhã que surgir. Teu brasão tem o verde: é esperança; o vermelho: este povo que avança, ao rufar dos tambores marchou pela terra que é nossa que amamos (Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul).

Uma das representações da cidade de Jaraguá do Sul é o brasão. A coroa de “cinco torres representa a grandeza da cidade; a cruz dividindo o escudo diz respeito à fé cristã; o primeiro quarto representa o vale fértil, cercado por morros e rios, a estrela representa a sede do município”; o segundo quarto representa o colono que, com a enxada no ombro faz alusão ao “trabalho e a riqueza agrícola”; o terceiro quarto representa o parque industrial da cidade; e o quarto faz home-

nagem aos colonizadores. O “leão extraído do brasão da Bélgica homenageia o fundador de Jaraguá do Sul e a águia extraída das armas da Prússia, lembram os colonizadores europeus” que ocuparam a região. No centro, o lema “grandeza pelo trabalho” expressa a influência da cultura do trabalho calcada na etnicidade. Abaixo, verifica-se a bandeira do município de Jaraguá do Sul, com uma cruz branca ao centro e as cores em vermelho e verde nas extremidades (Santos, 2003, p. 9).

Ilustração 1 – Brasão do Município de Jaraguá do Sul (SC)



Fonte: Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul⁵.

Ilustração 2 – Bandeira do Município de Jaraguá do Sul (SC)



Fonte: Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul⁶.

⁵ Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul. Disponível em: <<http://www.jaraguadosul.sc.gov.br>>. Acesso em: 16 jul. 2012.

⁶ Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul. Disponível em: <<http://www.jaraguadosul.sc.gov.br>>. Acesso em: 16 jul. 2012.

3.3 ETNICIDADE E RELIGIÃO

Hering (1987) ao analisar as características do imigrante europeu, sobretudo do alemão no Sul do Brasil, atribui-lhe uma mentalidade imbuída de uma ética própria.

[...] o imigrante trouxe uma mentalidade imbuída de ética que dele exigia **economia, moderação e autocontrole no comportamento**, valores esses justamente destacados como pressuposto mais imperioso para a industrialização, nos países líderes desse processo, do que a própria posse do capital (Hering, 1987, p. 27, grifo nosso)

Nesse sentido, o imigrante parece estar imbuído de uma mentalidade da moderna ética econômica, ou de um *ethos* econômico burguês, semelhante a que Weber (2004) analisou na ética do protestantismo ascético, procurando encontrar elementos dessa ética religiosa e verificar como tais especificidades morais e comportamentais aparecem(ou contribuíram) no capitalismo ocidental, ou seja, “o modo metódico de vida” (Sell, 2010, p. 120).

Weber relacionou a religião com a economia e procurou identificar os valores desencadeados por essa relação. Para ele, o protestantismo também se caracteriza como uma racionalidade específica, e que o ponto central e fundamental do impacto sobre o capitalismo é a racionalidade do trabalho como vocação (Costa; Souza, 2009, p. 4). Trata-se da racionalização de uma conduta individual, a ação racional com relação a valores. Uma vocação (*Beruf*) “ascética intramundana”, uma disposição para o trabalho produtivo. Dessa forma, Weber analisou as consequências econômicas do protestantismo ascético; a relação entre a ética do protestantismo ascético e a moderna cultura vocacional do trabalho, sendo que as duas possuiriam “afinidades eletivas” (Sell, 2010, p. 120).

Conforme Sell (2010, p. 121) as famosas máximas de Benjamin Franklin sobre “o espírito” do capitalismo, caracterizadas pelas expressões como: “tempo é dinheiro”, “crédito é dinheiro”, “o bom pagador é dono da bolsa alheia”, contribuíram para consolidar e legitimar a nova ética do trabalho (“a disposição para o trabalho para

o ganho legítimo e racional”) e a consequente acumulação capitalista (Weber, 2004, p. 41-43). Algumas dessas ideias estão presentes em alguns relatos de informantes entrevistados:

Me lembro, antigamente, meu pai, quando ele ia emprestar dinheiro ou emprestava para alguém, era, como se dizia, **no fio de bigode. Não se assinava nada. Nada de nota promissória, nada. Daqui um ano, o cara veio pagar religiosamente.** Essa era a palavra... palavra que eles tinham. Obviamente depois, mais tarde, quando os negócios abriam, se abriam, esse crédito se foi, hoje tu tem que ter tudo no cartão, ou no banco, né. Infelizmente, hoje, não pode fazer nada fora disso. E antigamente era assim. É... meu pai emprestava dinheiro, às vezes, também para alguém. Outro ano, a pessoa ia lá, reunia dinheiro junto com juros, né (Ex-dirigente da Malwee aposentado. De origem alemã e Protestante luterano, grifo nosso).

É por meio do Calvinismo que podemos compreender a ideia de “predestinação” e um comportamento de sobriedade, tanto em relação ao “empresário burguês” como em relação ao trabalhador (Sell, 2010, p. 122).

Surgira um *ethos* profissional especificamente burguês. **Com a consciência de estar na plena graça de Deus e ser por ele visivelmente abençoado, o empresário burguês, com a condição de manter-se dentro dos limites da correção formal, de ter a sua conduta moral irrepreensível e de não fazer da sua riqueza um uso escandaloso, podia perseguir os seus interesses de lucro e devia fazê-lo.** O poder da ascese religiosa, além disso, punha à sua disposição trabalhadores sóbrios, conscienciosos, extraordinariamente eficientes e aferrados ao trabalho como se finalidade de sua vida, querida por Deus. E ainda por cima dava aos trabalhadores a reconfortante certeza de que a repartição desigual dos bens deste mundo era obra toda especial da divina Providencia. [...] Calvino já havia enunciado a frase, muitas vezes citada, segundo a qual o “povo”, ou dito

de outra forma, a massa dos trabalhadores e dos artesãos, só obedece a Deus enquanto é mantido na pobreza (Weber, 2004, p. 161, grifo nosso).

Fica evidente nesse enunciado que o empresário protestante busca acumular a riqueza, pois ele teria um respaldo “divino” de consentimento para gerar o lucro. No entanto, essa riqueza não pode ser utilizada para fins de luxo, mas sim para coisas necessárias. No que toca aos trabalhadores e trabalhadoras, esses devem trabalhar incessantemente, pois essa também seria uma vontade divina. Ou seja, a desigualdade material e as diferenças de classes são explicadas a partir de uma vontade de Deus. Nesse sentido, tanto um empresário(a) quanto um trabalhador(a) protestante devem levar uma vida de muito trabalho e prudência econômica, pois estas só podem gerar a riqueza (Weber, 2004, p. 159). Eis abaixo o relato de um ex-dirigente da Malwee, de origem alemã e protestante luterano, sobre a cultura do trabalho alemão:

O trabalho... a gente pode ver até pela localidade. Eu trabalho sempre para conseguir algo mais. Se hoje eu tenho, vou ter que trabalhar um pouco mais para conseguir mais. Eles têm o intuito assim [os de origem alemã] de ter a casa sempre em ordem, com o jardinamento. Isso... os alemães sempre gostam e sempre gostavam... (Ex-dirigente da Malwee aposentado, de origem alemã e Protestante luterano, grifo nosso).

Na frase de um protestante mencionado por Weber (2004, p. 160) “temos que exortar todos os cristãos a ganhar tudo quanto puderem e poupar tudo quanto puderem; e isso na verdade significa enriquecer”. Nessa frase, aparece um comportamento de uma conduta econômica: a do ato de poupar, economizar. Tal visão de uma moral de comportamento também apareceu em uma trabalhadora em nosso campo empírico, que falava de uma das principais características da Malwee.

A qualidade em tudo né. A economia... sempre tinha que cuidar em tudo, a gente tinha que fazer economia. Pra mim a Malwee eu não tenho o que falar, pra mim foram

excelentes, a honestidade...tudo. Eu trabalhei lá na casa, eu nunca fui desprezada, eles me tratavam como seu eu fosse da família. Eu aprendi muito com eles, principalmente a economia (Trabalhadora aposentada da Malwee, de origem italiana e alemã, protestante luterana, grifo nosso).

Existe o rico e o pobre, o pobre não quer nem saber, se ele tem ou não tem, ele vai comprando em prestação, o rico não, ele cuida em tudo, quando ele entra em casa e vê uma lâmpada acesa ele “tac”.. apaga a luz, e o pobre não quer nem saber, que se exploda! Por causa disso existe muito pobre (Trabalhador aposentado de origem húngara, protestante luterano).

Quando perguntamos à trabalhadora sobre as principais características da empresa em que trabalhou durante muitos anos, ela respondeu que um dos principais valores da empresa seria o da economia. O trabalhador aposentado também respondeu a esta pergunta, atribuindo a capacidade acumulativa das pessoas ricas ao fato delas pouparem, diferentemente do pobre, que seria um esbanjador.

Das 21 trabalhadoras entrevistadas, 6 são protestantes luteranas e 15 declararam-se católicas. Conversamos com duas trabalhadoras católicas que se converteram à religião luterana, ao casarem-se com os seus maridos de origem alemã e protestantes luteranos. A primeira entrevistada é uma trabalhadora idosa a segunda uma trabalhadora mais jovem, que migrou de Canoinhas, Norte de Santa Catarina para Jaraguá do Sul em busca de trabalho.

O meu esposo é de descendência alemã e luterano, eu era católica, mas hoje eu sou evangélica luterana. Particularmente eu não sinto nenhuma diferença, como eu casei na igreja luterana, eu pensei porque não seguir a mesma religião que ele né? (Ex-costureira da Malwee natural do Rio grande do Sul).

A minha mãe não aceitou um relacionamento, eu tinha um namorado que era católico. Então ela disse: não, porque tem que sair de lá, tem que sair. Aí, então, eu saí. Porque eu

era prá mudar de religião. Eu era prá virar católica. A [minha] mãe dizia: não entra na nossa casa católico. Os antigos, sabe... era do interior...eles achavam que Deus tava na Terra, né (Trabalhadora aposentada idosa da Marisol, manuseava os teares, de origem alemã e luterana).

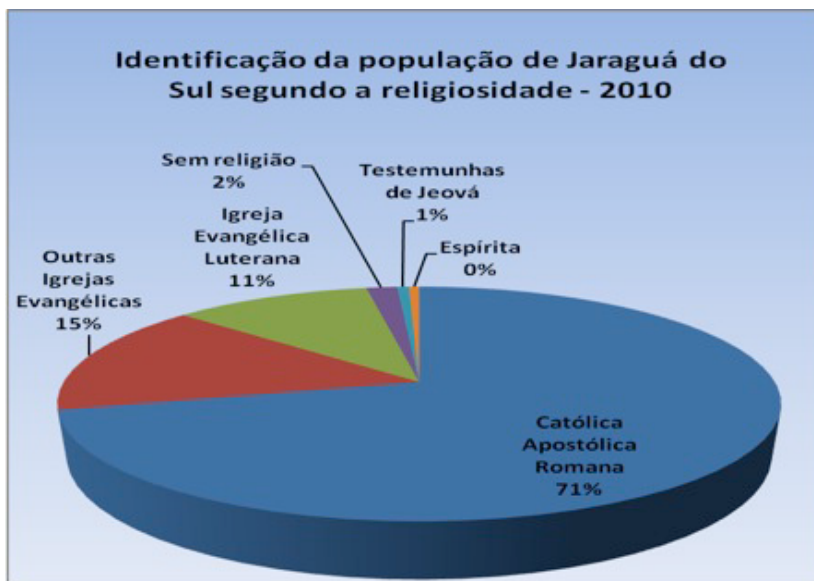
Os relatos acima têm por base as disputas e conflitos familiares envolvendo as diferentes religiões. Também verificamos que as narrativas apontam, com maior frequência, casos em que as mulheres, ao casar-se com seus maridos, aderem a sua religião e não o contrário. Abaixo, um relato que demonstra uma autoafirmação da trabalhadora em ser uma protestante luterana.

Eu sou evangélica né? Mas eles falam protestante. Evangélica, já viram pro outro lado. No caso, aqueles crentes que eles falam, né? Não, eu sou luterana mesmo (Costureira Malwee de origem alemã).

De acordo com Klug (1998, p. 111) a “questão étnica alemã fundamenta-se na confessionalidade luterana e, por sua vez, como o luteranismo se fundamenta na ideia de germanidade para sobreviver num contexto cultural adverso”. O autor analisa que o luteranismo ligado à identidade germânica se opôs aos católicos luso-brasileiros, desde os primeiros anos de colonização na região do Vale do Itajaí e no nordeste ao Estado catarinense. As duas religiões entendem que a base da manutenção de suas confessionalidades está presente na educação.

Conforme Azevedo, citado por Seyferth, um dos grandes fatores que constituem a afirmação da identidade étnica é a religião. E isso está presente em várias etnias europeias, como os colonos italianos, que misturavam a fé católica com o nacionalismo. Assim ocorreu com os poloneses, que também confundiam a religião católica com o nacionalismo e, sobretudo, entre os teuto-brasileiros luteranos (Azevedo, 1982 apud Seyferth, 1990, p. 83).

Gráfico 7



Fonte: IBGE. Elaborado pela autora.

3.4 A MIGRAÇÃO DAS(OS) TRABALHADORAS(ES) DO ESTADO DO PARANÁ

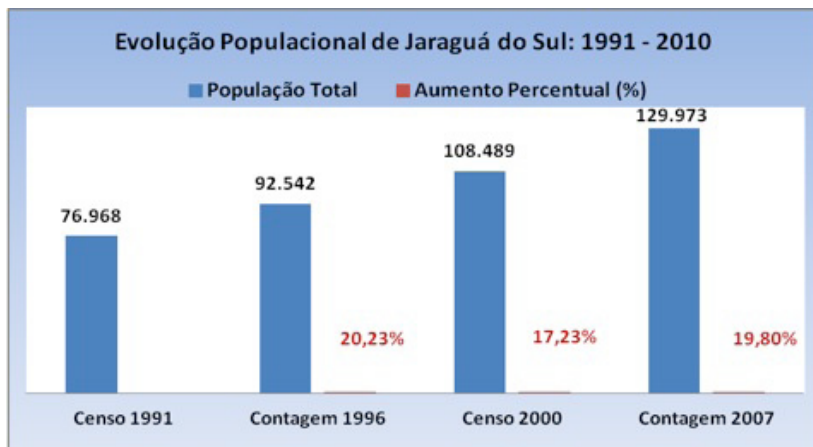
José de Souza Martins (1973) explica que o fenômeno da migração refere-se aos vínculos que se estabelecem entre os que migram e as sociedades apoiadas num sistema cultural e de valores que as caracterizam.

Do ponto de vista sociológico, a migração não é apenas a passagem de uma localidade geográfica para outra, mas consiste na transição do sujeito sozinho ou em grupo, de uma sociedade a outra. Nesse plano, o sujeito não é apenas uma unidade física, um número ou um objeto, mas é alguém que se vincula, pelas suas relações com os outros, a uma sociedade determinada. Do mesmo modo, participa de uma cultura que fornece como referência normas

de comportamento apoiadas num sistema de valores. As relações de que participa na sua sociedade original são estabelecidas com base nesses componentes culturais, em graus variáveis interiorizados na sua personalidade (Martins, 1973, p. 19).

A cidade de Jaraguá do Sul tem crescido significativamente⁷: entre os censos de 1970 e 1980, a população cresceu 62%; entre 1980 e 1991, o crescimento foi de 59%. A cidade atingiu o índice de crescimento de 154%, entre 1970 e 1991. Atualmente (segundo o censo de 2010, realizado pelo IBGE), o município conta com uma população de 143.123 habitantes (92,8% de população urbana e 7,2% rural)⁸.

Gráfico 8



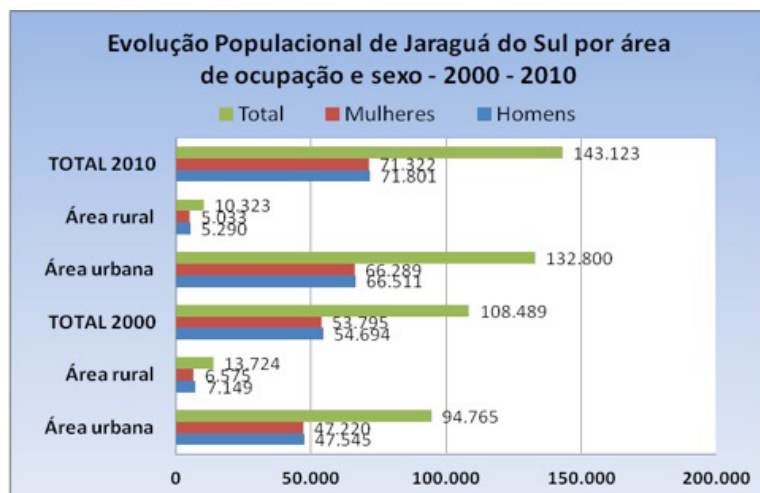
Fonte: IBGE⁹. Elaborado pela autora.

⁷ “Conforme o Censo realizado pela ACIJS, em 1991, 45,61% dos trabalhadores empregados nas indústrias da cidade de Jaraguá do Sul, eram de Jaraguá do Sul, 31,65% do Norte catarinense, 7,88% do Paraná e 14,86% de outras localidades de SC” (Schörner, 2000, p. 80).

⁸ Disponível em IBGE. Censo Demográfico de 2010. In: Prefeitura de Jaraguá do Sul, Jaraguá em Dados 2012. 2.2. A estimativa populacional do IBGE para 2012 é de 148.353 habitantes.

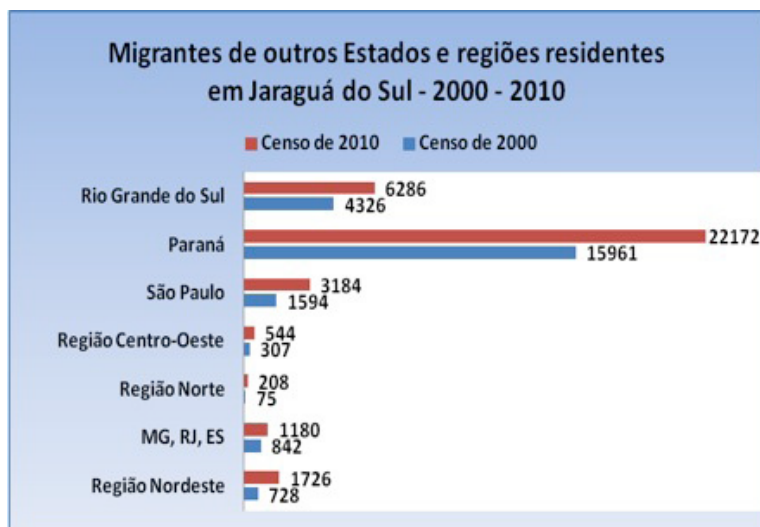
⁹ Disponível em Jaraguá em Dados. Perfil Socioeconômico e Turístico – 2012.

Gráfico 9



Fonte: IBGE¹⁰. Elaborado pela autora.

Gráfico 10



Fonte: IBGE. Elaborado pela autora.

¹⁰ Disponível em Jaraguá em Dados. Perfil Socioeconômico e Turístico – 2012.

Atraídos pela industrialização, a cidade de Jaraguá do Sul e Região¹¹ recebe um fluxo significativo de migrantes trabalhadoras(es) vindos de várias partes do Brasil, sendo que as principais regiões de procedência são: Paraná, que representa a parcela maior das trabalhadoras(es), Rio Grande do Sul e demais Estados das regiões Sudeste e Nordeste do Brasil (gráfico 10). Em relação ao processo migratório de Jaraguá do Sul, Schörner (2002, p. 4-5) explica que no Paraná, assim como em outras regiões do Estado de Santa Catarina, a produção agrícola está diminuindo e as oportunidades de inserção laboral nas fábricas são quase inexistentes. Para Schörner, estas áreas são locais por excelência de “expulsão de mão de obra, a qualidade de vida é baixa e as oportunidades econômicas são irrisórias” (Schörner, 2002, p. 4-5).

No entanto, esses migrantes, ao chegar a Jaraguá do Sul, se deparam com algumas dificuldades, como a falta de qualificação profissional (parte significativa do migrante provém do campo, em que o acesso à qualificação é mais restrito), a falta de experiência no trabalho fabril, a baixa escolaridade e a necessidade de concorrerem no mercado de trabalho com a população local, sofrendo discriminação e o preconceito (Schörner, 2002). Já nos anos 1970, período em que Jaraguá do Sul e restante do Brasil passavam pelo crescimento econômico do chamado “milagre brasileiro”, propagandas encomendadas pelas próprias empresas eram realizadas por meio das rádios e jornais para atrair trabalhadores e trabalhadoras do Estado do Paraná. Esses trabalhadores foram chegando à cidade e ocupando os postos de trabalho; alguns vieram sozinhos e depois trouxeram as suas famílias e amigos. Conforme os relatos:

Depois já na década de 80 foi colocado propagandas em jornais, depois foram enviados anúncios aos rádios nas cidades do interior do Paraná, dizendo que Jaraguá era uma cidade boa e agradável e que tinha igualdade e oportunidade para todos. Mas o discurso escondia uma realidade triste, por-

¹¹ Região do Vale do Itapocu: Jaraguá do Sul, Schroeder, Guaramirim, Barra Velha e Corupá. Disponível em: <<http://www.amvali.org.br>>. Acesso em: 16 jul. 2013.

que a igualdade e a oportunidade para todos era apenas um discurso, porque quando a pessoa chegava pra morar, ela ia morar nos cortiços da área urbana. [...] Aqui em Jaraguá do Sul **tem uma migração sedenta de trabalho, mas ela não tem foco de valores, então você tem que trabalhar muito essa população com uma boa formação**. Então no Ceja a gente fazia essa política pública, de esclarecer para eles pra que eles não fossem apenas um trabalhador na Malwee ou na Marisol, mas que eles fizessem parte do processo, que eles visitassem os museus da cidade, tivesse o olhar sobre a cultura da cidade.[...] Aí tinha um aluno que disse assim – porque que eu preciso saber a cultura dos italianos? Aí eu perguntava pra ele – e o que você trouxe da sua cidade? Ele não tinha resposta. Na verdade, ele veio de um centro urbano lá do interior do Paraná. Esse já é diferente, ele não era lavrador, **ele já veio de uma periferia, não tinha noção de valores, lá não tinha oportunidade**. Pessoas assim, com grau de acidez nos lábios, um olhar revoltado e aí você tem que dizer pra esse cidadão que a sociologia do trabalho é um desafio e que só vai ter ruptura a partir do momento que você tiver o entendimento (Historiador do Museu histórico de Jaraguá do Sul e professor de história, de origem alemã, grifos nossos).

É interessante notar que, de acordo com a narrativa do informante, as(os) migrantes do Paraná seriam desprovidas(os) de valores culturais. Como se a cultura do paranaense fosse um sistema marginal, tanto em relação ao trabalhador do campo, quanto ao da cidade(ou da periferia), ao contrário da cultura trazida pelos imigrantes europeus, que é vista como superior. Quando o informante diz que é preciso formar esses trabalhadores com o “foco nos valores”, entendemos que é preciso “moldar” esse(a) trabalhador(a) conforme os “valores culturais da tradição pelo trabalho”, presente no imaginário social do Jaraguense.

Sobre a inserção dos migrantes em Jaraguá do Sul, Schörner (2002) explica que as manifestações culturais e étnicas, presentes nas relações sociais locais, e as representações socioculturais de pessoas de outras localidades se entrelaçam na cidade, havendo inclusive conflitos de ordem cultural.

Ao lado das lutas de base socioeconômica, as cidades se constituem também no palco de manifestações e conflitos de ordem cultural. Devido à dinâmica e a complexidade da vida urbana, vários tipos de tradições e formas de expressão cultural se desenvolvem nas grandes cidades. Ao mesmo tempo, a confluência de vários grupos de migrantes e imigrantes leva a que o espaço urbano seja marcado pelo contato entre diferentes formas de particularidade e **identidade étnica** (Schörner, 2002, p. 11, grifo nosso).

Ao adentrarmos no campo de pesquisa e entrevistar as trabalhadoras da Malwee e da Marisol, identificamos nas narrativas das trabalhadoras naturais da cidade, a representação de que as trabalhadoras vindas do Paraná tinham dificuldade em assimilar o conteúdo do trabalho na fábrica. Por outro lado, as narrativas das trabalhadoras paranaenses em relação as suas trajetórias laborais na cidade e na própria fábrica, apontam para situações de desconfiança e preconceito por parte das trabalhadoras de Jaraguá do Sul e Região.

Naquela minha época quando começou a Malwee, vinham trabalhadoras de Lajes, Massaranduba, Rio dos Cedros, paranaenses. Era assim, o pessoal que vinha era da colônia, era difícil no começo, elas não tinham aquela agilidade, tinha uma pessoa que eu pegava na mão dela pra ensinar a revistar e dobrar. Ela dizia: meu Deus, como você é uma pessoa calma. Naquela minha época não era tantos paranaenses, começou a vir do Paraná aos poucos e daí elas falavam: lá no nosso lugar não tinha nada, a gente tem que vir pra cá, lá não tinha fábrica, não tinha nada (Aposentada Malwee, descendência italiana e alemã).

Hoje em dia até que é bom, mas a gente passou por algum... no começo, **quando eu entrei, igual uma guria disse pra mim: ah esses paranaenses né. No começo, quando eu entrei na Marisol, eles diziam: ah esses paranaenses vem tomar o lugar de quem tá trabalhando.** Ninguém toma o lugar de ninguém né? Tu faz o teu com competência e faz por merecer, não é? Serviço tem pra todos e tu faz pra ga-

rantir o teu, não é? [...] Eu trabalhei na casa de uma mulher antes de entrar na Marisol, ela era muito querida, só que ela tava estressada com um paranaense sabe, aí ela chegou braba, braba assim, daí ela disse – os paranaenses não valem nada, não prestam. Daí eu disse: tá, e o que tu tá fazendo com um paranaense dentro da tua casa? Ela é daqui, alemã e tinha a confecção dela na frente da casa e eu ajudava ela no serviço de casa, da facção. Mas depois, meu deus, ela faltou se ajoelhar sabe, pedindo desculpas pra mim (Costureira Marisol, paranaense, grifo nosso).

De acordo com as narrativas em relação às trabalhadoras oriundas do Estado do Paraná, muitas delas concebem o processo de urbanização e a expansão da cidade como algo negativo, o que remete a ideia de que “Jaraguá do Sul não é mais a mesma”, não seria mais uma cidade pequena e tranquila de se viver, e essa ideia parece estar viva no imaginário popular da região. Ao perguntarmos para um ex-diretor de uma das indústrias pesquisadas, sobre a trajetória social da empresa e sobre a entrada de trabalhadoras(es) oriundas(os) do Paraná, o informante nos relatou que se tratava de um assunto que não gostaria de falar, no entanto, nos narrou a representação que possui sobre os trabalhadores(as) paranaenses da cidade:

Se ouve muitas coisas [na cidade] que essa mão de obra é problema [mão de obra paranaense]. Inclusive no nosso bairro, também, já teve isso, né. **Antigamente quando eu andava na cidade conhecia, não vou dizer todo mundo, mas 80% (fulano, beltrano, cicrano). Hoje não se conhece mais ninguém. Eu tenho o círculo de amizade no clube ainda, que tu tens essas intimidades, né. Mas fora disso, já, às vezes, tu nem sabe com quem está cruzando [...] Infelizmente existe [muitos trabalhadores(as) do Paraná] às vezes muita gente, inclusive aqui já temos um grande problema, né. Não sei da onde que vem, eu não me misturo com essa raça, pra dizer a verdade.** Claro que existem traficantes, existe mortes, antigamente não tinha isso aqui (Ex-diretor da Malwee malhas, grifos nossos).

O relato do ex-diretor da Malwee considera o número elevado de trabalhadoras(es) do Paraná um problema para a cidade. Para ele, a migração dos trabalhadores do Paraná estaria associada ao crescimento da violência urbana. Como evidenciado em outros momentos, o teor discriminatório contra os paranaenses não é exclusivo da fala deste informante. O critério de distanciamento e hierarquização social pela “raça” compareceu também no discurso de outros entrevistados. Seyferth observa que quaisquer elementos de identificação, como minorias de raça, etnia, cultura, religião e gênero, assim como os processos migratórios, coloniais e/ou modificações de fronteiras, perturbam a “ordem natural” imaginada para o Estado-nação (Seyferth, 2002, p. 17).

As noções de raça, etnia e nação têm sido usadas de maneiras diversas para classificar, ordenar hierarquicamente, indivíduos e grupos socialmente desqualificados. Sua alotropia deriva da natureza particularista dos enunciados biológicos e culturais, usados para marcar ou impor pertencimentos étnicos e nacionais inconciliáveis com o Estado-nação e indicativos da situação de minoria (Seyferth, 2002, p. 17).

Nesse sentido, observou-se em alguns relatos das(os) informantes a respeito de famílias de trabalhadoras(es) paranaenses, a ideia de perturbação da “ordem natural”. Se outrora a cidade tinha características e ritmo de cidade pequena e ordeira, com o processo e o avanço do fluxo migratório, tais “intrusos” ou os “*outsiders*”, perturbaram a “ordem natural” e ainda tiraram os postos de trabalho, especificamente nas indústrias, dos moradores(as) da cidade (Elias; Scotson, 2000).

Vimos recentemente que algumas das narrativas, que colocam em evidência as diferenças existentes entre os trabalhadores(as) do Estado do Paraná e os moradores da cidade. Elas apontam para o fato de que os paranaenses têm um valor moral inferior, além de serem desqualificados profissionalmente para trabalhar nas indústrias e até ocupar cargos de chefia. No entanto, atualmente, o número de mão de obra paranaense é bastante elevado nas indústrias, especialmente nas têxteis-vestuaristas.

Quando chegamos à cidade em outubro de 2012, conversamos informalmente com o rapaz das informações turísticas que, perguntado

sobre o crescimento industrial e urbano de Jaraguá do Sul, nos disse: “os paranaense são mais chão de fábrica”. Em outra conversa informal, desta vez, com uma funcionária do museu histórico da cidade, nos foi dito que “aqui na cidade tem muito emprego, só que faltam pessoas qualificadas e têm muitas pessoas que vêm e não querem se qualificar”.

A contratação de mão de obra de trabalhadores provenientes do Estado do Paraná deve-se a diversos fatores: 1) as grandes transformações estruturais de ordem econômica afetaram as indústrias nos anos de 1990, forçando-as a demitirem trabalhadoras(es) de anos da instituição; 2) a precarização do trabalho nas indústrias, que contam com os novos arranjos de emprego, como as terceirizações e o trabalho à domicílio; 3) os fatores geracionais, pois atualmente, as jovens trabalhadoras descendentes de imigrantes estão em busca de abrir os seus próprios negócios ou de ocupar cargos de maior status e melhor remuneração nas médias e grandes empresas, comércios, dentre outras.

GÊNERO E TRABALHO

O conceito de gênero é de origem anglófona¹ e diz respeito à “esfera social”, ou seja, o gênero é uma categoria construída socialmente, ao contrário do conceito de sexo, que remete ao plano biológico. Já as pesquisadoras francesas se utilizam do termo “relações sociais de sexo”. Tal conceito remete a uma análise sexuada em arranjos institucionais de cada sociedade, em que suas “organizações” fundamentam-se “materialmente na divisão sexual do trabalho” (Saffioti, 1992, p. 184).

As relações sociais de sexo ocorrem de forma não fragmentada, levando em consideração que as relações de sexo se fazem presentes em todas as esferas da vida social, articulando-se com outros elementos da dinâmica social. Para Kergoat, as relações sociais de sexo devem ser relacionadas a uma “análise global da sociedade”. Esse conceito seria integrado a diferentes arranjos sociais (Kergoat, 1996, p. 2).

As conceituações da definição das relações sociais de sexo implicam em algumas vias de análise: a primeira repousa em uma ruptura das “explicações biologizantes das diferenças entre práticas sociais masculinas e femininas”. As diferenças, construídas socialmente, não estariam apenas no plano ideológico e sim material. As relações sociais de sexo seriam vistas, a princípio, “e antes de tudo”, em uma relação hierárquica entre os sexos, o que se trata de uma relação de poder (Kergoat, 1996, p. 2).

A monogamia não aparece na história, portanto, absolutamente, como uma reconciliação entre o homem e a mulher e, menos ainda, como a forma mais elevada de matrimônio.

¹ Correspondente à língua inglesa (Saffioti, 1992).

Pelo contrário, ela surge sob a forma de escravização de um sexo pelo outro, como proclamação de um conflito entre os sexos, ignorado, até então na pré-história. Num velho manuscrito inédito, redigido em 1846 por Marx e por mim, encontro a seguinte frase: “A primeira divisão do trabalho é a que se fez entre homem e a mulher para a procriação dos filhos”. Hoje posso acrescentar: o primeiro antagonismo de classes que apareceu na história coincide com o desenvolvimento do antagonismo entre o homem e a mulher na monogamia; e a primeira opressão de classes, com a opressão do sexo feminino pelo masculino (Engels, 1978, p. 70-71).

Outra via importante de análise é que a conceituação das relações sociais de sexo implica na “noção de prática social”. Ou seja, existindo uma “relação social específica para homens e mulheres, isto implica em práticas sociais diferentes segundo o sexo” (Kergoat, 1996, p. 3). Nesse sentido, a ideia de prática social, permite “a passagem do abstrato ao concreto, (o grupo, o indivíduo); pensar simultaneamente o material e o simbólico e mais importante, restituir aos atores sociais o sentido de suas práticas sociais, para que o sentido não seja dado de fora por puro determinismo” (Kergoat, 1996, p. 3).

A categoria de análise de gênero adotada nesta pesquisa compreende o conceito de gênero (ou relações sociais de sexo, como definem as pesquisadoras francesas) como construção sociocultural. Ou seja, podemos pensar como a história dos sexos, ou até mesmo a história das mulheres foi concebida em diferentes contextos sociais e históricos (Perrot, 1988). De qualquer forma, entendemos que a noção da categoria “gênero” não pode ser estudada isoladamente (sentido unívoco), mas sim em relação com outros eixos de análise, tais como a política, as classes, a noção de etnia, “raça”, cultura e identidade subjetiva dos atores e atrizes em questão (Scott, 1990, p. 5-22).

O gênero e as suas “múltiplas” relações vêm sendo estudadas desde 1970, em oposição aos determinismos biológicos (Scott, 1990, p. 8). As análises sociológicas da categoria de gênero, assim como das teorias feministas, começaram a aparecer em um contexto histórico de tensões políticas e de movimentos sociais de caráter mais amplo. Os anos de

1960, “um momento de transições paradigmáticas, fruto das transformações sociais que ocorreram na época”, junto com os movimentos que quiseram dar voz às mulheres, aos homossexuais, os movimentos “anticolonização” e ambientais marcaram o início de uma ruptura com as concepções de “um sujeito único e universal” (Scavone, 2008, p. 174).

Cabe lembrar que as reivindicações desses movimentos introduziram a ideia da “diferença”, um elemento fundamental, tanto para os movimentos sociais feministas como para os estudos acadêmicos de gênero.

O foco na diferença tornou explícita parte da ambiguidade que sempre esteve explícita na história das mulheres, apontando para os significados inerentemente relacionados da categoria gênero. Trouxe à luz questões sobre os elos entre o poder e o conhecimento e demonstrou as interconexões entre a teoria e a política (Scott, 1992, p. 85).

A maior atenção atribuída às “diferenças” levou as(os) pesquisadoras(es) a “articular o gênero como uma categoria de análise”. No campo das ciências sociais fala-se em “sistemas ou estruturas do gênero; presume uma oposição fixa entre os homens e as mulheres e identidades(ou papéis) separadas para os sexos, que operam conscientemente em todas as esferas da vida social” (Scott, 1992, p. 88). Scott (1992) observa que esses estudos permitem analisar como as relações de gênero são percebidas nas diferentes instituições sociais e também, como as diferenças de classe e étnicas interferem na história das mulheres.

A abordagem da ciência social ao gênero pluralizou a categoria das “mulheres” e produziu um conjunto brilhante de histórias e de identidades coletivas; mas também esbarrou em um conjunto aparentemente intratável de problemas que se seguiram ao reconhecimento das diferenças entre as mulheres. Se há tantas diferenças de classe, raça, etnia e sexualidade, o que constitui o campo comum em que as feministas podem organizar uma ação coletiva coerente? (Scott, 1992, p. 89).

Também assumimos que a produção da teoria social sobre a categoria gênero, não se encontra dissociada da esfera política, ou seja, teorizar as relações de sexo ou os papéis de gênero nas diferentes sociedades é atrelá-las à dimensão política das reivindicações travadas pelas feministas. Como observa a autora.

[...] Dentro do campo específico de estudos de gênero, tem aquele/as pesquisador/as que trabalha(m) com esses temas, mas nega(m) ligação de suas pesquisas com o feminismo, como se o gênero fosse uma categoria neutra, apenas denominativa. Por fim, há aquele/as que não consegue(m) ultrapassar o patamar da denúncia e minimiza(m) o diálogo com as teorias sociais, recusando o caráter científico de suas pesquisas (Scavone, 2008, p. 173-174).

Há também as feministas que trataram as questões de gênero a partir de outras abordagens conceituais, tanto no campo das ciências sociais, como no da filosofia, e que se encontram no campo de estudos do pós-estruturalismo. As abordagens sobre gênero neste campo ancoram-se nas teorias linguísticas dos significados e como estes são produzidos diferentemente por cada sujeito. As análises no campo do pós-estruturalismo “apresentam interpretações dinâmicas do gênero que enfatizam a luta, a contradição ideológica e as complexidades das relações de poder em mutação” (Scott, 1992, p. 91).

Aqui a ênfase se afasta da documentação da oposição binária macho versus fêmea, para questionar como ela é estabelecida, da suposição de uma identidade preexistente das “mulheres” para investigar o processo de sua construção, do estabelecimento de um significado inerente para as categorias como “homens” e “mulheres”, para analisar como o seu significado é assegurado. Essa análise assume a significação como seu objeto, examinando as práticas e os contextos dentro dos quais os significados da diferença sexual são produzidos (Scott, 1992, p. 91).

No entanto, conforme Scott, as concepções pós-estruturalistas

também trazem lacunas em suas análises. Ao citar Denise Riley, Scott (1992, p. 91) explica: “se a categoria das mulheres é instável porque é historicamente variável, quais são os campos de mobilização política? Como escrever uma história coerente das mulheres, sem uma ideia determinada e compartilhada do que são as mulheres?”

A análise teórica sobre os estudos do gênero que adotamos nesta pesquisa baseia-se na noção de relações sociais de sexo (na língua francesa, *rapports sociaux de sexe*), pois consideramos a mais adequada quando tratamos a categoria de análise gênero e a divisão sexual do trabalho (Scavone, 2008, p. 173-186). Esse conceito é explicado por Kergoat.

Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho são duas proposições indissociáveis que formam um sistema. A reflexão em termos de relações sociais de sexo é, ao mesmo tempo, anterior e posterior à reflexão em termos de divisão sexual do trabalho. Ela é preexistente como noção, mas posterior como problemática. É preexistente, pois foi uma aquisição do feminismo, por meio de emergências de categorias de sexo como categorias sociais, de mostrar que os papéis sociais de homens e mulheres não são produtos de um destino biológico, mas que eles são, antes de tudo, construções sociais que tem uma base material (Kergoat, 1996, p. 1).

Hirata e Kergoat (1994, p. 93) observam que há muito tempo consta na literatura estudos sobre a classe operária, no entanto, descartando o sexo dos atores sociais em questão. Vistas nesse contexto, o trabalhador na produção seria um elemento “unívoco”, uma “classe homogênea, em que os únicos elementos de análise seriam a questão do emprego e do “desemprego”, que descartariam não somente a variável sexo, mas a nacionalidade, a idade e outros elementos socio-variáveis”. Segundo as autoras, o silenciamento da variável sexo, foi interpelado pelas lutas feministas, também por meio dos estudos sobre as relações sociais de sexo e de gênero.

[...] O conceito de classes sociais, ou melhor, a utilização que dele foi e é feita, não permite captar o lugar da mulher na pro-

dução e na reprodução social. Relações de classe e relações de sexo são de fato coextensivas (isto é, elas se superpõem em parte) tanto para as mulheres como para os homens, só podem ser analisadas conjuntamente (Hirata; Kergoat, 1994, p. 93).

O conceito de classe social nos estudos de gênero entende que a mulher não se encontra apenas na esfera da reprodução, ou seja, “mulheres são uma parcela *sui generis* da força de trabalho”. Essas também sofreriam uma “dupla sujeição de poder e dominação, a do homem e a do capital” (Moraes, 1981 apud Bruschini, 1994, p. 20). Nesse sentido, seria necessária a ampliação do conceito de trabalho, analisando as outras atividades que as mulheres realizam no dia a dia, “indispensáveis à produção social”, pois se refere à dupla função de trabalho feminino: a esfera doméstica e a esfera da produção (Bruschini, 1994, p. 17). Conforme Bruschini (1994, p. 18) o debate teórico acerca do trabalho feminino no Brasil, de forma gradativa, revela uma maior preocupação e “maior sensibilidade” para os “fatores culturais e simbólicos”, que permitem explicar a subordinação feminina no espaço de reprodução familiar. Nos anos 1970, os estudos sobre a mulher e o mundo do trabalho se ativeram a questões de cunho macrosocial.

Os ângulos pelos quais a atividade das mulheres foi percebida acompanham tendências sobre a análise do trabalho feminino, tal como se expressaram nos estudos sobre mulher, em geral dedicando-se inicialmente, a análises macro sociais da participação feminina no mercado de trabalho, para só mais tarde incorporar a necessária articulação entre trabalho e família (Bruschini, 1994, p. 19).

O debate na década de 1980 perpassa pela questão da divisão sexual do trabalho, a presença e a inserção da mulher no mercado de trabalho², assim como a preexistência “das relações sociais entre os sexos, presentes em todos os espaços sociais, entre eles a fábrica e a famí-

² Censo IBGE anos 80. Ver pesquisa de Coimbra; Coimbra (2012). Artigo apresentado no IV Seminário de Trabalho e Gênero. Protagonismo, ativismo, questões de gênero revisitadas.

lia”. Conforme Bruschini, este ponto de análise, defendido por Hirata e Humphrey (1984), permite explicar as relações de poder e a dominação masculina nas esferas sociais diversas (Bruschini, 1994, p. 18, 21).

Já os anos de 1990 foram marcados pelas transformações econômicas e sociais no Brasil, a partir das políticas de cunho neoliberal que, pouco a pouco, adentraram ao mundo do trabalho, modificando as formas de gestão e organização do trabalho nas empresas.

Nos anos 90, a intensificação das mudanças econômicas, sociais e políticas decorrentes do movimento de reestruturação do capitalismo em escala mundial, a intensificação das transformações tecnológicas e nas formas de gestão da produção e do trabalho deram novo impulso aos estudos das relações de gênero no trabalho. A categoria gênero permitiu pensar as novas questões que passam a preocupar os sociólogos do trabalho: as metamorfoses do mundo do trabalho, as novas identidades dos trabalhadores, a questão da subjetividade, as mudanças nas formas de gestão da força de trabalho nas empresas e nas políticas sociais e suas consequências diferenciadas para homens e mulheres (Araujo, 2005, p. 91).

4.1 O PERFIL DAS TRABALHADORAS ENTREVISTADAS

Nesse item, analisamos o perfil das trabalhadoras entrevistadas, levando-se em consideração as suas trajetórias laborais no percurso da vida, assim como a sua entrada ocupacional no setor têxtil-vestuarista. Em relação às características das trabalhadoras, consideramos a sua origem étnica, a naturalidade, a idade(o aspecto geracional), o grau de instrução, a religião e as posições ocupadas no processo produtivo.

Cabe lembrar aqui que a escolha para seleção das entrevistas não seguiu nenhum critério de representatividade estatística e sim critérios para procurar dar cobertura à heterogeneidade de perfis de mulheres trabalhadoras, conforme descrito acima. Este esclarecimento é necessário, uma vez que nesta parte da pesquisa optamos por construir o quadro abaixo para agrupar as características gerais das trabalhadoras entrevis-

tadas, mas exclusivamente com objetivo didático, ou seja, para facilitar a visualização por parte do leitor(a) das pessoas que entrevistamos.

Tabela 5

Perfil das Trabalhadoras Entrevistadas									
Origem étnica		Local de nascimento		Faixa etária		Escolaridade		Vínculo empregatício	
Brasil.	10	Jaraguá do Sul – SC	10	16-25	2	4ª série primária	5	Set. da costura – Malwee	9
Alemã	5	Paraná	5	26-35	1	E. Fund. incompl.	1	Set. da costura - Marisol	7
Italiana	2	Guaramirim – SC	2	36-45	9	E. Fund. completo	2	Costur. de facção legaliz.	2
Ale./ita.	1	Rio dos Cedros – SC	1	46-55	6	E. Médio incompl.	3	Costur. a domicílio s/ registro	3
Pol./ita.	1	Jacutinga – RS	1	+ de 56	3	E. Médio completo	7	Total	21
Ale./pol.	1	Timbó Grande – SC	1	Total	21	Superior incompl.	3		
Pol.	1	Rodeio – SC	1						

Fonte: Elaborada pela autora.

Sobre as características étnicas das 21 trabalhadoras entrevistadas, 11 são de ascendência europeia (alemã, italiana ou polonesa) e 10 não declararam ser de ascendência específica, sendo consideradas genericamente “brasileiras”, dentre as quais, uma se declarou negra.

Um aspecto relevante, observado no momento das entrevistas, diz respeito ao deslocamento das trabalhadoras do campo para a cidade e a sua inserção na indústria têxtil-vestuarista. As trabalhadoras relataram que a mudança da vida rural no campo para o trabalho industrial na cidade acarretou em melhoria das suas condições econômicas. Verificamos que 10 das 21 trabalhadoras (quase 50%) tinham como ocupação anterior, o trabalho no campo.

Outro fator a ser levado em consideração é que as trabalhadoras de Jaraguá do Sul e região, mesmo as que trabalhavam no campo antes de adentrar na indústria, se consideram “melhores” trabalhadoras. Com base nos discursos encontrados em nosso campo, a origem étnica dessas trabalhadoras as coloca em uma posição de superioridade do que diz respeito à qualidade do seu trabalho. As trabalhadoras que migraram do Estado do Paraná, vindas de regiões rurais e de realidades precárias, não são identificadas pelas trabalhadoras da cidade como “boas” trabalhadoras, pois o discurso é o de que elas teriam mais dificuldades em assimilar o conteúdo fabril e serem mais preguiçosas. Parte da dificuldade de aceitação das trabalhadoras de outras regiões deve-se ao medo das trabalhadoras de Jaraguá do Sul de perderem seus postos de trabalho. As trabalhadoras oriundas do Estado do Paraná tinham a mesma ocupação – antes de trabalhar nas indústrias – das trabalhadoras naturais de Jaraguá e Região: o trabalho no campo³.

Nós morava na roça. Eu comecei a lavar com 10, 12 anos. Daí quando eu fiz 19 anos, eu fui pra cidade e comecei trabalhar numa loja de móveis. Lá eu conheci o meu marido. Eu vim de fora, do Paraná, porque aqui tem mais oportunidade de trabalho, né? Na época, lá, tava em crise a empresa que a gente trabalhava. A empresa lá no Paraná que a gente trabalhava, (eu e o meu marido) tava em crise. Nós ganhamos a conta e viemos morar pra cá, isso foi em 91. [...] Eu adoro o que eu faço, eu gosto mesmo, pra quem veio da roça, limpava casa, ser costureira é bem melhor, né? (Costureira da Marisol vinda do Paraná, grifo nosso).

Primeiro que a trabalhadora antiga [a trabalhadoras de Jaraguá e região]. **Você vai pra aquela parte da cultura da região também,** é uma pessoa mais respeitosa, uma pessoa mais responsável, te dá explicações te pede orientações e é uma pessoa que você pode confiar no que ela tá fazendo. Elas vestem a camisa (Empresário do ramo têxtil-vestuarista, grifo nosso).

³ Parte das trabalhadoras atuavam na plantação de fumo, na região do Rio dos Cedros (SC).

Quanto à naturalidade, 10 (quase 50%) são naturais de Jaraguá do Sul. Conforme relatos e estudos demográficos, a contratação de trabalhadoras(es) oriundas de outros Estados brasileiros (sobretudo do Paraná) é crescente nas indústrias têxteis-vestuaristas, especificamente a partir dos anos de 1980.

Se, anteriormente, conforme os relatos, as indústrias tinham restrições em contratar trabalhadoras(es) naturais de outras regiões e trabalhadoras(es) negras(os), com a chegada da crise na indústria e a consequente precarização das condições de trabalho, as chefias industriais não tiveram muita escolha ao contratar as trabalhadoras de outros Estados. O que constatamos em nosso campo de pesquisa é que as trabalhadoras de origem étnica europeia que adentraram na fábrica pelo menos há uns 20 ou 30 anos, ou já se aposentaram e estão em tempo de se aposentarem.

Outra constatação observada em campo diz respeito às jovens trabalhadoras que, independente de sua origem étnica, já não se interessam pelo setor da costura. Com exceção de duas trabalhadoras que entraram nesse setor (onde o salário é mais baixo) e vislumbram a possibilidade de ascender profissionalmente na empresa ou abrir a sua própria facção, ou o seu próprio negócio.

Encontramos em outro relato que o trabalho de costureira já estaria desvalorizado culturalmente. A argumentação do informante é a de que os maridos não deixariam mais suas esposas trabalharem na costura na cidade, e com isso, o status de ser uma “boa costureira” na grande indústria têxtil já seria coisa do passado. No entanto, a realidade nas indústrias é bem diferente: as que são consideradas excelentes costureiras já estão prestes a se aposentarem ou se aposentaram por tempo de serviço (contando as ocupações anteriores). Entretanto, as indústrias procuram mantê-las, pois, além de serem costureiras com longa experiência, os encargos sociais e trabalhistas seriam elevados para ressarcir as trabalhadoras, tendo em vista que muitas delas estão trabalhando há mais de 15 anos.

Aí, houve um problema muito sério na cidade de falta de mão de obra. Os empresários se reuniram, nós fomos no

Norte do Paraná trazer gente pra trabalhar nas indústrias. Isso foi em 1982 e 83. Então, se você for para interior de Jaraguá do Sul, é tudo [natural] do Norte do Paraná. E aqui tem outro caso que tá acontecendo, o pessoal do alemão e o italiano não querem mais ser costureiros, porque o namorado não aceita mais. Então as empresas estão saindo daqui e indo pra outra região, onde tem mão de obra. Os namorados e maridos não aceitam mais que as mulheres fiquem oito horas sentadas e costurando, porque eles acham que costureira está muito vulgarizada em termos de sociedade. Igual uma época [em que] tinha de cabeleireiro né, que cabeleireira era tudo mulher de vida fácil né, assim virou esse conceito. Então em Blumenau, essas empresas tá indo pro Nordeste, Malwee tem nordeste, Marisol também foi. A Marisol agora tá adotando a política da Hering agora, com lojas próprias, como a loja do nordeste e agora também tá terceirizando tudo (Professor do IFSC de Jaraguá do Sul, de origem alemã).

De acordo com o depoente, a profissão das costureiras está vulgarizada assim como a das cabeleireiras, sendo, inclusive, comparadas à das mulheres de “vida fácil”. Percebe-se uma visão machista e estereotipada que não corresponde à realidade, pois, com base nos relatos, verificamos que a vida das trabalhadoras não é nada fácil, e que, apesar das dificuldades (longas jornadas, doenças em decorrência do trabalho excessivo, baixa remuneração etc.), muitas delas, não almejam atuar em outra profissão, também, por falta de oportunidade.

Constatamos que o setor têxtil-vestuarista, ao passar pelo processo de reestruturação produtiva, precarizou as relações de trabalho, sobretudo, na ponta da cadeia produtiva, no setor de costura, terceirizando e demitindo as trabalhadoras. O piso salarial das costureiras gira em torno de 730 a 830 reais por mês e as condições de trabalho são bastantes precárias. Estes fatores levaram as novas gerações de trabalhadoras a não procurarem mais o setor da costura da indústria têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul, ampliando a necessidade de contratação de mão de obra vinda de outras regiões. As indústrias, atualmente, apresentam dificuldades de alocação de mão de obra, tanto que, atualmente, existe rotatividade de trabalhadoras no setor da costura.

A principal [dificuldade] é o salário, é a principal de todas, porque querendo ou não, quem trabalha bem quer ser valorizado né? **Então por isso que tá grande a dificuldade de consegui costureira, né? Pelo salário que você ganha é complicado...** o ambiente até é bom de trabalho, eu não posso reclamar, só que é a correria né, muito, sabe... produção é complicado, tem muito problema de coluna, o pessoal quer condições melhores de trabalho, acho que o principal é isso (Jovem costureira de 25 anos, Malwee, origem alemã, grifo nosso).

A gente tenta manter aqui a política do sindicato, a trabalhadora entra aqui e ganha um salário admissional por três meses de experiência, depois ela passa a ganhar pro normativo. **O salário admissional é 730 reais e o normativo é 830, é esse o piso da categoria**, esse é o mínimo que uma pessoa da área têxtil-vestuarista pode ganhar em Jaraguá do Sul. Esse piso está acima do nacional, o nacional é 600 reais e alguma coisa. Por outro lado, você não consegue contratar ninguém nesse salário inicial daqui. Se eu contratar uma aprendiz, ela sempre vai querer puxar pra ganhar 830, ela não vai aceitar nem os 730 inicial. E Jaraguá é uma cidade que tem um custo bem alto também. [...] **Nós estamos hoje com 19 funcionárias, eu poderia tá absorvendo com certeza mais de 30, o problema que eu tô tendo é essa alocação de mão de obra.** Pra falar a verdade eu poderia dobrar, eu poderia ter umas 60 se eu conseguisse abrir um outro turno de trabalho. Dois turnos eu conseguiria dobrar o número de trabalhadoras(es) (Empresário do setor têxtil-vestuarista, grifos nossos).

Como há muita dificuldade de mão de obra aqui na cidade eles adotam o seguinte: eles fazem um teste de coordenação motora e habilidade e treino, eles fazem o treinamento dentro da própria empresa, as melhores entram na empresa, como eu disse pra você, tanto a Marisol e a Malwee tinha uma reserva trabalhadoras(es) que estavam aprendendo, certo? Ou essas empresas usam mão de obra do Senai ou do Instituto Federal, que já uma mão de obra

mais especializada (Professor do IFSC de Jaraguá do Sul, grifo nosso).

As trabalhadoras da região de Jaraguá do Sul comumente aposentam-se cedo, por tempo de serviço, pois começam a trabalhar bem jovens. As costureiras “antigas”, além de serem consideradas boas profissionais, gostam do seu trabalho. Outro fator que nos chamou a atenção é a constatação de que muitas das trabalhadoras que já se aposentaram não pensam em parar de trabalhar, e sim, continuar produzindo. Entrevistamos duas trabalhadoras que se aposentaram na Marisol (uma com 52 e outra tem 49 anos), mas que continuam trabalhando na indústria.

O meu filho diz assim: a mãe tem certeza que quer sair do serviço? Eu digo: eu não tenho certeza, porque eu não vou conseguir ficar em casa. Eu tenho medo que a mãe fique em casa e entre em depressão. Eu vou sair [da indústria] e procurar uma facção, eu vou trabalhar menos horas por dia, eu já fiz até o meu cálculo, eu vou trabalhar cinco, seis horas por dia e durante 15 dias só, pra eu poder manter o meu ritmo... Eu não consigo ficar como o meu marido aposentado, eu fico agoniada, ele fica na frente da televisão, tudo bem ele tá doente, mas isso não é vida pra mim, eu não quero. [...] **Eu estou há 8 anos aposentada e eles não me mandam embora, eu cheguei a implorar pra eles me mandarem embora**, essa semana passada eu chamei a encarregada fui conversar com ela de novo...pra mim, eu tinha certeza que até o final do ano eles iam me mandar embora. Mas eles disseram que esse ano não, ainda não, daí eles me pagam tudo que eles me devem. **O chefe não quer, não pode e principalmente nós costureiras mais velhas e têm uma miscidade [quantidade] de costureiras com mais 50 anos aposentadas e querem sair e a empresa não manda embora. Se eu sair eu perco os 40% do fundo de garantia, dos meus 28 anos, eu sei que a gente tem direito de dois meses de aviso prévio e esse 40% do fundo de garantia, então que seja 10, 12,15 mil, é pouco, mas é meu, um direito meu, é o meu reconhecimento... Mas eu tô com paciência, então eu vou pedir a conta e abrir**

mão desses 40%? Não, né? (Costureira negra aposentada da Marisol, ainda na produção, grifos nossos).

O meu chefe, hoje, (era meu chefe lá na Marisol), eu me aposentei lá na Marisol, na verdade. Pra mim foi muito rápido a aposentadoria, porque eu não tinha idade, mas eu tinha anos de carteira, mas é aquela mixaria. Mas é que nem a menina do INSS falou: é melhor tu pegar isso porque a gente não sabe como vai ser amanhã, tu é nova, pode continua trabalhando. Só que eu tava de saco cheio da Marisol, porque eu voltei em 99 pra Marisol. Eles me recrutaram de novo. Na verdade eles chamaram todo mundo de novo, quem eles tinham mandado embora, mas agora, da última vez, com um salário menor. Faz três anos que eu saí da Marisol e trabalho na Lunender. Esse, meu chefe, falou: na Lunender você vai fazer o mesmo que fazia na Marisol, só que com mais liberdade, a empresa é boa (costureira aposentada pela Marisol, ainda ocupada na indústria têxtil-confeccionista Lunender, grifo nosso).

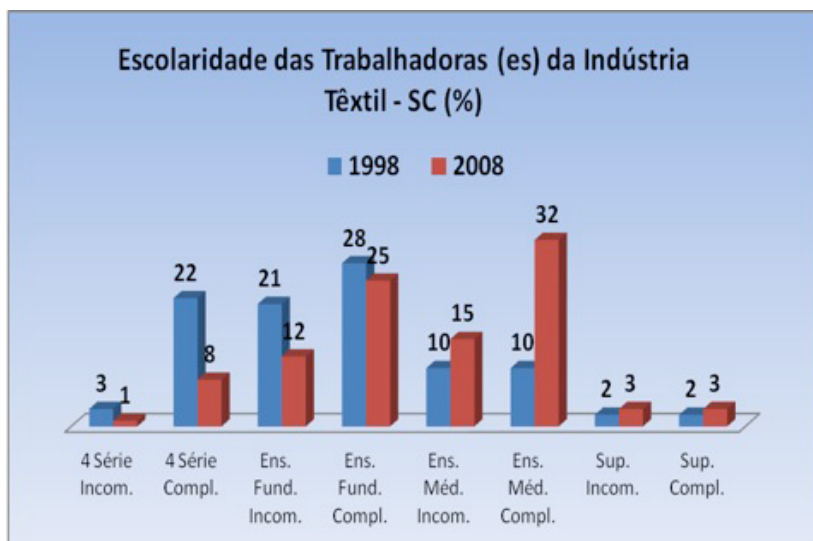
Esta trabalhadora aposentou-se há três anos na Marisol e mesmo aposentada, decidiu continuar trabalhando na profissão, desta vez para a empresa Lunender. Ela havia sido despedida da Marisol, na ocasião da crise de 1997, e recontratada em 1999, pela mesma empresa, com salário inferior. Além desta, entrevistamos outra trabalhadora demitida em 1997 e contratada dois anos depois, também com salário inferior. Segundo depoimentos, as trabalhadoras demitidas na crise de 97 eram chamadas de costureiras nº 3. Estas possuíam vários anos de experiência na empresa e ganhavam um salário superior ao das trabalhadoras recém-contratadas.

Das 21 trabalhadoras entrevistadas, 19 são casadas ou têm algum cônjuge e filhos, que exercem algum tipo de ocupação, principalmente na indústria (Malwee, Marisol, Weg e outras). Em relação à escolaridade das trabalhadoras, cinco têm até a 4ª série do primário, sendo três idosas que se aposentaram nos anos 1990 e duas que atuam como costureiras “autônomas” (trabalho a domicílio) sem registro em carteira. Sete trabalhadoras possuem o Ensino Médio completo e três

não concluíram. Duas trabalhadoras possuem o Ensino Fundamental completo e uma não concluiu.

Atualmente, muitas das trabalhadoras empregadas possuem pelo menos o Ensino Médio e isso se deve à exigência por escolaridade das indústrias têxteis, que têm evitado a contratação de trabalhadores(as) com baixa escolaridade. Com o desenvolvimento da microeletrônica e a utilização de computadores avançados, as trabalhadoras tiveram que saber a matemática básica, a interpretação e o manuseio das máquinas novas. Conforme depoimentos, as máquinas de costura desenvolvidas tecnologicamente passaram a exigir tais comandos cognitivos das trabalhadoras. O processo de reestruturação produtiva, aliado aos avanços tecnológicos, exigiu e continua exigindo escolaridade e a busca constante por qualificação profissional, esse seria um “apelo das empresas e da sociedade de uma forma geral” (Cardoso, 2004, p. 287).

Gráfico 11



Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados de Silva Filho e Queiroz (2011), extraídos do RAIS/MTE, 1998 e 2008.

O gráfico 11 demonstra que os índices de baixa escolaridade das trabalhadoras(es) da Indústria Têxtil de Santa Catarina decaíram, enquanto elevaram-se os índices de escolaridade média e alta no intervalo de uma década, entre 1998 e 2008. Tais dados comprovam o aumento da escolarização da classe trabalhadora fabril, provavelmente impulsionada, em grande medida, pelas novas demandas de perfil, motivadas pela reestruturação produtiva.

As mudanças tecnológicas foram as máquinas, as mais rápidas, as computadorizadas, eu acho que a partir de 2000, por aí, a Marisol praticamente obrigou nós a voltar a estudar sabe? Eu não tinha ainda a 8ª série, sabe... com os três filhos pequenos em casa, eu tive que volta a estudar. **A Marisol dava um salário de brinde pra cada funcionário que concluísse os estudos. Nós tinha, pelo menos, que chegar até a 8ª série, porque aí começou a entrar as máquinas computadorizadas, mesmo essas simples de overloque... de reta... pra regular o ponto dela, pra fazer um remate, pra não fazer, programar...sabe? Tem que fazer um quadradinho ali, a máquina vem, tu regula um computadorzinho, tu digita ali e máquina só faz tic, tic, tic... só precisa aperta uma vez no acelerador... é tudo muito rápido, isso na confecção.** Aí a gente começou a trabalhar por célula, antes era por linha, era na média de 80, 90 costureiras, até cem, uma linha só, todas as máquinas, uma atrás da outra (Costureira da Marisol aposentada, ainda na produção, grifos nossos).

A trabalhadora relata que a empresa começou a exigir escolaridade no momento em que as máquinas de costura começaram a se modernizar tecnologicamente. Foi a partir dos anos 2000 que o setor da costura passou a ser realizado por meio das células de produção (equipe com no máximo 15 costureiras), também conhecidas por “ilhas de produção”. Anteriormente, a produção era realizada por meio da linha de produção: como a trabalhadora descreve, era uma fila de máquinas e costureiras uma atrás da outra, cerca de 80 a 100 costureiras. O trabalho em equipe, a capacidade de realizar várias tarefas, a mo-

tivação, a autonomia, o aprimoramento profissional, e principalmente, o equilíbrio emocional, foram algumas das várias características que identificamos nas falas das trabalhadoras. Podemos dizer que tais características representam “um tipo ideal” de trabalhadora, indo ao encontro das exigências organizacionais das empresas no atual contexto do mundo do trabalho. Em geral, as empresas tendem a transferir responsabilidades às(aos) trabalhadoras(es), como se elas(es) fossem “empreendedoras(es) de si mesmas(os)”.

Os indivíduos são cada vez mais escolarizados, com competências cognitivas mais elevadas e têm novos valores e aspirações dificilmente compatíveis com o modelo taylorista, tais como **autonomia, responsabilidade, desenvolvimento pessoal e profissional e participação. Sendo o ideal a autonomia individual** (realização pessoal, respeito pela singularidade subjetiva), tornam-se necessárias estruturas organizacionais adequadas a esse ideal. Rejeitam-se cada vez mais as estruturas uniformes e as relações autoritárias a favor de formas organizacionais mais flexíveis e participativas que estimulam a criatividade e a iniciativa dos indivíduos (Kovács, 2001, p. 46, grifo nosso).

Eu acho que falta muito, dessas pessoas [as trabalhadoras] vestirem mais a camisa. Vamos supor assim, hoje eu trabalho pras pessoas, então eu tenho que vestir a camisa pras pessoas, se eu tô trabalhando numa empresa, numa organização que eu tô vendendo o meu serviço, então eu tenho que vender o meu serviço com qualidade, fazer da melhor forma possível, não faz mal que eu fique dez, quinze minutos a mais, não interessa, essa é a minha função (Ex-costureira Malwee, grifo nosso)

Esse “modelo” de trabalhador(a) aparece na fala dessa ex-costureira da Malwee, que identifica o trabalhador competente com aquele que “veste a camisa da empresa”. Esse modelo exige grandes esforços individuais: “trabalhadores flexíveis, polivalentes e com disponibilidade ilimitada às exigências da empresa” (Kovács, 2001, p. 48- 49).

Eu comecei como costureira, daí eu fui preparadora, né, deixa eu pensar bem a palavra... é que a gente cuidava da linha dos punhos, das linhas, daí foi feito uma central de punhos, daí eu fui pra assistente de mostruário, hoje em dia eu estou nos aviamentos, é tudo uma costura. Antes eu costurava e abastecia os punhos pras costureiras, depois eu fui pra assistente de mostruários, **eu fazia de tudo. Preparava todos os aviamentos das peças pra serem costuradas, isso faz uns três anos. Só que daí eu achava aquilo muita coisa [muitas funções], na verdade eu fui convocada a ir, tipo assim, você vai lá e pronto, daí eu até disse não, eu não quero ir pra lá** (Preparadora de aviamentos da Malwee, grifo nosso).

Conforme o relato da costureira, podemos confirmar a lógica da organização da produção, que passou a exigir da trabalhadora, a capacidade de realizar várias tarefas simultaneamente. Verifica-se que não são todas as trabalhadoras que se adaptam a tal ritmo de trabalho. Sobre a organização do trabalho nas células de produção, a trabalhadora da Malwee descreve:

[...] **O bom da célula é que a própria equipe se gerencia**, então uma vai produzindo no lugar na outra. Ah, eu preciso ir no banheiro... **Terminou de fazer essa operação, sai daqui vai pra lá, por isso que as costureiras tinham que ser polivalentes na época** (Preparadora de aviamentos da Malwee, grifos nossos).

A lógica da célula de produção é a de que a elaboração da peça de uma operadora (costureira) depende do término da realização da outra. Isso também faz com que uma trabalhadora “monitore” o trabalho da outra. É comum que uma dessas trabalhadoras não se sinta bem por algum problema de saúde física ou emocional. Nesse caso, a célula para de funcionar (às vezes por pressão das próprias colegas), pois a exigência por produção no setor é grande. O esquema de organização das células de produção gera alguns conflitos, devido à cobrança da encarregada do setor, que também tem uma supervisora e é cobrada por isso.

Isso ainda existe muito, essa cobrança uma da outra, hoje em dia tá bem melhor, mas já foi pior, tem que existir, porque se não...se eu aqui tô meio de corpo mole, ou se eu não consegui abastecer por algum problema, tem dias que não dá tempo de ir no banheiro. **A gente vai no banheiro na hora da ginástica ou do lanche, se eu parar dois minutos aqui eu não consigo abastecer ela [a colega de trabalho]. Vai faltar serviço pra ela e aí vai haver discussão na célula. E isso acontece com frequência, acontece porque é exigida muita produção** e acontece porque a gente já se conhece há muito tempo, as costureiras todas ali. E também uma ajuda à outra, eu sou mais rápida, mas cada uma tem o seu ritmo, mas se a gente vê que a fulana ali tá de corpo mole a gente...entre nós... dá uma parada e dá uma chamada. **Têm vezes, assim... que a gente tem que chamar a encarregada... É só dizer assim – célula vai parar... pronto...** [...] É pra eu mandar o serviço pra minha colega, porque eu tenho que abastecer a minha colega, aí a produção não é mais individual... (Costureira negra da Marisol, aposentada, ainda trabalhando na produção, grifos nossos).

Das 21 trabalhadoras entrevistadas, nove trabalham no setor da costura da Malwee e 7 atuam no setor de costura da Marisol, sendo que este é o setor que mais emprega mulheres da indústria. Há homens que trabalham na costura, sendo mais comum no terceiro turno: o da madrugada. Muitos deles trabalham durante o dia e também de madrugada. O número reduzido de homens no setor de costura (ver gráfico 6) deve-se tanto a fatores socioculturais, relacionados à divisão sexual do trabalho, como a fatores de ordem econômica, pois o fato de ter um segundo emprego logicamente traria mais rendimentos à família. Além das trabalhadoras da Malwee e Marisol, entrevistamos duas trabalhadoras de facção registrada, que prestam serviço às grandes indústrias; e três costureiras que trabalham a domicílio, sem registro em carteira, e que também prestam serviço às médias e grandes empresas.

4.2 A SAÚDE DAS TRABALHADORAS

Das 21 trabalhadoras entrevistadas, três têm a doença comprovada de lesão por esforço repetitivo – LER/DORT⁴; três reclamaram sentir dor nas costas com frequência, o que caracteriza a presença de lombalgia (uma doença que atinge as costureiras, pelo fato de trabalharem sentadas); três reclamaram de sentir muita dor nas pernas (em decorrência de varizes) e 12 declararam não sentir dores no desempenho de seu trabalho. As autoras Polizelli e Leite (2010) realizaram uma pesquisa que teve como foco o problema da lombalgia no cotidiano das trabalhadoras das indústrias têxteis da cidade de Blumenau (SC), que contou com o depoimento de três trabalhadoras do setor têxtil. Com base nos dados obtidos, as autoras chegaram a duas categorias interpretativas: a dor lombar sob o aspecto da normalidade e a dor sentida. Nesta pesquisa⁵ foram verificados os conflitos envolvendo as trabalhadoras sob o prisma da dor normal e da dor sentida. A primeira faz parte do dia a dia do trabalho, sem maiores problemas, a segunda trás sofrimentos e angústias. As autoras concluem constatando que a dor reflete o contexto cultural da região, em que as trabalhadoras em questão se esforçam para dar continuidade a seus trabalhos como se nenhuma dor existisse (não se permite o direito de ficar doente). Segundo a expressão de uma trabalhadora, “é preciso relevar” (Polizelli; Leite, 2010, p. 410).

Quanto ao contexto cultural, tanto a cidade de Blumenau quanto a cidade de Jaraguá do Sul são conhecidas como “cidades alemãs do trabalho”, em que as mulheres são reconhecidas, muitas vezes, como “trabalhadoras valentes”⁶, ou seja, não se permitem ficar doentes. A dor nas costas (lombalgia), nos braços e nas pernas é tida como natural. Normalmente essas trabalhadoras tendem a “relevar a dor”, pois algumas têm vergonha da humilhação que podem sofrer no seu próprio ambiente de trabalho e também no ambiente familiar.

⁴ “Lesões por Esforços Repetitivos/Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho” (Merlo, 2011, p. 133).

⁵ Ver pesquisa Coimbra e Coimbra (2012).

⁶ Termo comum na região que faz menção às mulheres que trabalham muito e “não tem preguiça”.

Conforme alguns depoimentos:

Fisicamente eu sei que o problema que eu adquiri, que a LER, eu vou carregar comigo pro resto da minha vida, eu tenho consciência disso, eu sei disso, tanto que eu sinto dor todos os dias, uns dias menos outros dias mais e outros dias mais ainda. Mas tirando isso, eu considero que eu tenho uma saúde boa, mental e tudo mais. Eu acredito que quando a mente tá saudável, o resto à gente corre atrás, né? [...] Tem bastante aqui, [a lombalgia] pelo pouco que eu conheço assim, nós mulheres costureiras, a gente exerce muita pressão na região lombar, então eu acredito por causa dessa pressão que a gente exerce, usa muito a parte superior do corpo acaba desenvolvendo a lombalgia (Costureira da Malwee, afastada pela doença da LER).

Fisicamente eu não me sinto bem, porque que nem eu te falei lá atrás, com treze anos de máquina o meu braço já tá detonado, daí vem o problema de saúde, o meu braço direito, até hoje, ele tem uma deficiência né? O médico diz que é pra eu me adaptar, que ele é um braço deficiente né? Eu ainda prefiro não pensar assim, que é pra não abater muito o psicológico da gente né? E a pressão psicológica que eles [na indústria] faziam com a gente e fazem até hoje. **Então temos diversas operadoras assim, com problemas, porque eles só englobam em cima da costureira, tudo é em cima dela. Então, aquela pressão, me fazia apurar, eu tinha que apurar, eu tinha que conseguir. Por que se não você era, eu diria, até humilhada na frente das parceiras sabe?** (Costureira da Malwee, grifos nossos).

Olha, se tu for olhar uma doença pra não trabalhar, você nunca trabalha, então não tem dias de saúde, todo dia é um dia depois do outro entendeu? A gente vai trabalhando... agora dizer – a eu trabalho...eu tenho uma saúde de ferro não, isso não... A gente se sacrifica muito pra gente poder trabalhar, pra gente pode ganhar um extra, né? O braço dói, a cabeça dói quando faz muito barulho... (Costureira a domicílio, sem registro em carteira).

É bastante comum encontrarmos em certas etapas produtivas, modelos de produção e de gestão taylorista/fordista mesclados com aspectos do pós-fordismo. No caso das células de produção das costureiras, o modelo flexível permitiu que elas operassem máquinas diferentes, sem que pusesse fim aos movimentos repetitivos no setor de costura. Este setor, que se situa na “ponta da cadeia produtiva” da indústria têxtil-vestuarista, é o que menos se automatizou com no processo de reestruturação industrial. Também, os novos modelos de gestão exigem avaliações individualizadas por produção de cada trabalhadora: as empresas tendem a estabelecer metas de produtividade e também premiações (Merlo, 2011). Esses novos modelos exercem uma pressão psicológica sobre as trabalhadoras. Tais doenças físicas, como a LER/DORT, e a lombalgia, vem acompanhada, muitas vezes, da depressão, do alcoolismo e até mesmo de suicídio entre os trabalhadores na região.

[...] Quem sofre de dor, que tem LER/DORT, que tem dor nos ombros, nas articulações até bem pouco tempo achavam que era reumatismo, por que os próprios médicos faziam pensar que era reumatismo e hoje em dia já sabem que são doenças que vêm do trabalho. A mesma coisa, a história do assédio moral, muita gente sofrendo de depressão, de síndrome do pânico de uma série de outras coisas e não sabendo que isso tava vindo do seu local de trabalho. [...] Muitas vezes buscam [os trabalhadores] o suicídio... é muito grande [os casos], porque eles(os homens) não têm essa mesma abertura de falar sobre a história, de falar sobre o assédio moral como tem as mulheres. O numero maior é de mulheres, com certeza, que nos procuram, eu poderia dizer assim. O número de pessoas que nos procuram para falar sobre o assédio moral, 95% ou até mais, são mulheres. Mas aí tem que levar em consideração essas duas questões, uma que a nossa categoria é predominantemente mulheres e outra porque tem essa questão que também é cultural, a mulher tem mais abertura para falar sobre isso (Vice-presidente do sindicato).

O debate sobre a saúde do trabalhador(a) no Brasil surgiu nos anos de 1980, no campo de estudos de saúde coletiva e faz referência aos eixos de análise entre saúde e trabalho. Tais conceitos e estudos tiveram início e começaram a ser definidos pelo Movimento da Reforma Sanitária Brasileira. As pesquisas que envolvem as relações entre saúde e trabalho também servem de base às ações governamentais (formulação de políticas públicas) e sindicais. Os eixos de análise são interdisciplinares, envolvendo os campos de estudos da Medicina, Serviço Social, Sociologia, Epidemiologia, Engenharia, Psicologia e Enfermagem (Nardi, 2011).

Nesse sentido, pensamos ser imprescindível analisar, como as doenças de ordem psicofísicas, presentes no ambiente de trabalho, têm adoecido os corpos e as mentes de trabalhadoras e trabalhadores na atual conjuntura do modelo flexível de produção. Também há a urgência e a responsabilidade dos sindicatos em fiscalizarem os casos de adoecimento nos ambientes de trabalho. Conforme o Instituto Nacional de Prevenção a LER/DORT, há uma “feminização do distúrbio”, sendo que “as mulheres desprezam mais os sintomas por terem uma maior preocupação em demonstrar eficiência no ambiente de trabalho”.⁷

4.3 AS TRAJETÓRIAS LABORAIS DAS TRABALHADORAS

O conceito de trajetórias laborais de Guzman, Mauro e Araujo (2000, p. 7) utilizado na compreensão dos processos de mudança nos níveis econômico, social e cultural, que estabelece relações entre as esferas macrossocial e o microssocial, contribuiu para a análise dos diferentes fatores que impactaram a vida das mulheres, desde o papel da instituição familiar até a sua inserção no mercado de trabalho.

Buscando descrever e analisar o perfil das trabalhadoras das indústrias têxteis-vestuaristas de Jaraguá do Sul, colhemos informações de mulheres de distintas gerações, que nos permite classificá-las em diferentes campos de análise. Entrevistamos três trabalhadoras idosas

⁷ Problema da LER atinge mais mulher. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff1404200212.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2013.

que iniciaram sua carreira na indústria antes dos anos de 1980. Essas trabalhadoras participaram de um contexto social e econômico distinto daquele vivenciado pelas trabalhadoras que entraram na indústria a partir dos anos 1990. Apenas as trabalhadoras “mais novas” se depararam com o contexto das transformações estruturais, caracterizados pelo processo de reestruturação produtiva.

A partir do processo de reestruturação produtiva intensificam-se as migrações das trabalhadoras vindas do Estado do Paraná, atraídas pelas indústrias têxteis-vestuaristas de Jaraguá do Sul. Estas trabalhadoras “mais jovens”, contratadas a partir dos anos 1990, explicam em seus relatos que as empresas passaram por inovações e transformações tecnológicas. Algumas trabalhadoras relataram que em 1997 houve uma crise na Marisol, que culminou com a demissão de cerca de cem trabalhadoras (que estavam contratadas há mais 15 anos) no mesmo dia.

As trabalhadoras aposentadas (com mais de 60 anos) começaram a trabalhar muito cedo, por fatores socioeconômicos e culturais, e também devido à legislação brasileira, que permitia (com a Constituição de 1967) que uma criança de 12 anos trabalhasse normalmente. Tanto as trabalhadoras da região de Jaraguá do Sul, quanto às trabalhadoras paranaenses, iniciaram sua vida laboral no campo. Elas procederam de um contexto rural, para posteriormente, inserir-se na indústria têxtil-vestuarista. Os relatos das trabalhadoras antigas retratam as suas trajetórias laborais: o primeiro emprego como doméstica ou como trabalhadoras do campo e por último na indústria.

Daí no outro dia de manhã, a mãe me pegou e disse – vamo lá na Marisol, vê se a Marisol tem serviço, e aí eu peguei serviço, também pra aprender a costurar. Pra minha mãe e pro meu pai a gente tinha que ter uma profissão, os meus irmãos, os rapazes iam pro Senai e as meninas tinham que ir pra empresa aprender a costurar, a profissão nossa era aprender a costurar. O meu pai sempre tinha muita vontade que a gente continuasse os estudos, ele queria muito que alguém se tornasse... alguém se formasse, só, que, sinceramente, eu não gostava de estudar, não tinha aquela vocação, quase ninguém, eu queria saber de trabalhar. Eu entrei na Marisol pra

trabalhar como auxiliar de costura, com 14 anos, na década de 70, se eu não me engano foi em 75, a primeira vez que eu entrei na Marisol. Eu cortava fio, ajudava as costureiras, essas coisas assim né...carregava aqueles monte de peças amarradas dentro do saco, carregava nas costas...hoje em dia é tudo mais fácil... levava pra uma costureira, levava pra outra... Eu sentia uma fraqueza nas minhas pernas, era muito duro, era muito pesado, quando alguém colocava aquele saco na minhas costas (Costureira negra aposentada da Marisol, ainda na produção).

As narrativas das trabalhadoras da região de Jaraguá do Sul são marcadas por trajetórias de exaustivo trabalho, devido ao contexto social da época e as suas trajetórias na indústria têxtil-vestuarista nos primeiros quinze anos de sua fundação. Abaixo, os relatos das trabalhadoras que migraram do Paraná, com destaque para os motivos que as levaram a migrar para trabalhar na indústria.

Sou do Paraná, do Norte do Paraná e vim pra cá porque é melhor de emprego, é melhor, aliás, eu morava no sítio fui pra cidade depois eu me casei e fui pro sítio novamente. Aí não deu certo e eu to aqui há pouco mais de dezoito anos, eu trabalhei em outra empresa têxtil fiquei dez meses lá e saí de lá de manhã e de tarde já comecei a tarde e eu já estou há dezesseis anos na Malwee no setor da costura, estamos aí na luta,. [entrou em 1996 na Malwee]. Só trabalhei na costura durante a minha vida (Costureira da Malwee malhas).

Eu comecei como toda menina na época como babá, depois como empregada, eu comecei com 12 anos como babá e já trabalhei muito como doméstica. Já trabalhei em lanchonete, já trabalhei de camareira né, só que trabalhar de doméstica sempre tinha aquele, porém, né que ganhava pouco, nem sempre era fichada né? Então em 90 eu fui na Marisol, eu tinha 15 anos, eu fui lá fiz escolinha tudo, passe, só que o meu pai deu uma loucura nele e resolveu ir para o Mato Grosso (Costureira vinda do Paraná, Marisol S.A.).

Eu vim do Paraná, aqui em Jaraguá eu comecei de faxineira.

Comecei a passar, daí eu trabalhava todos os dias. A noite eu fazia curso de costura industrial no Senai, aí fiz seis meses, aí terminei o curso em Dezembro. Fiz ficha na Marisol em Janeiro de 94 e tô lá até hoje. Aqui em Jaraguá nós nos demos bem, porque a gente veio na escura, né? Faz vinte anos e nós (esposos) dois tamos trabalhando (Costureira da Marisol).

As trabalhadoras que migraram do Paraná chegaram a partir dos anos 1980. Todas elas trabalharam em outras atividades antes de se ocuparem na indústria têxtil-vestuarista. Algumas não sabiam costurar e aprenderam na escola preparatória do Senai. A inserção dessas trabalhadoras nas indústrias (que migraram de outros Estados ou do interior de SC) ocorreu por meio de redes de relacionamentos de amigos e conhecidos.⁸ Já as trabalhadoras naturais de Jaraguá do Sul e região fizeram o seu cadastro no RH da empresa e logo foram chamadas. Também verificamos vários casos de gerações de famílias inteiras que passaram pela indústria têxtil e casos em que o aprendizado da costura ocorreu de mãe para filha.

4.4 A ROTINA DIÁRIA DAS TRABALHADORAS: A ESFERA DOMÉSTICA E A INDÚSTRIA

Ao entrevistar as trabalhadoras das indústrias e das facções, questionamos sobre a sua rotina diária de trabalho, tanto na esfera doméstica (lar) até a sua jornada na indústria. Constatamos que essas trabalhadoras possuem uma rotina organizada de trabalho doméstico antes do trabalho na indústria ou na facção, caracterizando a dupla jornada de trabalho. A diferença principal em relação ao trabalho na indústria é que a rotina do trabalho doméstico não implica em remuneração. Também há o caso das costureiras que atuam na informalidade, trabalham em domicílio e conciliam as atividades de costureira com os serviços domésticos no

⁸ Sobre o conceito de redes, Mark Granovetter e Swedberg explicam que a ação econômica é socialmente situada, isto é, encontra-se enraizada em redes de relacionamentos pessoais e não por meio de indivíduos atomizados. As Redes são definidas pelos autores como um conjunto de contatos, conexões sociais entre indivíduos e grupos. As redes também são uma construção histórica (Granovetter; Swedberg, 2004).

mesmo espaço. Essas mulheres realizam, muitas vezes, de forma simultânea, tanto o trabalho da costura, quanto às tarefas domésticas, incluindo o cuidado com os filhos e idosos.

Hirata e Kergoat (2007) observam que o tema do trabalho doméstico já foi objeto de inúmeras pesquisas. No entanto, este tema é hoje pouco pesquisado. Segundo Schwebel (2009, p. 256), o trabalho doméstico “é um conjunto de tarefas relacionadas ao cuidado das pessoas e que são executadas no contexto da família – domicílio, conjugal e parentela – trabalho gratuito realizado essencialmente por mulheres”. O conceito de trabalho doméstico, segundo Hirata e Kergoat (2007) poderia ser tratado a fim de questionar o atual modelo da sociedade salarial.

Eu levanto entre 8:30, 9 hs, quando eu tô em casa, é raro. Mas geralmente eu levanto às 7:30 da manhã às segundas, quartas e sextas eu vou pra ginástica, é com o pessoal da terceira idade, mas eu vou... risos... Faço ginástica até às 09:30 e eu vou pra farmácia pra mãe e pro meu marido porque ele é uma pessoa doente. Ele tá usando oxigênio, mas quando chega gente ele tira, ele não gosta, mas ele tem que ficar a noite inteira com oxigênio. Ele sai muito pouquinho de casa, só para ir no banco busca o pagamento e no máximo vai na farmácia fazer o controle de diabetes. Se ele não faz nada tudo eu que tenho que fazer fora, comprar, pagar... Pra minha mãe eu limpo a casa, eu faço a comida, eu lavo, eu passo, eu faço tudo... Se um dia eu passo roupa eu só faço isso e o almoço, a faxina eu começo a fazer na sexta-feira e vou terminar no sábado lá pelas cinco da tarde. [...] Quando eu chego ao trabalho eu tenho é ir ver a mãe, se ela está acordada chorando, gemendo de dor porque ela tem artrose, osteoporose e dor na coluna, nos braços e nas pernas.... De dia a mãe anda se arrastando, a noite ela não consegue dormir de dor... Quase sempre eu tenho que fazer massagem nela a noite. Se a mãe tá bem a noite, quietinha, quando eu chego, eu vou comer uma maça, ver um jornal, é único momento que tenho pra mim, quando eu chego do trabalho 00:00 e vou ver uma televisão, eu gosto muito de assistir o jornal... ficar antenada... geralmente 1:30 da manhã eu vou dormir (Costureira da Marisol, aposentada ainda na produção).

Agora eu tô afastada, desde Junho [tratamento de câncer], eu trabalho na Marisol e trabalhava alguns dias de diarista. Então, duas vezes por semana, eu saía de casa às 6:h da manhã e chegava meia-noite. Porque eu ia, trabalhava até meio-dia nas casas e já ia direto pra Marisol. Agora com essa doença eu mal consigo fazer o meu serviço de casa. Tá bem complicado, como eu tenho muita dor na bexiga, porque a radioterapia mexe muito no local sabe? **A gente passa muito tempo na rua, tu não vê os seus filhos crescerem, a gente sabe que a vida da mulher é 24 horas por dia** (Costureira Marisol, afastada em tratamento de câncer, grifos nossos).

No caso [A Malwee] é minha segunda família, porque vivo mais lá do que em casa. **Pra você analisar, eu estou 12 horas fora de casa e 12 horas dentro de casa. Nestas 12 horas você tem que dar atenção pra marido, pra filho, cuidar da casa e cuidar de você. Então divide isso em 4 pra ver quanto tempo sobra. Sobra nada** (Costureira Malwee, origem alemã, grifo nosso).

Hirata e Kergoat (2007, p. 599) observam que “os termos como dupla jornada, acúmulo, ou conciliação de tarefas”, não deve ser estudado apenas como “um apêndice do trabalho assalariado” e sim problematizado em termos de produção, tendo em vista que o trabalho doméstico ainda é atividade ainda não contabilizada, “alheio à lógica do mercado” (Santos; Aruto, 2012). Conforme Abramo (2010, p. 18), os estudos sobre “tensões entre a vida e o trabalho” têm aumentado. Tendo em vista as circunstâncias históricas da presença massiva das mulheres no mercado de trabalho, evidenciam-se as tensões resultantes da conciliação do trabalho feminino com a vida pessoal familiar.

A produção da tensão entre o trabalho e vida familiar se dá em várias dimensões que devem ser consideradas e analisadas de forma integrada. Em primeiro lugar trata-se sem dúvida de um tema estrutural, relacionado a uma ordem de gênero que é constitutiva da sociedade e da organização produtiva e do mercado de trabalho e que, apesar de todas

as mudanças culturais ocorridas nas últimas décadas, atribui às mulheres a responsabilidade primordial pelas funções de cuidado exercidas no âmbito doméstico e privado (Abramo, 2010, p. 19).

Todas as trabalhadoras que entrevistamos, da faixa etária entre 36 a 56 anos, são casadas e possuem filhos adolescentes que vão à escola por um período e realizam estágios em empresas ou possuem emprego próprio. Os maridos também realizam algum tipo de trabalho em indústrias da região, deixando o trabalho doméstico a cargo das mulheres.

Os meus filhos já são grandes, o meu marido não é de ajudar muito em casa (risos), geralmente, final de semana ele trabalha, faz os bico dele por aí, que ele trabalha de pedreiro. A minha filha trabalha no primeiro turno na Marisol, a tarde, ela tá em casa e daí a noite ela vai pra faculdade. O menino de 16, três vezes na semana, ele fica na escola o dia todo, daí ele chega seis, seis e pouco em casa (Costureira Marisol, grifo nosso).

A Malwee e a Marisol disponibilizam transporte para as trabalhadoras que residem em bairros distantes da empresa, normalmente em bairros rurais da cidade. No entanto, não são todas as trabalhadoras que podem utilizar o transporte particular da empresa, pois o transporte oferecido é restrito. Muitas recorrem ao sistema público de transporte urbano, que funciona de forma precária, com poucas opções de horário.

As trabalhadoras que residem próximas às indústrias vão de bicicleta (ver foto 8), até por uma questão econômica, já que evita o pagamento da passagem de ônibus. É também um aspecto característico da cultura alemã o uso de bicicletas, tanto que muitas indústrias de Jaraguá do Sul possuem estacionamento para bicicletas.

Quando é dez pras duas eu saio de casa e vou trabalhar, de bicicleta, sei dirigir, mas eu prefiro trabalhar de bicicleta ou de a pé. Eu passo aqui em baixo e pela ponte da Weg ou pela ponte pênsil do Baependi. À noite quando eu venho, pra não dar chance pro azar, eu venho pela Weg, que

tem bastante movimento, porque na ponte pênsil não tem ninguém à meia noite. Porque eu saio às 23:24 do serviço, cinco, dez pra meia noite eu tô em casa; quando eu tô a pé eu chego em casa 00:15 (Costureira da Marisol, aposentada ainda na produção).

Eu vou de ônibus, eu levo 40 min. Pra chegar na Marisol, tem ônibus que passa aqui e vai direto pra Marisol, ele passa por todo o centro, mas não chega a ir até o terminal, vai direto pra Marisol depois pra Weg. Esse ônibus é da empresa Canarinho não é da Marisol (Costureira da Marisol, afastada em tratamento de câncer).

Foto 8 – Estacionamento de bicicletas da Malwee



Fonte: A autora.

A trabalhadora que se encontra afastada da indústria por tratamento de câncer reside em um bairro periférico da cidade (Jaraguá 99 – bairro povoado por muitos paranaenses). Essa informante mora em condições bastantes precárias: no período em que não está trabalhando na indústria a mesma realiza trabalhos de doméstica em casas de outras famílias para complementar o salário que ganha como costureira na Marisol. Seu esposo trabalha em uma empresa da cidade, mas nos finais de semana realiza trabalhos extras para completar o salário da família.

4.5 A AUSÊNCIA DE BENEFÍCIOS SOCIAIS NAS INDÚSTRIAS

Ao investigar as trajetórias laborais das trabalhadoras, descobrimos que as empresas do ramo têxtil-vestuarista apresentam restrições quanto à contratação de trabalhadoras com bebês ou filhos pequenos, já que a trabalhadora poderá se ausentar da empresa, em função do cuidado com os filhos. Verificamos também que há casos em que as empresas contratam trabalhadoras com bebês ou filhos pequenos, mas elas não permanecem na empresa após o contrato de experiência.

Nessas indústrias em questão... quando as mulheres voltam da licença maternidade... obviamente, elas acabam tendo que se ausentar muito, pela questão de criança pequena, que adocece toda hora... aquela coisa. Outra questão de cargo, quando elas retornam, quando são cargos assim de estilista ou cargos que exigem uma maior preparação, às vezes, essas mulheres têm encontrado dificuldade porque já foram substituídas no período que estavam fora. Então gente [o sindicato] tem que intermediar (Vice-presidente do STIV, grifo nosso).

As indústrias contratam mulheres que tiveram bebês, mais assim óh, dentro de uma semana, se eu precisar levar no médico, já não passa na experiência. Porque se você falta 2 ou 3 dias no mês não passa na experiência. Ela tentou, a minha mais velha de 17 anos, só que daí a empresa não aceitou e já dispensou. As novas não têm opor-

tunidade porque não tem onde colocar os filhos...não tem onde colocar um menino de seis anos... No caso a creche da Marisol e da Malwee é do município, quando eu tava com o meu menino pequeno na Marisol eu tentei uma vaga lá, mas não consegui (Costureira autônoma, que trabalha a domicílio, grifo nosso).

Tanto a Malwee, quanto a Marisol, possuem creches próximas à fábrica. É comum as trabalhadoras ouvirem da própria empresa que as creches são da instituição, no entanto, as creches são frutos de uma parceria entre a prefeitura de Jaraguá do Sul e as empresas, na qual a coletividade assume o ônus que deveria ser assumido pela empresa, conforme observa Schörner.

[...] O executivo municipal, interessado no desenvolvimento da cidade, oferece vários benefícios e garantias (isenção de impostos, doação de terrenos, prédio, instalação) sem os quais essas indústrias se instalariam em outros municípios. Além disso, as prefeituras podem assumir encargos trabalhistas de responsabilidade da indústria, como é o caso das creches para as funcionárias que possuem filhos, levando a coletividade a assumir um ônus que deveria ser da empresa (Schörner, 2000, 120).

A prefeitura municipal da cidade concede benefícios às indústrias da região e um deles é a creche. Porém, apesar da creche contar com recursos públicos, algumas trabalhadoras relatam que quando os filhos eram pequenos, foi difícil obter uma vaga na “creche da empresa”.

Quando as meninas eram pequenas, eu colocava na creche do lado da fábrica, mas antes era da Marisol, quem mandava lá era a Marisol, mas foi em 92. A Marisol não aceitou mais, ela deu pra prefeitura cuidar. Aí tinha que colocar os filhos na creche mais próximo da sua casa, aí foi complicado, foi difícil, mas graças a Deus foi tranquilo (Costureira aposentada da Marisol, atualmente trabalha na Lunender).

O plano é a “União Saúde”, creche não, porque você tem

que batalhar pra conseguir, não existe. [...] O plano de saúde não é bom não, é só internação e acabou (Preparadora de aviamentos da Malwee, setor da costura).

A falta de creches⁹ e o não cumprimento da licença maternidade de seis meses são uma realidade nas indústrias da região, apesar destes direitos serem amparados em lei.

Na verdade foi aprovada a lei dos seis meses de licença maternidade, então, antes de ser aprovada, quando só se ventilava a possibilidade de ser estendida a licença pra seis meses, **algumas empresas grandes da região disseram, há... não... quando for aprovado nós vamos ser os primeiros a dar licença de seis meses, até hoje não teve nenhuma.** A não ser o setor público e os próprios sindicatos quando a gente tem alguém em licença maternidade, a gente dá os seis meses, mas, assim, de empresa, não tem nenhuma que tenha bancado isso. Porque as empresas acham que é uma despesa... mesmo que eles podem abater isso na questão do imposto de renda, eles não veem também o cunho social disso que é questão de amamentar, mais tempo para estar junto com o filho. **Então, são os quatro meses de lei que eles tão aplicando. A gente vê assim, que existe aqui na região uma falta de creche. Então, essa falta faz com que muitas mulheres tenham dificuldade quando voltam para os seus trabalhos, para suas atividades, porque não tem onde deixar as suas crianças** (Vice-presidente do STIV, grifos nossos).

Conforme as informações prestadas pelo sindicato, continua vi-

⁹ Conforme as informações obtidas no sindicato da categoria sobre as creches próximas as empresas. No Art. 389 – Inciso IV – 1º da CLT, “Toda empresa, nos estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezeses) anos de idade, é obrigada a ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos, no período de amamentação”. A exigência pode ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitários, ou a cargo do Sesi, do Sesc, de entidades assistenciais ou sindicais. Fonte: STIV.

gorando nas empresas do segmento têxtil-vestuarista em Jaraguá do Sul e região, a Lei 8.861 de 25 de março de 1994¹⁰ em seu artigo 71, que garante cento e vinte dias as trabalhadoras que se afastam para a licença-maternidade. Em setembro de 2008, o Governo Federal editou a Lei 11.770, que alterou a licença-maternidade para cento e oitenta dias. No entanto, esta Lei encontra muitas barreiras para ser aplicada pelo setor privado. A sua aplicação não é obrigatória já que a Lei apenas autoriza o benefício.

Infelizmente ainda não tivemos êxito nesta questão... nenhuma empresa de alguma categoria da cidade aderiu ao Programa e consequentemente, as trabalhadoras continuam usufruindo somente dos 120 dias de licença-maternidade...nossa luta continua...não vamos desistir (Vice-presidente do STIV).

Ainda, segundo as informações do sindicato, no que diz respeito ao setor privado, a Presidência da República estabeleceu o programa “Empresa Cidadã”, que prevê o incentivo fiscal para as empresas do setor privado que aderirem por livre vontade à prorrogação da licença maternidade de 120 dias para 180 dias.¹¹

4.6 DIFERENTES VISÕES GERACIONAIS DE TRABALHADORAS

Segundo Cardoso (2004, p. 187), uma das explicações para a elevada média de idade das trabalhadoras na indústria têxtil-vestuarista consiste no fato da empresa recontratar os empregados que foram demitidos nos momentos de crise. Outra explicação refere-se à contratação de trabalhadoras aposentadas. Estes fatores se confirmaram em nossa pesquisa, quando conversamos com as trabalhadoras mais “velhas” (entre 15 a 20 anos de trabalho na mesma função) que se encaixam nesse perfil.

¹⁰ Lei 8.861. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 28 nov. 2013.

¹¹ Lei 11.770. Disponível em<<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 28 nov. 2013.

Perguntamos às trabalhadoras “mais velhas” qual a visão que elas têm sobre a nova geração de trabalhadoras que se iniciam na indústria têxtil-vestuarista. Elas demonstraram receio em relação às trabalhadoras “mais jovens”, com menos de vinte e cinco anos. Nas palavras de Sennett, as trabalhadoras “mais velhas” tinham uma “estrada reta de carreira”, que o “capitalismo flexível” bloqueou (Sennett, 1999, p. 9).

A expressão “capitalismo flexível” descreve hoje um sistema que é mais que uma variação sobre um velho tema. Enfatiza-se a flexibilidade. [...] Pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudanças a curto prazo, assumam riscos continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais (Sennett, 1999, p. 9).

Contribui para reforçar a afirmação de Sennett, a fala da vice-presidente do sindicato, que ao apresentar o “perfil” da trabalhadora jovem, explica que estas trabalhadoras encontram-se inseridas num contexto de constantes e rápidas mudanças, “que exige respostas rápidas”, que fazem parte do “universo das redes sociais”, em que o acesso à informação e as relações estão em constante volatilidade. Já o comportamento das trabalhadoras “mais velhas” é de trabalhar o dia inteiro “sem olhar para cima”.

Na questão, por exemplo, da faixa etária, se tem pessoas que tão trabalhando há 15 anos numa empresa, 20 anos e vão trabalhar com um grupo da juventude, é esse grupo que exige uma resposta mais rápida e tudo mais. Que às vezes a gente houve dizer, há... essa juventude não que mais nada com nada... não é que nem a gente, que vai de manhã pro trabalho e que deita o cabelo e trabalha o dia inteiro sem olhar para cima, né? (vice-presidente do STIV, grifos nossos).

Com base nas conversas que tivemos com as trabalhadoras “mais velhas”, muitas delas, mães de jovens trabalhadoras inseridas no mercado de trabalho, percebemos que existe um reconhecimento de que se trata de outra geração, diferente da delas. Nas novas gerações, as pers-

pectivas e oportunidades são outras, devido ao contexto da economia global e ao desenvolvimento tecnológico. Verificamos que as trabalhadoras mais “velhas” classificam as novas gerações de trabalhadoras de “geração do empreendedorismo”. Alguns fatores explicam o porquê desta atribuição, como: a precarização das condições de trabalho no setor têxtil-vestuarista, a baixa remuneração, o desejo de qualificação e abertura de um negócio próprio.

Elas querem ser empreendedoras [as filhas], elas não querem trabalhar a vida inteira como funcionárias, no caso. Hoje elas são: a mais velha trabalha na prefeitura e a mais nova trabalha na Malwee, mas elas não querem isso pra vida toda. A minha pequena já tá fazendo pós e a mais velha fez o magistério, ficou um ano parada e agora tá fazendo direito, mas ela também pretende abrir um escritório, dar aula em universidade. Ela não pretende trabalhar assim... pros outros, no caso; claro a gente sempre vai depender de alguém, mas elas querem alguma coisa pra elas. É que eu já eduquei elas pra isso, porque eu não tive oportunidade, mas elas têm, é muito diferente a juventude hoje de tudo do que tive. Desde que elas começaram a ir pra aula, eu coloquei elas no inglês, eu investi bastante (Costureira aposentada da Malwee, trabalha atualmente na Lunender, grifo nosso).

Das três jovens trabalhadoras entrevistadas, uma trabalha em uma facção registrada e deseja fazer um curso técnico a fim de abrir o seu próprio negócio; outra trabalha como costureira da Malwee há oito anos (sua família toda trabalhou na empresa), possui curso superior incompleto e deseja ser promovida; a terceira informante é aluna do curso técnico têxtil-vestuarista na Escola Técnica Federal de Jaraguá do Sul e trabalha na Lunender. Essa última tem pretensões de abrir a sua própria facção.

Pialoux e Beaud (2003) em sua pesquisa sobre os trabalhadores(as) “permanentes e temporários”, falam sobre a relação dos trabalhadores antigos(os “mais velhos”) com os mais “jovens”, os “temporários” da fábrica da Peugeot na região de Sochaux na França. Os autores observaram que:

A coexistência entre “velhos” e “jovens” temporários nos mesmos locais de trabalho constitui uma espécie de revelador de mal-entendidos-estruturais-recíprocos. Por um lado, “os velhos” viam os temporários como “jovens”, projetando a visão de sua própria juventude (“despreocupada” e “revoltada”) sobre “jovens”, antes de tudo, angustiados pela perspectiva de nunca conseguirem se inserir no mercado de trabalho e obcecados pelo espectro da exclusão (Pialoux; Beaud, 2003, p. 318).

Para algumas trabalhadoras antigas da indústria têxtil-vestuarista, bem como, para a dirigente sindical, as jovens trabalhadoras teriam um perfil diferente, caracterizado pela dificuldade de criar raízes com a empresa: algumas trabalham ouvindo o walkman, muitas vezes “não respeitam os códigos sociais estabelecidos na fábrica” e não se interessam pelo sindicato. Nas palavras de Pialoux e Beaud, é como se fosse uma relação de “frivolidade” de distintas gerações, ou seja, entre as trabalhadoras mais “velhas” e as mais “jovens” (Pialoux; Beaud, 2003, p. 318).

A mão de obra está escassa. Os jovens de hoje não tão querendo mais saber de trabalhar. O negócio deles é computador, televisão e celular, mais nada. E o Tablet? Não querem sujar as mãos, vamos dizer, né? Eles não querem saber de sentar e ficar costurando. Por que pra você estar vestindo uma roupa tem que ter alguém que faça. Tem máquina pra fazer pão, tem máquina pra fazer fio, mas pra costurar? Não tem. Até hoje a mão humana tem que fazer. E a meninada, hoje em dia, não quer saber disso (Costureira Malwee).

Aqui no sindicato nós temos uma pessoa que trabalha especificamente sobre as redes sociais, uma pessoa que está buscando justamente essa aproximação com o pessoal jovem, que nós precisamos mudar nossa linguagem de nós nos dirigirmos à categoria (Vice-presidente do STIV).

Entendemos que estas mudanças de atitudes e escolhas, sobretudo dos jovens, fazem parte de um processo global. Hoje os jovens vivem em um contexto de mudanças societais e institucionais que talvez

sejam irreversíveis. Se no período que vai dos anos 1960 (quando se inicia o desenvolvimento industrial têxtil-vestuarista Jaraguá do Sul) ao início dos anos 1990, os(as) trabalhadores tinham certa estabilidade, no sentido de adquirirem conquistas cumulativas, as gerações de hoje estão inseridas num contexto de perdas de direitos, precarização, demissões em massa e terceirizações, característicos do processo global de reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas.

O processo de reestruturação produtiva, ao reduzir o número de trabalhadores(as), amplia as exigências por qualificação, impondo a busca quase que frenética por competências e novas habilidades – características que levam os trabalhadores(as) a concorrerem desenfreadamente com os seus colegas de trabalho. Para Sennett, a flexibilidade produz impactos sobre o “caráter pessoal”, que é definido pelo autor como um “valor ético que atribuímos aos nossos próprios desejos e às nossas relações com os outros” (Sennett, 1999, p. 10).

Eu vou responder [sobre a nova geração de trabalhadores] como os próprios meus alunos, do 2º ano do vestuário e o 4º ano do Têxtil, 80% estão fazendo o curso porque querem ser empreendedores, coisa que seis, sete anos atrás, se tivesse um que queria ser empreendedor era um milagre. Então 80%, hoje, eles querem montar o próprio negócio, por exemplo, a turma que formou o semestre passado, quatro já montaram a empresa enquanto eram alunos. Então o pessoal não quer mais trabalhar por outros, eles querem trabalhar pra si e todos os funcionários da Weg, da Marisol e da Malwee deixaram a empresa pra montar o seu próprio negócio. Têm pessoas que gostam de ter um salário fixo todo mês, certo? Então esses estão estudando pra crescer dentro da empresa e chegar num objetivo, o outro pessoal já quer empreender para ser livre. Tinha um funcionário da Weg, ele tava se aposentando ele fez aqui o curso de malharia e confecção, ele comprou um tear e começou a tecer malha, então mesmo o aposentado continua trabalhando (Professor da área têxtil da Escola Técnica Federal de Jaraguá do Sul, grifos nossos).

Observa-se que o professor reproduz um discurso bastante comum no atual contexto do capitalismo flexível e comete um deslize ao afirmar que “todos os funcionários da Weg, Marisol e Malwee deixaram a empresa pra montar o seu próprio negócio”, sem, contudo, apresentar dados que comprovem a sua afirmação. Pelo contrário, com base nos próprios relatos das trabalhadoras entrevistadas, constatamos que as trabalhadoras foram demitidas contra a sua vontade, e não para montarem o próprio negócio.

Também entrevistamos uma empresária de uma facção registrada e legalizada, que presta serviço para uma grande indústria têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul, a Menegotti, que possui marcas famosas. Essa empresária diz que prefere trabalhar com as costureiras “mais jovens” (o que é raro no setor). A empresária explica que o perfil das “costureiras mais jovens” difere do perfil das “costureiras mais velhas”, pois as mais jovens desejam aprender praticamente todo o processo de produção de uma peça na facção, já as costureiras antigas aprenderam o necessário para a confecção de uma peça e não se interessam muito pelas inovações.

A empresária também relata o caso de uma de suas funcionárias que trabalhou em grandes indústrias têxteis da cidade e já estaria cansada, pois foi extremamente cobrada no processo de produção da costura industrial. Ao perguntarmos o que é levado em consideração no momento da contratação das trabalhadoras, a empresária nos responde que em primeiro lugar vem a ética, em segundo vem a experiência.

Da minha funcionária, a primeira coisa que tem que ter é ética, porque é preciso confiar. Aquilo que eu te falei, quando eu conversei com a pessoa, **ela tem que passar confiança, é o primeiro requisito, porque eu não posso ficar o tempo inteiro olhando o que está fazendo. Depois vai a experiência. Eu trabalho muito com meninas novas. Hoje em dia você não consegue pegar uma menina novinha e colocar pra trabalhar. Só se ela tiver uma paixão muito grande ou vir lá do berço:**

Ah, a minha mãe era costureira. Mas, geralmente, se a

mãe era costureira ela não quer ser mais costureira (Empresária proprietária de facção, grifo nosso).

[...] **Porque eu acho que tem muito das empresas grandes, aquela produção, produção, produção, produção... Tem que produzir, produzir, produzir... Que chega aos 40, ela tá detonada.** Eu tenho uma que contratei agora, faz pouco tempo, tem 47 anos. Ela é extremamente... O que eu vou te dizer... Já foi..., entendeu? Não tem mais o que te acrescentar. Vou tentar recuperar aos poucos ela, porque o sistema aqui é diferente. **Mas da onde ela veio se sentava na máquina, não se levantava nem pra tomar água. Realidade de facções, tá. Facção tem que produzir, tem que gerar lucro, gerar lucro** (Empresária proprietária de facção, grifos nossos).

Entrevistamos uma costureira de 25 anos, que há oito trabalha na Malwee e que se mostrou bastante insatisfeita com a empresa, pois deseja ascender de cargo e ainda não foi lhe dada esta oportunidade. Apesar de boa parte de sua família ter passado pela Malwee, a mesma não se identifica com os valores e políticas internas, ao passo que muitas das trabalhadoras “mais antigas” demonstram um nível maior de satisfação pela empresa.

Na verdade eu sou daqui, nascida e criada, eu sou de origem alemã pela minha mãe e polonesa e italiana pelo meu pai. Como eu sou nova, o meu primeiro emprego foi em malharia também, eu trabalhava como auxiliar de costura e depois eu entrei na Malwee, agora eu to como costureira há oito anos na Malwee. Eu consegui essa vaga de emprego no cadastro no RH mesmo, no recruta da empresa. Eu tenho bastante parentes que trabalham na empresa. Praticamente toda a minha família passou pela Malwee (risos...), tios, meus pais, agora eles não tão mais, **a minha mãe também é costureira e já trabalhou há alguns anos na Malwee, agora ela trabalha em outra malharia. Eu tenho vontade de trabalhar em outro ramo com certeza (risos)** (Costureira da Malwee de origem alemã, grifo nosso).

4.7 O COMPONENTE ÉTNICO NAS INDÚSTRIAS: AS “DAQUI” E AS “DE FORA”

Perguntamos às informantes se há um reconhecimento maior ou uma preferência da empresa em relação às trabalhadoras de Jaraguá do Sul e região e também em relação às trabalhadoras de origem étnica europeia.¹² Das dezesseis trabalhadoras da indústria têxtil-vestuarista, quatro responderam que sim, que as trabalhadoras naturais da cidade e região têm um reconhecimento maior da empresa; dez responderam que não e duas não responderam a esta questão.

Há alguns anos atrás, você dificilmente encontrava um funcionário negro na empresa, hoje já não mais (costureira da Malwee).

Olha, quando eu entrei lá na Malwee, há dezessete anos, eu tive dificuldades, tinha bastante alemão, né? Eu tive uma certa dificuldade deles me aceitarem, principalmente as mais velhas... aquelas senhoras mais velhas.. (Costureira da Malwee, paranaense).

O pessoal que é daqui tem diferenças, quando eu vim pra Jaraguá eu trabalhei na casa de um casal que eles eram contra esse pessoal que vinha de fora pra trabalhar aqui sabe... (Costureira da Marisol, paranaense).

Algumas trabalhadoras responderam que a origem étnica não interfere no reconhecimento e preferência da empresa, pois consideram que a preferência étnica faz parte do passado da empresa, e que hoje ela já não existiria. Outras relataram suas relações conflituosas, não com as chefias, mas com as próprias colegas de trabalho de origem étnica europeia. Percebemos durante o campo um clima de receio e desconfiança por parte das trabalhadoras, principalmente quando perguntadas sobre a sua relação com as chefias e com a própria empresa, pois muitas temem

¹² Quando falamos em trabalhadoras da cidade e da região, fica claro que a maioria é de origem europeia, já a comunidade negra na cidade é bem menor em termos populacionais.

por fazer declarações que pudessem colocar em risco o seu emprego na indústria. O mesmo não se verifica com os outros depoentes (empresários, professor, historiador e a líder sindical) conforme veremos adiante.

Segundo relatos, as trabalhadoras sofreram resistências e insultos no início de suas trajetórias na indústria e na cidade. Elas contam que antes da década de 1990, a empresa não contratava trabalhadoras negras, mas que essa política de contratação (segregacionista) já não existe na atualidade. As trabalhadoras naturais do Estado do Paraná responderam que não são menos valorizadas pelas empresas por serem parananenses, no entanto, a resistência sempre foi grande por parte das trabalhadoras (colegas de trabalho) da região. Em seus depoimentos, aparecem relatos de experiências na indústria e fora dela, que demonstram dificuldades de relacionamento e preconceitos das costureiras de origem¹³ étnica europeia, em relação às costureiras de outros Estados, sobretudo as paranaenses. Algumas narrativas apontam que os conflitos entre “as daqui” com “as de fora”, eram mais frequentes no início da convivência entre elas. Passados alguns anos, as trabalhadoras paranaenses relatam que já não encontram tantas dificuldades em suas relações sociais e no trabalho com as trabalhadoras naturais da cidade.

Depois não, elas foram conhecendo a gente, a gente foi se enturmando, aí eu fui conhecendo elas melhor e vi que não precisava de discriminação da minha parte pra elas e elas pra mim; que a gente era ser humano mesmo e que trabalhava tanto quanto. **A gente foi se enturmando e não teve mais problema, de lá pra cá, branco, preto, amarelo, azul, verde, qualquer um que entra lá, vai ser divertido... (risos)** (Costureira da Malwee, paranaense, grifo nosso).

Um fato que nos chamou a atenção nas conversas formais e informais, com informantes, moradores e trabalhadoras do setor têxtil, é que as trabalhadoras do Paraná sofreram inúmeras resistências e preconceitos quando chegaram à cidade e foram trabalhar na indústria. Mesmo

¹³ Conforme Renk, “o qualitativo de origem é a forma como se identificam e são identificados os descendentes de europeus” (Renk, 1997, p. 29).

assim, muitas destas trabalhadoras se adaptaram às normas, padrões e códigos sociais de conduta, estabelecidos pela sociedade jaraguaense.

Apesar do discurso que enaltece uma convivência pacífica entre as(os) “daqui” e as(os) “de fora”, por parte de algumas trabalhadoras paranaenses, verificamos que as(os) migrantes são ridicularizadas(os) ainda hoje. Muitas vezes, com o ar de deboche, são chamados de “vip”, que quer dizer, “vindo do interior do Paraná”, além de serem desqualificados intelectualmente e acusados de terem trazido e espalhado à violência na cidade. Os migrantes acabaram tendo que lutar constantemente por “seus lugares” na sociedade Jaraguaense, resultando na formação de “territórios de conflito, reivindicação e uma reprodução da ideologia central da diferenciação” (Gomes 2010, p. 63). Ao falar sobre “a invenção da etnicidade”, Conzen (1992) explica que os processos migratórios transformam “a ordem social”.

A etnicidade, uma vez tendo sido estabelecida como uma categoria do pensamento social, fez com que cada contingente de recém-chegados tivesse que negociar seu próprio lugar dentro daquela ordem social, numa renegociação contínua de identidades (Conzen et al., 1992, p. 2-3 apud Schörner, 2002, p. 11).

Entendemos que o processo de reestruturação produtiva, que resultou nas crises do setor têxtil-vestuarista e na consequente desvalorização salarial e precarização do trabalho, levou os empresários a contratarem trabalhadores de outras regiões, principalmente para o setor da costura, que é o que mais demanda mão de obra. Devido às condições precárias de trabalho e a baixa remuneração, as empresas foram “forçadas” a contratarem os trabalhadores dispostos às condições oferecidas pela empresa, comprometendo o ideal de “perfil laboral étnico” ou de “um tipo ideal” (Weber, 2000) de trabalhador(a), tão presente nas indústrias têxteis-vestuaristas da cidade.

Perguntamos ao historiador, ao professor da escola técnica, à vice-presidente do sindicato, ao ex-diretor da Malwee e aos dois empresários do ramo têxtil-vestuarista, se o componente étnico é levado em consideração na contratação das trabalhadoras e qual seria o perfil

de trabalhadoras que as indústrias almejam? Desses seis informantes, cinco responderam que sim, que o componente étnico ainda é levado em consideração pela empresa no momento da contratação; apenas o empresário do ramo têxtil respondeu que não. Para ele, a indústria não considera a origem étnica na contratação das trabalhadoras.

Com certeza, Malwee, Marisol e outras empresas... elas têm uma preferência muito acentuada com as pessoas que tem uma história, não importa que é Rio Grande do Sul e do Paraná. **Mas você tem que estar enquadrado, vindo de uma sociedade familiar e do trabalho rural.** Eu trabalhei dentro da educação de adultos e a gente sentiu, que as costureiras, as pessoas mais identificadas com a empresa foram escolhidas a dedo, porque? Porque eles vieram de um ambiente familiar, com valores, com respeito às tradições, pessoas simples e identificados com o trabalho. **Então, estão enquadrados nisso, os italianos, os alemães, os pomeranos, os suáb-húngaros, todos esses grupos étnicos aí, eles foram enquadrados dentro do trabalho fabril por ter essa identidade, essa herança, porque lá aonde que eles chegaram... os antepassados deles... no interior do Rio Grande do Sul. Moraram naquele interior, você só se sobrevive pelo trabalho... no dia a dia... no sol a sol, sair do Rio Grande do Sul e vir trabalhar em Jaraguá do Sul, trabalhar na Malwee é um conquista social** (Historiador e professor da Educação de Jovens de Adultos, grifos nossos).

O historiador relata que os empresários têm preferência por trabalhadores(as) que se identifiquem com a cultura da empresa e que apresentem um perfil étnico-cultural típico dos colonos de famílias de imigrantes europeus. Segundo o informante, existe uma preferência pelos trabalhadores(as) que “vieram de um ambiente familiar, com valores, com respeito às tradições, pessoas simples e identificados com o trabalho”.

Eu acho que sim, [a origem das trabalhadoras é levada em consideração pelas indústrias], porque ainda a tem muitas empresas que recrutam que olham essa questão. **De que fa-**

mília você vem, se manteve mais tempo numa empresa onde você trabalhou antes, e se você estudou, se você tem um histórico de vida relativamente correto para os padrões de Jaraguá do Sul e de uma cultura da empresa. Eu penso que as empresas têm alguma dificuldade inclusive de assimilar que as relações de trabalho têm mudado muito. Por exemplo, hoje em dia nós temos um grande número de juventude na nossa categoria e nós como movimento sindical temos dificuldade também de saber lidar com essa juventude (Vice-presidente do STIV, grifo nosso).

Se tiver dois trabalhadores, um de Jaraguá e um de fora, é contratado o de Jaraguá, por causa da origem. Porque aqui em Jaraguá tem um problema, se você for trabalhar no calor, **já pega pessoa de cor negra, porque resiste mais ao calor. Não é preconceito, então passadoria, caldeira, geralmente é pessoa de cor negra entende? E como as pessoas, as moças [de origem da cidade] não querem mais trabalhar em costura, então eles são obrigados a contratar de fora, Blumenau também, não se encontra mais mão de obra** (Professor do curso Têxtil da Escola técnica Federal de Jaraguá do Sul, grifo nosso).

Conforme os depoimentos, as indústrias de Jaraguá do Sul e região ainda têm preferência pela trabalhadora de origem europeia. Pensamos que tais representações socioculturais dessa preferência, estariam pautadas na justificativa de que as trabalhadoras de origem trariam consigo uma “peculiar cultura voltada ao trabalho”, e que a “qualidade desse trabalho seria superior ao de outras culturas étnicas”. De acordo com o professor, as empresas direcionam as(os) negras(os) (por causa do tom da pele, já que, supostamente, seriam mais resistentes que os brancos) para os setores da fábrica em que os trabalhadores ficam expostos as mais altas temperaturas, como a passadoria e a caldeira. Pensamos que tal diferenciação pela cor da pele das(os) trabalhadoras(es) configura ato de racismo.

Mediante tais análises, podemos entender que ainda existem “padrões culturais” pautados em pressupostos étnicos, presentes no

universo industrial têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul. Tais grupos de variadas origens étnicas vivem em constantes “embates” de visões de mundo e de trajetórias sociais diferentes, trazendo nessas relações de conflito, atitudes de hierarquia de posições sociais no mundo do trabalho, relações de poder e de estratificação. Para Weber (2000, p. 33), “poder significa toda probabilidade de impor a própria vontade numa relação social, mesmo contra resistências, seja qual for o fundamento dessa probabilidade”.

4.8 O QUE AS TRABALHADORAS ESPERAM DE SEU TRABALHO?

O trabalho na sociedade atual tem assumido “uma pluralidade de formas e continua sendo um dos mais importantes determinantes das condições de vida das pessoas” (Sorj, 2000, p. 26).

[...] O sustento da maioria dos indivíduos continua a depender da venda do seu tempo e de suas habilidades de trabalho no mercado. Mais ainda, [...] sua presença tem invadido de tal forma diferentes esferas da vida que temos, hoje, grandes dificuldades em estabelecer as fronteiras que separam o âmbito do trabalho e do não trabalho (Sorj, 2000, p. 26).

O trabalho também se configura como “uma instituição simbólica cultural” construída histórica e socialmente (Schörner, 2000, p. 141). Segundo as concepções humanistas, o trabalho é essencial para o desenvolvimento do ser humano, que se realiza e desenvolve suas potencialidades pelo trabalho, sobretudo, “como status de participação em uma sociedade” (Laner, 2005, p. 72). A concepção secular/humanista¹⁴, “reconhecem no trabalho valores positivos e primordiais para a humanidade”¹⁵ (Laner, 2005, p. 75). O trabalho também “serve como produção de identidades e define papéis sociais nas sociedades” (Schörner, 2000, p. 141). No entanto, o trabalho configurado nas so-

¹⁴ “Interpretações do pensamento liberal e socialista do século XX e também versões marxistas atreladas ao humanismo” (Laner, 2005, p. 75).

¹⁵ Os socialistas utópicos defendiam a concepção humanista de trabalho (Laner, 2005).

ciedades capitalistas, ao invés de contribuir ao desenvolvimento das potencialidades do ser humano, contribui para a brutalização, alienação e exploração dos trabalhadores(as), na medida em que é transformado em mercadoria, inserindo-se numa relação social de exploração, que caracteriza o processo de extração da mais-valia¹⁶.

Uma das perguntas direcionadas às 21 trabalhadoras é o que elas esperam do seu trabalho no setor têxtil-vestuarista, e se pudessem mudar algo, o que modificariam. Seis trabalhadoras responderam que desejam maior valorização salarial. Além do reconhecimento material, estas trabalhadoras anseiam pela valorização de sua profissão de costureiras.

Na empresa, o que eu espero é que a costureira seja mais valorizada, porque a costura, a confecção é o berço de uma malharia, de uma confecção, é o ponto chave. Uma vez a esposa do dono da Marisol [S.A.] falou isso numa palestra que ela fez, e eu pensei – poxa vida – eu nunca parei pra pensar nisso, – que nós costureiras somos tão importantes assim, é esse setor que exige mais, que é muito mais exigido. Às vezes, as peças vêm com problema no corte, no molde, mas nós temos que dar um jeitinho, porque isso aqui tem que sair, a gente tem que se virar nos 30 pra que aquela peça sair, então a costura é ponto chave (Costureira/Marisol S.A.).

Uma das trabalhadoras respondeu que deseja mais condições de salubridade em seu trabalho. Outra trabalhadora, mais jovem, deseja melhores oportunidades de ascensão dentro da empresa. As 16 trabalhadoras que atuam no setor da costura das indústrias reclamaram da excessiva cobrança por produção por parte das encarregadas (chefes do setor) na célula de produção. Outras três trabalhadoras nos chamaram a atenção por esperarem mais humanização em seu setor de trabalho. Segundo elas, as pessoas comportam-se de forma “quase mecanizada”.

Para estas trabalhadoras, as relações sociais em seu local de trabalho teriam se desumanizado. Poderíamos questionar se estas

¹⁶ A mais-valia é uma relação social que consiste na exploração do trabalho não pago ao trabalhador, que é apropriado pelo capitalista. Ver Marx (1988).

trabalhadoras já não mais encontrariam, na indústria, um espaço de construção de laços sociais entre humanos? Sobre o conceito de humanização, destacamos o comentário de Ribeiro (2002) sobre Vygotsky, para o qual o ser humano se humaniza a partir de suas relações sociais.

[...] Concebe o homem a partir de uma estrutura biológica básica, é inserido na cultura para humanizar-se. Nesse raciocínio o homem constitui-se, a partir de sua inserção numa realidade sócio-histórico, tomando-se impossível pensá-la de forma abstrata, universal e descontextualizada. O homem é produto e sujeito ativo nas suas relações sociais (Ribeiro et al. 2002, p. 83).

Conforme os relatos sobre a “desumanização” nas relações de trabalho, as relações sociais são submetidas a um sistema de mercado, mecanizado, fetichizado, em que as pessoas são confundidas com máquinas, monitoradas, submetidas constantemente a cobranças e pressionadas a produzirem cada vez mais.

O que mais me chama atenção [na indústria], pra mim, é como se perdeu o valor do ser humano, como o ser humano perdeu o seu valor. Eu acho que eu até vi esses dias um comentário num filme que dizia – será que o ser humano não tem mais valor, tudo é pago? Eu tô vendo que é quase por aí, sabe... se perdeu muito o sentido ser humano pra qualquer coisa, virou máquina, virou isso, virou aquilo, mas você é um e dois, saiu e entrou o três e eu quatro e aí acabou. Coisa que há anos atrás não era, sabe, era mais valorizado, então, pra mim é isso (Repositora de aviamentos da Malwee, setor da costura, grifo nosso).

Olha, se eu tivesse como humanizar um pouquinho aquele pessoal [da indústria] mecânico, que trabalha lá, eu sempre pensava em humanizar um pouquinho aquele pessoal, porque eu achava aquele pessoal muito mecânico – ah, vamos trabalhar, trabalhar, trabalhar (Ex-costureira da Malwee, grifo nosso).

Para estas trabalhadoras, as relações sociais em seu local de trabalho tornaram-se mecanizadas, constituindo-se apenas no âmbito mercadológico. Podemos pensar conforme Ianni, sobre a globalização e a estrutura em termos de capitalismo mundial.

Ocorre que a tecnificação das relações sociais, em todos os níveis, universaliza-se. Na mesma proporção em que se dá o desenvolvimento extensivo e intensivo do capitalismo no mundo, generaliza-se a racionalidade formal e real inerente ao modo de operação do mercado, da empresa, do aparelho estatal, do capital, da administração das coisas, de gente, ideias, tudo isso codificado nos princípios do direito. Juntam-se aí o direito e a contabilidade, a lógica formal e calculabilidade, a racionalidade e a produtividade, de tal maneira que em todos os grupos sociais e instituições, em todas as ações e relações sociais, tendem a predominar os fins e os valores constituídos no âmbito do mercado, da sociedade vista como um vasto e complexo espaço de trocas. Esse é o reino da racionalidade instrumental, em que também o indivíduo se revela adjetivo, subalterno (Ianni, 2003, p. 21, grifo nosso).

Uma trabalhadora que atua em facção relatou que o que deveria mudar (em relação ao seu trabalho) era jeito dela própria trabalhar, ou seja, o seu próprio ritmo de trabalho. Entendemos que essa narrativa demonstra uma consciência de culpa na trabalhadora, ou seja, essas mulheres, devido à cobrança excessiva por produção, acabam internalizando as exigências institucionais e passam a pensar que a “falta de agilidade” seria um problema inerente a elas e não uma cobrança, muitas vezes abusiva, do sistema de produção. Conforme o relato dessa informante: “Eu queria mudar o meu jeito de trabalhar. Eu queria ter mais agilidade. Mudaria não no meu trabalho, mas em mim, para eu produzir mais” (Costureira de uma facção legalizada).

Entendemos que o trabalho é atividade básica e fundamental na constituição da própria identidade do indivíduo enquanto ser social. Os espaços da produção (e da reprodução) também são dotados de recursos e mecanismos de poder e dominação sobre os indivíduos. Em

“Vigiar e Punir”, de Foucault (1987) ainda que o autor não tenha concentrado os seus estudos na categoria trabalho, podemos encontrar os “elementos punitivos” na história das sociedades modernas que estão presentes em instituições produtivas¹⁷ da sociedade atual.

[...] Os sistemas punitivos devem ser recolocados em uma certa “economia política” do corpo: ainda que não recorram a castigos violentos ou sangrentos, mesmo quando utilizam métodos “suaves” de trancar ou corrigir, **é sempre do corpo que se trata – do corpo e de suas forças, da utilidade e da docilidade delas, de sua repartição e de sua submissão.** É certamente legítimo fazer uma história dos castigos com base nas ideias morais ou nas estruturas jurídicas (Foucault, 1987, p. 25, grifo nosso).

Aparece nos relatos das trabalhadoras um sentimento de culpa, pelo fato de não atenderem às demandas por produção no âmbito da indústria. Com os processos de reestruturação produtiva, as novas exigências por qualificação e eficiência das trabalhadoras(es) têm se tornado quase que um “adestramento” no local de trabalho. Ou seja, as trabalhadoras(es), ao internalizarem às exigências por produção e eficiência, acabam adoecendo os seus corpos e as suas mentes, e, na maioria das vezes, os adoecimentos das trabalhadoras são naturalizadas por elas mesmas, no próprio âmbito fabril e no espaço doméstico.

Nesse sentido, as exigências do âmbito fabril por trabalhadoras(es) polivalentes têm produzido inúmeras doenças, tanto físicas como psicológicas. Uma das principais punições atribuídas às trabalhadoras pela baixa produtividade é a demissão, que aparece como uma pressão. Tais pressões, presentes no âmbito da produção, também seriam utilizadas como recursos de poder das chefias dentro da indústria.

Olha a disciplina lá, o adestramento é uma coisa incrível que não acontece em lugar nenhum, por eu ter feito um estágio na Marisol. Assim, eu achei que na Malwee

¹⁷ Unidades produtivas dotadas de recursos de poder, como as escolas, as empresas, as fábricas, as prisões e as demais instituições sociais (Foucault, 1987).

se eles puderem cronometrar a estilista, a pessoa que cria a peça, eles vão cronometrar pra eles aproveitarem o máximo do tempo que tu tiver lá. Então eu acho que produção é a filosofia deles, produzir, produzir, produzir, claro, com qualidade né? Tu tem cinco minutos pra passar o teu crachá, cinco minutos pra você entrar, pra ti organizar o teu posto de trabalho, senta e apita pra você começar a trabalhar. A Marisol é mais tranquila, o horário, mas o adestramento, a rigidez é na Malwee, tanto é que quando tu perdia a hora, tu tinha que ir lá e falar pra supervisora da costura, a gente assinava um papel quando perdia a hora, eu perdi a hora uma vez só (Ex-costureira da Malwee, estudante de psicologia, grifo nosso).

Este depoimento remete ao pensamento de Foucault (1987), sobre “o investimento político do corpo”, que pode ser atribuído à esfera da produção das indústrias têxteis-vestuaristas pesquisadas em Jaraguá do Sul.

Este investimento político do corpo está ligado, segundo relações complexas e recíprocas, à sua utilização econômica; é, numa boa proporção, como força de produção que o corpo é investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só é possível se ele está preso num sistema de sujeição (onde a necessidade é também um instrumento político cuidadosamente organizado, calculado e utilizado) (Foucault, 1987, p. 25-26).

Eu costumo dizer assim, que grande parte do que isso [a diminuição de benefícios na empresa] se transformou é culpa do próprio trabalhador, tinha uma série de benefícios, aí o que aconteceu né? Aí por causa de uns e de outros que exageram em atestados, em idas ao ambulatório, em idas ao médico, às vezes pelo simples fato de querer um atestado, acabou prejudicando todo um conjunto de funcionários né? Aí a gente acaba perdendo (Costureira da Malwee).

A trabalhadora acima citada culpa as próprias colegas de trabalho pelo fato delas apresentarem muitos atestados médicos. Segundo a depoente, a diminuição dos benefícios da empresa não resulta de um contexto macroestrutural (reestruturação produtiva e precarização das relações do trabalho), mas da atitude das próprias colegas de trabalho em não cooperar com as exigências da empresa. Podemos pensar que esse relato retrata o indivíduo envolto em uma esfera de consentimentos e aceitações (os novos modelos de gestão e trabalho) tácitas entre trabalhadoras e as gerências de produção no âmbito da indústria. Tais comportamentos por parte das trabalhadoras indicam uma condição de subserviência em relação aos interesses da empresa e um comportamento hostil entre as próprias colegas de trabalho. O próprio sistema industrial e a dinâmica da produção exige um rigoroso controle, em que as trabalhadoras se encontram em constante vigilância por elas próprias, correspondendo a afirmação de Foucault (1987, p. 25-26), segundo a qual “o corpo só se torna força útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso”.

4.9 AS TRABALHADORAS E O SEU TEMPO DE LAZER

Uma das perguntas feitas às trabalhadoras foi sobre o tempo dedicado ao lazer, ou seja, o tempo que as trabalhadoras dedicam a si mesmas, quando não estão trabalhando na indústria ou produzindo (costurando) em seus próprios lares (nas facções).

Como foi mencionado nesta pesquisa, além do trabalho voltado para a produção na indústria têxtil-vestuarista, muitas destas mulheres dedicam-se aos afazeres domésticos. As 21 trabalhadoras entrevistadas responderam que os seus momentos de lazer restringem-se aos finais de semana com a família. Duas mulheres declararam não ter recursos financeiros suficientes para gastar com o lazer, algumas responderam que fazem trabalhos voluntários nas igrejas e outras responderam que o ato de assistir televisão consiste numa das suas principais opções de lazer, quando não estão fazendo o serviço doméstico em suas horas de folga.

Também, em certa medida, a cultura do trabalho em Jaraguá do

Sul torna o tempo ocioso, quase que um ato não permitido. Conforme o relato, uma trabalhadora fala sobre a cultura voltada ao trabalho, como uma “marca” do povo Jaraguaense.

Eu acho que eles [os de Jaraguá do Sul] acreditam que têm um perfil, uma filosofia de vida de só trabalho, só trabalho, só trabalho. Tanto é que aqui em Jaraguá nós não temos quase nada de cultura [atividade vinculadas ao lazer e artísticas]. Dentro da literatura, a nossa biblioteca é vazia, a filosofia do pessoal, quem é daqui, é trabalhar... é trabalhar e manter a cultura deles... de festa de Reis¹⁸, é assim... (Ex-costureira da Malwee, grifo nosso).

O que percebemos em nosso campo empírico e alguns anos de convivência social na cidade, antes da realização dessa pesquisa, é que o tempo ocioso é visto de forma hostil pela população. Além do fluxo migratório de pessoas oriundas de outras regiões ser elevado na cidade, muitos dos novos moradores têm passado por um processo de assimilação cultural, em que, após alguns anos de vivência e convivência, passam a absorver a cultura do trabalho, aceitando pacífica e naturalmente a sobrevalorização do trabalho em detrimento de outras atividades igualmente importantes na vida social, como o lazer, as atividades artísticas, esportivas, políticas e sindicais. Abaixo, a vice-presidente do STIV narra os fatores culturais da não valorização do tempo de lazer entre a sociedade Jaraguaense.

Então, eu vejo assim: que as pessoas aqui da região são muito materialistas, o ter ainda fala muito mais alto do que o ser. **Isso faz com que as políticas públicas voltadas à questão do lazer tenham que ser cada vez mais efetivas. Porque as pessoas ainda pensam muito na hora que elas têm um tempo vago para se distrair... parece que elas tão roubando alguma coisa de alguém pelo simples fato de um**

¹⁸ A Festa de Reis é a conhecida como “Schützenverein Jaraguá” (Sociedade de Atiradores de Jaraguá). Uma festa típica da cultura alemã. Essa festa retrata o caráter associativo do povo descendente de alemão (Kita, 2000, p. 10).

tempo ocioso. As pessoas ainda acham que elas têm que trabalhar, trabalhar, trabalhar... e se elas têm um tempo de folga, que esse não pode ser dedicado ao lazer, que elas estão tirando alguma coisa de alguém. Então essa mentalidade, isso é cultural...¹⁹ (Vice-presidente do STIV, grifo nosso).

Outra questão que implica na não atividade de lazer de algumas das trabalhadoras é falta de recursos financeiros, pois o piso salarial inicial das costureiras é de 730 reais. Portanto, a ausência de lazer das trabalhadoras perpassa, tanto por fatores culturais, como econômicos. Conforme o relato da trabalhadora: “Tenho [lazer] sim, a televisão... não tem dia... a gente trabalha direto de segunda a sexta e lazer não tem. Capaz? Dá onde? Pobre não tem essas coisas... A gente assiste televisão a noite” (Costureira a domicílio).

¹⁹ A líder sindical fala sobre a cultura alemã voltada ao trabalho e a não valorização da prática de lazer.

AS TRANSFORMAÇÕES DO MUNDO DO TRABALHO E A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA

5.1 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS TRANSFORMAÇÕES DOS MODELOS DE GESTÃO

As mudanças da economia política no capitalismo, nos finais do século XX, foram marcadas por grandes transformações: os “hábitos de consumo”, as novas “configurações geográficas e geopolíticas, poderes e práticas do Estado”, e, sobretudo, as novas configurações no mundo do trabalho (Harvey, 1993, p. 117). Toledo (2000, p. 148), ao abordar a temática da flexibilidade do trabalho na América Latina, fala sobre as configurações socioeconômicas do neoliberalismo, como uma política de ajustes macroeconômicos. Trata-se de um modelo econômico que permite a “ação do livre mercado, assim como uma forma de romper com os acordos keynesianos e com os pactos corporativos que buscaram conciliar a acumulação de capital com a legitimidade política do Estado” (Toledo, 2000, p. 148).

O processo de reestruturação produtiva no Brasil inicia-se efetivamente no início dos anos de 1990, a partir de um conjunto de políticas de ajustes e modernizações nas empresas, quando o modelo de substituições de importações, iniciados na década de 1970, entra em crise. Os anos de 1970 caracterizam-se por uma grande expansão industrial, acompanhada do crescimento da produção e do emprego industrial, e, por outro lado, pelo intenso êxodo rural, causado, sobretudo, pelo desemprego no campo e aumento da pobreza urbana. Leite (2003, p. 67) destaca o processo recessivo que afetou fortemente a

economia brasileira, bem como o processo de redemocratização política e as características das relações industriais que vigoravam no período do “milagre econômico”.

Fleury e Vargas (1987) conceituam como rotinização, a gestão da força de trabalho nas indústrias de produção em série nos anos de 1970. Para os autores, a rotinização é um sistema que não se baseia na utilização da mão de obra de forma produtiva, mas de forma a desqualificá-la e desorganizá-la, reduzindo, assim, os conflitos dentro da fábrica e dificultando a organização sindical. A situação política do país, baseada no modelo ditatorial e autoritário, refletia, também, num gerenciamento do trabalho autoritário, caracterizado pela intensa rotatividade, parcelização de tarefas e estruturação de planos de cargos e salários que resultavam na divisão e controle dos trabalhadores (Leite, 2003).

Nos anos de 1980, o governo brasileiro passou a ser pressionado (interna e externamente) para que fossem elevadas as exportações, a fim de garantir o superávit na balança comercial para o pagamento da dívida externa. Este fator interferiu significativamente no modo como as empresas definem seus padrões de qualidade, bem como suas formas de participação e concorrência no mercado. Para Leite (2003), este acontecimento serviu para que as empresas buscassem incessantemente inovações tecnológicas, como as técnicas japonesas de produção (CCQ) e a utilização de novos equipamentos de base microeletrônicas. Porém, essas modernizações ocorrem de forma muito heterogênea no Brasil, não atingindo igualmente todas as regiões. É nesse contexto da reestruturação que o modelo de produção *Just-in-time* entra como modelo nas indústrias. Conforme Cardoso (2004, p. 340), este modelo é um “sistema de organização da produção para produzir na quantidade e no tempo exatos, reduz os estoques”, e a “produção é puxada por vendas”, também conforme às demandas do mercado da moda. Esse modelo é “associado em geral à celularização da produção e a tecnologia de grupo, bem como à incorporação do controle de qualidade na produção”, como acontece atualmente nas indústrias têxteis-vestuaristas (Leite, 2003, p. 73).

Os anos 1990 foram marcados pela abertura ao mercado externo brasileiro no governo Collor, fazendo com que as empresas brasileiras

ampliassem o seu leque de estratégias de produção e competitividade. Para poderem concorrer com o mercado internacional (Ruas, 1992 apud Leite, 2003). Os anos de 1990, a partir do processo da abertura dos mercados e da estabilização da moeda, representou uma nova etapa da reestruturação produtiva no Brasil. É nesse contexto em que as empresas reforçam novos modelos de gestão do trabalho, indo ao encontro das demandas da flexibilização da produção e do comprometimento dos trabalhadores(as) com a “qualidade e a produtividade”. O modelo de produtividade com “qualidade” apareceu com frequência nos relatos das trabalhadoras das indústrias-têxteis-vestuaristas, um discurso difundido diariamente em seus setores de produção (Leite, 2003, p. 79).

Cabe-nos observar que nesses novos arranjos de organização e gestão do trabalho, desenvolvidos no início das reestruturações industriais, o termo “trabalhador” é substituído pelo de “colaborador”. Muitos “colaboradores(as)” passaram a fazer parte dos círculos de controle de qualidade, dessa forma, estariam “mais próximos e mais envolvidos” com a cultura da empresa. Hirata (1992) irá afirmar que tais benefícios não seriam atingidos sem que houvesse uma reformulação profunda nas relações entre capital e trabalho. Nesse ponto, os sindicatos têm um papel importante ao intervir nas empresas.

Consideram que embora características presentes nessas diferentes alternativas ao paradigma fordista pudessem em tese ser utilizadas por empresas brasileiras. Os benefícios potenciais desses modelos não seriam atingidos “se um profundo processo de reformulação das relações entre capital e trabalho não se fizesse presente” (Hirata et al., 1992, p. 173 apud Leite, 2003, p. 75).

Humphrey (1990, p. 19 apud Leite, 2003, p. 76) nos chamou a atenção em relação ao processo de reestruturação nas empresas brasileiras, que para ele, poderia ser caracterizado como um modelo “*Just-in-time* taylorizado”, “em que a gerência tenderia a dirigir a fábrica como uma máquina, numa estratégia que careceria de envolvimento e compromisso, dependendo mais da coerção e da pressão sobre os trabalhadores”.

Identificamos em nosso campo empírico diferenças de discursos entre as trabalhadoras da Malwee e da Marisol, no que diz respeito ao relacionamento com as suas chefias nas células de produção. As trabalhadoras da Marisol relataram que, apesar das cobranças em excesso, têm “mais liberdade” em seu setor de produção, principalmente em comunicar-se com as chefias e em relação às possibilidades de mudanças de cargo. Já na Malwee, com base no relato das trabalhadoras, há maior rigidez de horários e normas internas, uma hierarquia bastante demarcada no interior da empresa, menos oportunidades de mudanças de cargo e uma excessiva exigência de economia em relação ao uso da matéria prima. Com base nos depoimentos, verificamos que o modelo de gestão da Malwee, mais que o da Marisol, se assemelha ao modelo “*Just-in-time* taylorizado” de Humphrey (1990, p. 19 apud Leite, 2003), caracterizado por uma estrutura hierárquica rígida e pela coerção e pressão sobre os(as) trabalhadores(as). Porém, não significa que o modelo de gestão da Marisol não apresente aspectos do modelo *Just-in-time* taylorizado de Humphrey, como excessiva cobrança por produção, rigidez de horários, coerção e pressão sobre as trabalhadoras(es).

Eu acho que na Marisol a gente tem mais liberdade, sabe? O lema lá é “liberdade com responsabilidade”. Então, eu acho que cada uma tem que ter isso, sabe? Isso a gente ouve nas palestras dos chefes. Teve um tempo atrás que a gente teve uma palestra com um chefe, aí ele falou ainda: eu não quero saber que aqui dentro algum chefe maltrate um funcionário. E isso é muito importante, né? Claro que tem aquele que não vai fazer isso, então tem que ser punido né? (Costureira Marisol, grifo nosso)

Da época da Malwee, que eu posso dizer, assim: **foi muito importante eu ter trabalhado na Malwee porque é uma empresa que te disciplina.** Eu acredito que eu fiquei um tempão na Malwee porque eu tinha um objetivo de trazer os meus pais pra cá. Naquela época, eu entrei solteira daí eu conheci o meu marido, e daí nós começamos a criar as nossas metas juntos (Ex-costureira Malwee, grifo nosso).

[...] Normas você simplesmente tem. Você precisa trabalhar, então você é obrigada a obedecer. Então, as normas deles [da empresa], têm isso e você tem que fazer. [...] **ah, eu quero que faça assim, assim, assim, vem um de fora, um empregado e faça tudo ao contrário.** Não vai pra frente (Costureira Malwee de origem alemã, grifo nosso)

O relato da trabalhadora da primeira indústria, assim como todas as outras entrevistadas, demonstra claramente as características de um modelo flexível de produção. O lema da Marisol “liberdade com responsabilidade” mostra que o trabalhador já seria dotado de certa “autonomia” em seu setor de trabalho. Já os relatos das trabalhadoras da Malwee demonstram que as mesmas não teriam tanta autonomia nos seus setores de produção, de modo que o ambiente de trabalho dessa empresa seria mais autoritário.

As indústrias se modernizaram tecnologicamente com a reestruturação, o que as levou a exigir das trabalhadoras(es) maior escolaridade e, sucessivamente, um novo modelo de trabalhadora, voltada à “cultura da empresa orientada para a cooperação, confiança e consenso”, no entanto, as práticas autoritárias de gestão interna de trabalho ainda sobrevivem (Kovács, 2001, p. 50).

5.2 OS IMPACTOS DA REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA NO POLO TÊXTIL-VESTUARISTA DE JARAGUÁ DO SUL

Este item aborda o processo de reestruturação produtiva e a abertura da economia brasileira ao mercado internacional, que afetou a indústria têxtil-vestuarista, incluindo as indústrias do Vale do Itajaí e do Norte catarinense. A entrada de mercadorias, em sua maioria vinda da China e da Coreia do Sul, abalou o faturamento do setor têxtil-vestuarista. Desde então, as empresas tomaram várias medidas associadas ao processo de reestruturação produtiva: fechamento de plantas industriais, desverticalização produtiva¹, demissão de trabalhadores(as), assim como a redu-

¹ São várias etapas do processo de produção têxtil-vestuarista. Algumas etapas do processo de produção passaram a ser realizadas por micro e pequenas empresas a par-

ção dos cargos de chefia (Carvalho Júnior; Cário; Seabra, 2007).

De acordo com os relatos das trabalhadoras entrevistadas, a crise da Marisol, em 1997, acarretou na demissão de centenas de trabalhadoras, que foram trabalhar nas facções da cidade, a maioria prestando serviço para as grandes indústrias têxteis-vestuaristas.

Eu entrei na Marisol em 89, aí em 97, quando deu aquela crise muito grande, a gente ficava parada lá dentro. Na época, eu tava estudando, fazendo a 8º série, eu fazia todos os deveres lá dentro. Não tinha o que fazer, eles não vendiam e a gente não tinha o que produzir. Tinha gente que jogava baralho lá dentro, lendo revista, foi aí que eles decidiram mandar as costureiras que mais ganhavam embora, e eu me encaixei nessa. [...] Eles falaram pra nós que o salário tava muito alto, que a empresa tava em crise, né? Até quando a minha encarregada me demitiu. Eles pediram pra mandar as mais novas embora e negociasse o nosso salário e eles não aceitaram, daí, decidiram mandar todas as costureiras [costureiras número três] embora. **Aquele dia, acho que foi mais de 150 pessoas embora, foi tudo num dia só.** [...] Eu não esperava, meu... [ser despedida] só que assim, aí veio o dinheirinho que ajudou né, só que depois que terminou o seguro desemprego aí tinha que correr atrás, né? Daí só o marido trabalhando com três filhos pequenos não dava. Eu comecei a trabalhar em facção. Só que eu não consegui trabalhar em facção, é tudo diferente, é tudo menor, sei lá, daí o transporte eu tinha que andar um pedaço a pé sabe. **Na facção eu não tinha carteira assinada, eu fiquei um ano e quatro meses sem contribuir. O salário era por mês e eu ganhava por peça. Eu trabalhava 8 horas por dia** (Costureira aposentada da Marisol S.A., grifo nosso).

Quando eu trabalhava na Marisol (de 1984 até 1988, depois eu saí, e voltei em 1991 e trabalhei até 2001). Então eu lembro, **acho que era em 1997, por ali (não sei bem se era nesse ano, mas acredito que sim).** Ela adotou a política

de que... vamos dizer assim: era até o salário x, quem ganhava mais do que isso, chegava novembro, dezembro, eles demitiam. Depois eles repõe [as trabalhadoras] de novo... e o pessoal entra com um valor bem menor, entendeu... então, pra eles [a empresa] isso era lucro. Pra nós, eu era encarregada, era ruim. Porque quem sabia tudo, que eram as [costureiras] mais experientes, era mandada embora e você tinha que começar tudo de novo, era um desafio (Empresária de facção, Ex- funcionária da Marisol, grifo nosso).

O complexo do setor têxtil-vestuarista de Santa Catarina foi um dos segmentos da economia afetado pela abertura comercial. Conforme Lins (2000), uma das grandes dimensões que marcaram o processo de reestruturação industrial foi o aumento das demissões e a precarização das relações de trabalho² em suas inúmeras atividades. Com o processo de abertura da economia brasileira, diminuíram as exportações catarinenses, acarretando em queda de produção e um consequente aumento de desemprego no setor (Zanela, Bortoluzzi; Orlowski; 2010). As indústrias têxteis-vestuaristas catarinenses que sobreviveram à crise foram as de maior capital econômico.

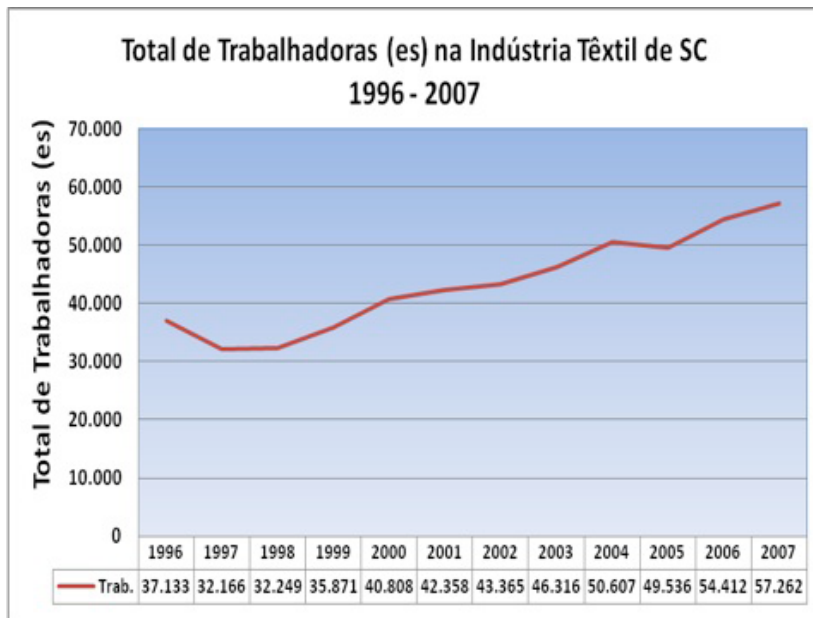
Verifica-se com base nos dados do gráfico 12 que o ano de 1997 representou o auge das demissões das(os) trabalhadoras(es) do setor têxtil em Santa Catarina.³ Segundo Jinkings e Amorim (2006) o processo de reestruturação produtiva acarretou na introdução de novas tecnologias(aquisição de maquinário importado, devido às facilidades de importação nos anos de 1990), novas formas de organização da produção, terceirização da força de trabalho⁴, a fim de reduzir custos, resultando em desemprego e subemprego no setor têxtil-vestuarista na região Norte do Estado catarinense.

² Nas questões da precarização salarial, terceirizações, o trabalho a domicílio e a incessante exigência por produtividade aos trabalhadores(as).

³ Ver pesquisas de Lins (2008) e Cardoso (2004).

⁴ Forma de contrato comum entre as médias e grandes indústrias têxteis-vestuaristas no Norte do Estado de Santa Catarina.

Gráfico 12



Fonte: IBGE. Elaborado pela autora.

O processo de desverticalização produtiva levado a cabo expandiu o processo de terceirização produtiva, formando várias redes de pequenas empresas subcontratadas por empresas maiores na fabricação de partes ou de todo o produto. Por sua vez, as médias e grandes empresas passaram a se preocupar com outras fases do processo produtivo, principalmente com o *design*, *marketing* e distribuição... (Carvalho Júnior; Cário; Seabra, 2007, p. 170, grifo nosso).

Como observam os autores, o processo de terceirização da produção constitui-se uma realidade das médias e grandes indústrias de Jaraguá do Sul. Conforme as informações do STIV, todas as grandes indústrias na região terceirizam parte do seu processo de produção, sendo que um dos setores mais terceirizados é o da costura. A terceirização deste setor representa uma política de redução de custos das indústrias, que,

na atualidade, está voltado para os grandes investimentos em moda e tendências internacionais. Conforme estudo realizado, a “crescente desverticalização das empresas [encontra-se] associada aos esforços de investimentos em ativos imateriais, tais como desenvolvimento de produto, marcas e *design*, *marketing*, comercialização e distribuição de produtos”⁵. Fernandes e Cário (s.d, p. 7) explicam as consequências da desverticalização produtiva no processo de reestruturação industrial nos anos de 1990 no Estado de Santa Catarina. Segundo os autores, este processo levou a fechamento de diversas empresas e a abertura de outras em função da desverticalização.

Particularmente no setor têxtil catarinense, este processo representou um intenso processo de desverticalização das empresas, repercutindo por um lado no fechamento de diversas empresas que não foram capazes de se adequar ao novo padrão produtivo estabelecido na década de 1990. Por outro, no surgimento de um grande número de novas empresas em função da estratégia de desverticalização engendrada pelas grandes empresas do setor no Estado (Fernandes; Cário. [s.d], p. 7).

Uma empresária de facção, que presta serviços para uma indústria multinacional do segmento têxtil-vestuarista na cidade representa inúmeras marcas conhecidas no mercado da moda, explica a dinâmica das terceirizações em Jaraguá do Sul:

A Menegotti é famosa aqui no Brasil, ela faz tecidos e malhas, né? Em termos de malhas é a maior do Brasil. Em marcas, então, ela trabalha com a Colcci, é famosa. Triton, Sommer, Carmelitas, Coca-Cola, é tudo deles. Então, a gente faz o mostruário destas marcas. O valor que eles pagam é diferenciado. Se eu não trabalhar para eles eu não vou trabalhar pra mais ninguém. Eu fiz a pesquisa quando trabalhava no ramo e sei que é a que melhor paga. São extremamente orga-

⁵ CEFET – SC. Cenário Brasileiro da Cadeia Têxtil. Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina, [s.d], p. 15. Disponível em: <<http://www.ifsc.edu.br/>>. Acesso em: 2 nov. 2013.

nizados na forma de pagamento. Eles trabalham com a política de que os dois lados têm que ganhar. Se só um ganha, não vale a pena, então eles valorizam muito o terceirizado, entendeu (Empresária de facção legalizada e registrada).

Além da terceirização da produção, outro aspecto que faz parte das estratégias de competitividade, que caracteriza o cenário de reestruturação em Jaraguá do Sul, é a instalação de filiais das grandes indústrias têxteis-vestuaristas (Malwee e Marisol) nas regiões Sul e Nordeste do Brasil. Costa e Rocha (2009) explicam como o processo de deslocamento regional das grandes indústrias têxteis-vestuaristas ocorre em nível nacional.

Teve início nos anos 1990 um processo de deslocamento regional das grandes empresas da cadeia, cujos principais motores foram à busca por mão de obra mais barata e os incentivos fiscais e creditícios oferecidos pelos estados do Nordeste. Essa desconcentração industrial ocorreu com mais intensidade nas etapas intensivas em mão de obra e com baixa utilização de tecnologia. As etapas de concepção e planejamento estratégico da cadeia continuam concentradas no Sudeste, com destaque para São Paulo (Costa; Rocha, 2009, p. 175).

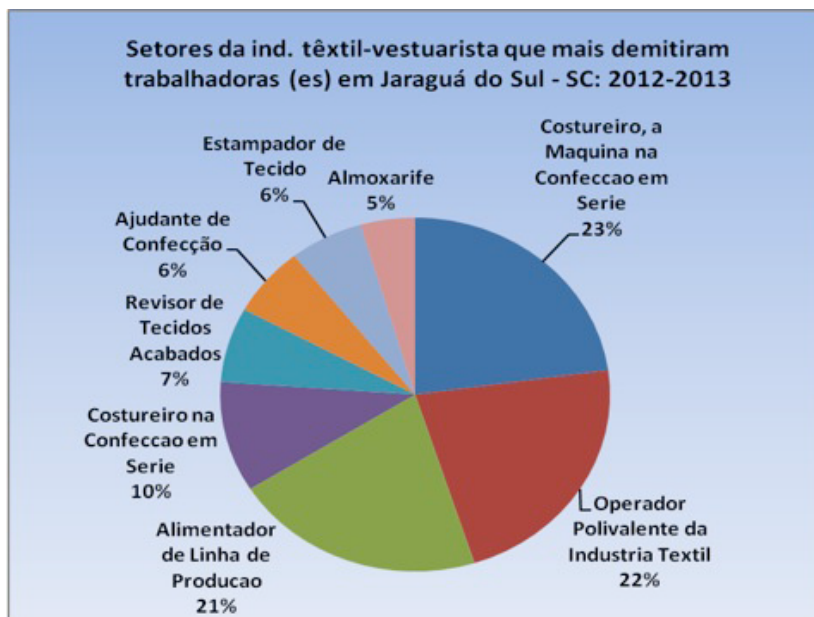
Conforme relatório de estudos de Costa e Rocha (2009), o deslocamento das indústrias do ramo têxtil-vestuarista para outros estados brasileiros (como no caso da Malwee e da Marisol) é estimulado por incentivos fiscais e apoio direcionado à infraestrutura, oferecidos pelos governos estaduais. Estas indústrias têm apostado também na organização do tipo “verticalmente integradas”, (Dowell; Cavalcanti, 2013)⁶ especialmente no ramo de tecidos.

Os estudos macroeconômicos concluem que na década de 1990,

⁶ “Integração vertical ocorre quando diferentes processos de produção – desde o insumo até a venda final ao consumidor – que podem ser produzidos separadamente, por várias firmas, passam a ser produzidos por uma única firma”. Definição do conceito de integração vertical. Dowell, Maria Cristina Mac e Cavalcanti, José Carlos. Disponível em: <<http://www.decon.ufpe.br/integ1.htm>>. Acesso em: 25 jun. 2013.

as médias e grandes indústrias têxteis-vestuaristas catarinenses estavam paramentadas de grande modernização de maquinários adquiridos no exterior (Lins, 2000, 2008). Todo esse processo alterou as bases produtivas e organizacionais, resultando no enxugamento de gastos, principalmente por meio da redução do contingente de trabalhadores(as), desencadeando no que os autores chamam de “terceirização produtiva” (Lins, 2008, p. 340).

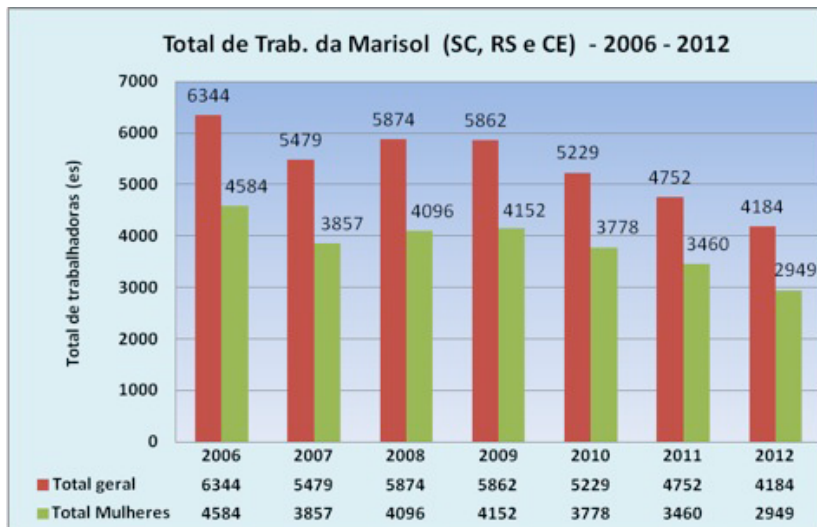
Gráfico 13



Fonte: RAIS – MTE. Elaborado pela autora.

Constatamos que o processo de demissões, em consequência do contexto macroeconômico da reestruturação produtiva, continua acontecendo. Nota-se (gráfico 13) que o setor mais afetado pelas demissões, entre 2012 e 2013, foi o da costura. As trabalhadoras(es) legalizadas(os) deste setor têm sido afetadas(os) pela política de contratação de facções e terceirização dos serviços, adotada pelas grandes indústrias têxteis de Jaraguá do Sul.

Gráfico 14



Fonte: Relatório Anual da Marisol⁷. Elaborado pela autora.

Segundo o Relatório Anual da Marisol (gráfico 15) houve uma redução de quase mil trabalhadoras(es) entre 2006 e 2007, o que explica o alto índice de demissões praticado pela empresa. Já entre 2009 e 2012 houve uma redução de quase duas mil trabalhadoras(es). Entre 2006 e 2012 (em apenas seis anos) o número de trabalhadoras(es) da Marisol reduziu em quase um terço.

Os arranjos têm desencadeado outros modelos de trabalho, como o trabalho a domicílio (realizado por mulheres e crianças)⁸ e as cooperativas de produção, que também caracterizam contextos históricos anteriores à industrialização. Esta realidade se faz presente, de modo significativo, no arranjo industrial têxtil-vestuarista em Jaraguá do Sul. O relato da vice-presidente do sindicato confirma a realidade das terceirizações na região.

⁷ Disponível em <<http://www.marisolsa.com.br>>. Acesso em: 12 nov. 2013.

⁸ Realidade comum em Jaraguá do Sul, na qual pudemos presenciar em nossa pesquisa de campo em 2012, quando fomos até as casas das costureiras que se autodenominam faccionistas. Estas prestam serviço para as empresas sem registro em carteira.

Na verdade o que teve de 1990 pra cá, que foi um fato marcante é questão da ascensão da terceirização, houve demissões sim...mas houve e aconteceram muitas demissões com essa história da terceirização. [A indústria demite a trabalhadora] ah.. tu abre uma empresa e vem trabalhar pra mim, só que isso vai demandar num salário menor, né? Ou [há] os trabalhadores que são terceirizados e que não têm os mesmos direitos que os outros trabalhadores. Então, assim, isso foi um ponto forte de 1990 pra cá, que intensificou muito, a questão da terceirização (Vice-presidente do STIV).

De acordo com Carvalho Júnior, Cário e Seabra (2007, p. 184), a subcontratação⁹ encontra-se em empresas de diferentes portes. Os autores realizaram uma pesquisa sobre a prática da terceirização e subcontratação nos municípios Jaraguá do Sul, Brusque e Blumenau. Os autores citados anteriormente constataram a presença de “empresas com especialização produtiva operando como subcontratadas e empresas organizadas sob a forma de cooperativa de trabalho executando tarefas mais simples”. Conforme os autores:

A prática da subcontratação acontece em todos os portes empresariais. Resultado de pesquisa feita nos municípios de Blumenau, Brusque e Jaraguá do Sul que apontou **cerca de 64% das pequenas e médias empresas realizam algum tipo de subcontratação.** Enquanto a totalidade das grandes empresas como a Hering, Marisol, Artex-Coteminas, Karsten, Cremer, entre outras, faz da subcontratação procedimento produtivo rotineiro, distribuindo a produção para empresas faccionistas executarem operações segundo o padrão de qualidade exigido (Carvalho Júnior; Cário; Seabra, 2007, p. 184, grifos nossos).

⁹ “A subcontratação é um instrumento gerencial em que a empresa transfere atividades ou tarefas para outra unidade empresarial”. “O conceito abriga diversas modalidades: o simples trabalho a domicílio, o trabalho autônomo, as cooperativas de trabalho, entre outras modalidades” (Garcia, 2011, p. 372).

5.3 CARACTERÍSTICAS DA INDÚSTRIA TÊXTIL-VESTUARISTA: AS ETAPAS DO PROCESSO PRODUTIVO

O processo produtivo na indústria têxtil-vestuarista constitui-se de várias etapas que se encontram inter-relacionadas. As duas indústrias pesquisadas atuam tanto na produção têxtil quanto no setor vestuarista. A produção destas indústrias é realizada em unidades separadas geograficamente (Unicamp, 2008)¹⁰ e divide-se em cinco etapas¹¹ (Cardoso, 2004, p. 116 e 117).

1) Fiação¹²: processo de beneficiamento das fibras em fios de diferentes tipos e espessuras.

2) Tecelagem¹³: etapa da transformação do fio em tecidos (malharia). Este é o setor do beneficiamento têxtil, a fabricação das malhas. Para tal produção são utilizados teares convencionais. É processo que garante a qualidade e durabilidade do tecido.

3) Acabamento: etapa em que o tecido de algodão passa por processos de retirada de “penugens”, a retirada de produtos químicos do tecido. Esta é uma etapa de significativa importância e diferencial de qualidade dos tecidos. É tido como “um diferencial competitivo” entre as indústrias.

4) Confeção: nesta etapa são feitos o desenho, a confecção dos moldes, encaixes e os cortes. Nas indústrias que possuem maior modernização tecnológica, o corte e a confecção são realiza-

¹⁰ Relatório de Acompanhamento Setorial: têxtil e confecção. Projeto: Boletim de Conjuntura Industrial, Instituto de Economia – Núcleo de Economia Industrial e da Tecnologia, Unicamp, Maio de 2008.

¹¹ Reestruturação Produtiva e as Mudanças no Mundo do Trabalho: um olhar sobre os setores têxtil e alimentício de Santa Catarina (Cardoso, 2004, p. 116 e 117).

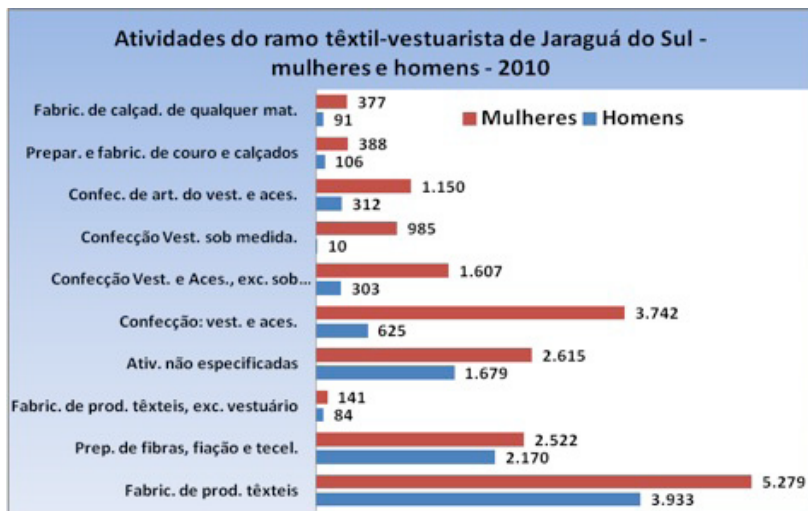
¹² Estivemos na Escola Técnica Federal de Jaraguá do Sul, onde o coordenador do Curso Técnico Têxtil nos levou até a sala de beneficiamentos de fibras, ambiente em que são realizadas as aulas experienciais com bichos da seda para essa etapa da produção. Data de 16/10/2012.

¹³ Conforme o coordenador do curso técnico têxtil, neste setor da produção a presença maior é de homens. Quando fizemos a visita na Escola Técnica Federal de Santa Catarina, no setor da tecelagem, entre 10 alunos homens havia apenas uma mulher.

dos com o CAD/CAM¹⁴.

5) Costura: essa é última etapa do processo produtivo. É a menos automatizada e a que demanda mais força de trabalho. Esse setor é constituído majoritariamente por mulheres.

Gráfico 15



Fonte: RAIS – MTE. Elaborado pela autora.

O gráfico 15 apresenta o número de trabalhadoras(es) por setor na indústria têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul. Nota-se que as mulheres representam o maior contingente em todos os setores, com maior destaque para a confecção (costura). Cabe observar que a costura é uma das principais etapas do processo de produção e o baixo custo desta mão de obra é um dos fatores de maior importância estratégica das empresas, pois permite situar a sua localização industrial, assim como a subcontratação e a terceirização de pessoal. Conforme Neves

¹⁴ *Computer Aided Design/Computer Aided Manufacturing* significa desenho com auxílio de computadores. “Tal sistema permite a passagem automática das especificações do projeto para a produção” (Cardoso, 2004, p. 117).

e Pedrosa (2007, p. 22-23) “as etapas da produção que estão sendo terceirizadas referem-se à estamparia, acabamento e costura, sendo caracterizadas como repetitivas”. As autoras explicam que as características do modelo fordista de produção ainda são mantidas “ao longo da cadeia produtiva”.

A etapa final dos produtos se transforma em diferentes artigos de uso e utilidade, podendo se transformar em vestuário, “artigos para o lar (cama, mesa, banho e decoração), ou para a indústria (filtros de algodão, componentes para o interior de automóveis, embalagens etc.)” (Unicamp, 2008, p. 2).

5.4 A EXPLOSÃO DAS FACÇÕES EM JARAGUÁ DO SUL: O TRABALHO A DOMICÍLIO

Uma das consequências da reestruturação produtiva no setor têxtil-vestuarista no Brasil e em Santa Catarina, com destaque a cidade de Jaraguá do Sul, foi à terceirização da mão de obra (maioria feminina) nas indústrias e a crescente abertura de facções. Conforme Neves e Pedrosa (2007, p. 13) “a marca da reestruturação brasileira tem sido a terceirização”. Conforme os estudos sobre o processo de terceirização no polo têxtil-vestuarista, Cardoso (2004) explica a dinâmica das terceirizações na região.

Houve também a generalização do processo de terceirização, especialmente no segmento de costura e confecção, bastante intensivo em mão de obra, o que se relaciona diretamente com a busca, por parte das empresas, de reduzir custos. O processo ocorre em cadeia: a empresa mãe terceiriza, reduzindo parte do seu custo, e a terceira contrata uma costureira por um valor ainda menor (Cardoso, 2004, p. 113).

A gente diz assim, que aqui na nossa região são em torno de 3.000 mil trabalhadores [as] nas Facções, em média. Mas esse número tem aumentado muito. Em números de facções eu não posso dizer quantas são, porque muitas trabalham em fundo de quintal (no fundo das casas) e

a gente não tem nem noção se tem uma facção aí. O que acontece, [é que] a grande maioria das empresas aqui em Jaraguá do Sul já se utiliza do trabalho das facções, mas desse número de facções, têm uma grande parte de facções regularizadas, que tem os seus empregados registrados, com todos os direitos e atuam como se fosse uma empresa normal (Vice-presidente do STIV, grifo nosso).

Sobre as terceirizações em Jaraguá do Sul, realizadas por faccionistas que trabalham a domicílio, Cardoso (2004, p. 114) explica que se trata de um “circuito predatório, tanto para o setor público, quanto para a organização sindical”. O autor explica que o “setor público deixa de arrecadar contribuições e impostos da empresa-mãe” (aquela que terceiriza a produção) e o sindicato não tem mais contato com o trabalhador(a) demitido(a) e “recontratado sem registro em carteira pela empresa terceira”.

Entrevistamos duas costureiras de uma facção legalizada na cidade, que presta serviço para uma grande indústria. Também entrevistamos três costureiras que trabalham a domicílio¹⁵ e recebem por cada peça de roupa vendida a empresa que contrata os seus serviços.

A dinâmica econômica recente, tanto no Brasil como em outros países, anuncia uma ruptura desse modelo e do paradigma do assalariamento como forma dominante de mobilização da força de trabalho. O avanço tecnológico mesclado a um crescimento com base em alta produtividade do trabalho e, portanto, com pouca geração de emprego está revigorando antigas formas de ocupação [formas atípicas de emprego], em que **a instabilidade nos contratos de trabalho, os empregos de tempo parcial, a terceirização e a contratação de trabalhadores a domicílio deixam de ser modalidades arcaicas ou condenadas ao desaparecimento para ocupar o centro das novas estratégias de gestão da força de trabalho** (Lavinas; Sorj, 1997, p. 213, grifo nosso).

¹⁵ Normalmente, estas facções não são legalizadas, ou seja, não possuem o alvará da prefeitura. Estas atividades são conhecidas como “mercado negro” da cidade.

Algumas trabalhadoras relataram que, após terem sido demitidas por conta da crise de 1997, foram incentivadas pelas empresas a abrirem a sua própria facção, ou seja, o seu emprego continuaria “garantido”. Só que muitas destas trabalhadoras não abriram o seu próprio negócio em casa, mas foram trabalhar nas facções da cidade, com salário inferior ao salário pago pela grande indústria, e muitas vezes sem registro em carteira.

Conforme o sindicato do setor e as próprias trabalhadoras entrevistadas, a abertura de uma facção em casa desencadeia vários outros problemas: 1) as empresas não fornecem as máquinas de costura para as trabalhadoras, cabendo-lhes o custo referente ao investimento e manutenção das máquinas; 2) o espaço doméstico se mistura com o ambiente de trabalho, muitas vezes desorganizado e insalubre. Entrevistamos costureiras que trabalham a domicílio e constatamos que as máquinas e a organização do trabalho confundem-se com seu espaço doméstico.

É difícil...é difícil...porque tu tem que larga tudo pra costurar... Porque eles querem o lote [peças roupa], não pode demora muito, tem que limpa a casa, limpa o banheiro, não dá... tem que ter só uns minuto fora e voltar pra costurar...
Daí o meu espaço é esse aqui ó... na sala da casa... (Costureira a domicílio, que trabalha sem carteira assinada, 54 anos, grifo nosso).

[...] As máquinas eu tive pedir ajuda, naquela época quem alugava [as máquinas] queria uma entrada, 280 [reais], três máquinas, né. Daí, **bem na época do vereador, né, eu conversei com vereador e ele me arrumou as máquinas**, isso faz 9 anos. Mas hoje tem uma máquina que eu comprei e a outra é alugada, 110 reais por mês que eu [quem] pago. [Quando tem que fazer manutenção das máquinas], daí eu chamo o mecânico, sou eu pago pra ele.

Eu comprei as máquinas e comecei a pagar quatro máquinas no início, que daí como a firma exigiu mais máquinas, com mais suporte pesado, daí eu peguei e adquiri mais máquinas ainda, mas eu tô pagando ainda. Até junho eu acabo de pagar todas elas. Eu pego lotes só de uma empresa (Costurei-

ra a domicílio, que trabalha sem carteira assinada, 38 anos, grifos nossos).

Tivemos acesso a estas costureiras, que trabalham a domicílio e sem carteira assinada, por meio das trabalhadoras da pequena facção registrada que visitamos. Perguntávamos sobre as costureiras que trabalham em casa, mas éramos vistos com desconfiança, o que dificultou nosso acesso às trabalhadoras. Estivemos na casa de três costureiras a domicílio, todas elas residindo em um bairro periférico da cidade, com ruas sem asfalto de difícil acesso. Duas eram irmãs e uma prima e todas elas prestam serviços para uma empresa têxtil-vestuarista. Elas ganham por cada peça de roupa costurada ou acabada.

As três costureiras declararam terem trabalhado, quando solteiras, nas grandes indústrias têxteis-vestuaristas na cidade. No entanto, segundo estas trabalhadoras, o trabalho a domicílio é o ideal, pois elas seriam donas do seu próprio horário de trabalho e teriam mais tempo de cuidar dos seus filhos e maridos.

Estas trabalhadoras recebem um lote de aproximadamente 100 peças por dia em suas residências, para que elas realizem o serviço da costura. O valor arrecadado com cada peça produzida varia entre 0,90 centavos a 4,00 reais. No entanto, quando perguntamos às trabalhadoras se elas sabiam quanto custavam as peças de roupa revendidas na loja da empresa que as contratou, uma delas não soube responder. Conforme os depoimentos:

Eu não sei, às vezes 5, 6 dias um lote de peças né, depende da empresa. Eu não sei quantas peças eu consigo fazer por dia, eu nunca fiz esse cálculo, eu tiro assim...tipo... vamos supor, um lote de 350 peças em cinco dias, seis dias, eu não sei...mais ou menos 100 peças por dia... [...] O preço que eles vendem [na loja], não... eu não tenho nem ideia, essa peça aqui, vestidinho de criança eu ganho 0,90 ou 0,95 centavos né. Eu dou o fio, né... eu faço umas 100 peças dessas por dia. Eu acho que eles deveriam me pagar mais por essas peças, não me pagam porque, de certo, que tem os bobos que fazem pra eles... (Costureira, 48).

Essa [peça] aí custa entre 3,50 e 4 reais, na loja eles vendem a uns 36 reais, eu acredito que esse valor tá dentro, se você pega na empresa e bota uma estampa, um bordado, aí mais o tecido, mais o trabalho de cortar, mais o trabalho de estampador então chega que eles não têm tanto lucro assim (Costureira, 38).

Um aspecto que nos chamou a atenção, durante a visita em uma residência de uma trabalhadora entrevistada, foi o seu ambiente de trabalho, localizado em um dos cômodos de sua casa, num espaço bagunçado, com pouca disposição física para organizar as máquinas de costura e os tecidos que estavam espalhados pela sala. Esta trabalhadora reside em uma pequena casa de madeira, bastante simples. Havia quatro máquinas de costura em sua pequena sala, além do sofá. Ela apresentou um olhar sofrido e desconfiado ao nos conceder a entrevista.

Também entrevistamos a sua irmã, que mora na rua acima. Ela, porém, reside uma residência maior e faz da garagem o seu espaço de trabalho, junto com as filhas e as noras. Quando chegamos a sua casa, a trabalhadora estava muito desconfiada da entrevistadora, chegando a ser um pouco agressiva e impaciente ao responder as perguntas.

Ao entrevistar as trabalhadoras, notamos que elas continuaram a realizar o seu trabalho nas máquinas de costura, enquanto concediam as entrevistas. Em alguns momentos tivemos que pedir, sutilmente, para que elas desligassem a máquina de costura (que emite barulho alto) ou até mesmo que abajassem o volume do rádio, explicando que seria necessário um ambiente mais silencioso para entender seus depoimentos na hora da transcrição das entrevistas.

Aqui é assim, nós não podemos parar... a gente começa cedo, 4h, 5h [da manhã] o pior é que as peças tão prontas pra ele [a empresa] levar...isso não tem tempo...é costurar o dia inteiro, não tem tempo pra fazer outra coisa. Pra te dizer bem a verdade, o trabalho doméstico fica, não se faz o trabalho doméstico, não dá tempo. Ou tu trabalha, faz uma coisa bem feita, ou faz o trabalho doméstico, tem que escolher, não dá pra fazer os dois (Costureira, 54).

O trabalho é ininterrupto na facção, pois as empresas estabelecem prazos para a entrega das peças e o ambiente é tenso. No meio da entrevista chegou uma pessoa que veio buscar as peças de roupa prontas na residência. A garagem (ambiente onde ficam instaladas as máquinas de costura) estava bem agitada: a trabalhadora que nos concedeu a entrevista, suas filhas e noras estavam costurando. O fornecedor de peças chegou, em meio à entrevista, e pediu à trabalhadora o encerramento de um lote de roupas prontas. Além do barulho das máquinas, a trabalhadora falava com várias pessoas no meio da entrevista: “Eu peguei outro lote pra fazer essa semana... do tio João... risos...”. O sindicato do setor explica as condições de trabalho das costureiras terceirizadas, que prestam serviços às empresas, sem registro em carteira, fundo de garantia, amparo do INSS e outros benefícios trabalhistas. Por outro lado, também há aquelas facções que são registradas, ou seja, que possuem o alvará da prefeitura para o seu funcionamento legal e que as trabalhadoras trabalham com carteira assinada.

A nossa grande luta, a nossa grande briga com as facções, onde as mulheres são costureiras nas fábricas, elas saem de lá, muitas vezes, quando a empresa diz, ó: vamos te demitir com todos os direitos, a gente te dá uma máquina, ou te vende uma máquina e tu começa a trabalhar em casa pra gente. E aí o que acontece, a máquina fica velha, aí a própria mulher tem que arrumar alguém pra fazer a manutenção, daqui a pouco o marido dela já não trabalha, mas também... porque dá uma mãozinha em casa e aí é aquilo que eu te falei, a casa se transforma num espaço de trabalho. A parte ergonômica já não existe mais, porque se dentro das empresas existe uma preocupação com a ergonomia, com o tipo de cadeira, com altura das mesas, das máquinas e tudo mais, dentro de casa isso não tem. A gente tem casos de facções aqui nas cidades vizinhas, que são mais de agricultura, Massaranduba, Schroeder, que tem faccionistas que tem as mulheres sentadas naquelas cadeiras de palha e assim, os ranchos, por ali assim, está à estrebaria com os animais é porque elas estão trabalhando, com a mínima condição de

trabalho. E assim tem vários e vários locais. O sindicato tem, na medida do possível, através de denúncias das pessoas procurado levar ao Ministério do Trabalho nesses lugares, procurado a gente interferir nisso, mas nem sempre é muito fácil. Muitas vezes, as próprias trabalhadoras que estão nas facções, elas acham que se ganham um centavo a mais no seu valor hora, que isso já é motivo pra trabalhar numa facção. Elas esquecem que elas não têm o registro em carteira, não tem fundo de garantia, não tem amparo do INSS, se sofrerem um acidente de trabalho elas não tem o mínimo de respaldo, esse tempo de serviço vai fazer falta na questão da aposentadoria. Então, tem uma série de coisas nisso. O sindicato, nós representamos essas trabalhadoras, quando elas vêm nos procurar. E a gente oferece todo o tipo de informação, oferecemos assistência jurídica gratuita para esse pessoal, mas assim normalmente eles vêm nos procurar. Quando daí foram mandados embora desses lugares e não foram pagos, aí eles vêm nos procurar (Vice-presidente do STIV, grifos nossos).

Conforme Araújo e Amorim¹⁶ (2001), um dos aspectos marcantes do processo de reestruturação flexível é a subcontratação. As empresas, no contexto da reestruturação produtiva, utilizam-se, frequentemente, de estratégias de subcontratação e ampliação do trabalho a domicílio, visando atingir maior flexibilidade produtiva e mudanças nas relações trabalhistas. A flexibilização na produção e nas relações trabalhistas justifica-se pela redução dos custos com a produção e a crescente competitividade entre as empresas, além de questões políticas, como a revisão de práticas trabalhistas e o enfraquecimento dos sindicatos.

A terceirização surge como uma forma mais atual de subcontratação, que se caracteriza pela transferência para outra parte (pessoa ou empresa contratada) de serviços ou atividades que antes eram desenvolvidos pela empresa contratante, em suas próprias instalações. Os contratos, em alguns casos, admitem que a produção ocorra no interior da empresa

¹⁶ Ver Coimbra; Coimbra (2012).

contratante, mas sem que a terceira parte (seja empresa ou trabalhadores autônomos) se insira nas condições contratuais e regimentais dos trabalhadores da empresa contratante¹⁷ (Araujo; Amorim, 2001, p. 273-274).

Conforme os relatos, as trabalhadoras que costuram em suas próprias residências trabalham em média 10 a 12 horas por dia.

Ah é bem complicado... mas eu faço assim ó: eu levanto de manhã, faço o meu café, daí já dou uma ajeitada na casa, né, daí, 07h:30 min da manhã, eu já venho costurar, quando é 11h:30 min eu dou mais uma paradinha. Dou mais uma ajeitada nas coisas...tem que fazer tudo... tem que fazer almoço, tudo... organizar o menino pro colégio e às 13h, mais ou menos, volto de novo pro trabalho. Eu saio daqui umas seis horas da tarde e vou descansar, eu tenho uma menina que vai pro colégio de noite, aí eu fico esperando ela chegar até às 23:30 da noite. Eu procuro me organizar, porque também não dá pra trabalhar mais que dez horas porque é exagero, né? Tem que coincidir todas as coisas junto (Costureira, 38).

Eu levanto 06h sempre, eu não sou assim de tá 05h [direto] na costura, porque eu não sei ...eu não tenho mais aquela saúde... parece que eu não me animo mais pra levantar cedo. A gente já pegou aquela doença de diabetes... daí já muda a pessoa né? Não sei se é por isso ou me acostumei. Daí, às 6hs horas eu levanto, faço café pro meu marido pra ele trabalhar, aí eu venho pra costura, quando é 11h 30 min, por aí, eu saio, faço almocinho pro piá que ele tem aula, né? O meu marido trabalha como pedreiro lá pra outras bandas da cidade... fácil não é, mas precisa trabalhar, né? Daí quando é umas 21h eu paro tudo... (Costureira, 48)

Essas trabalhadoras conciliam o trabalho doméstico com o trabalho da produção da costura em uma jornada superior ao das trabalhadoras da indústria, que têm direito a uma pausa para as refeições e a ginástica laboral, que algumas empresas oferecem. As costureiras

¹⁷ Ver pesquisa (Coimbra; Coimbra, 2012, p. 4).

que atuam a domicílio argumentam que há uma grande vantagem em trabalhar em casa, pois não teriam pessoas supervisionando, como acontece nas indústrias, além de ganharem mais costurando em casa do que recebendo o salário da fábrica. No entanto, algumas lamentam o fato de não serem registradas em carteira, não terem direito a férias remuneradas nem ao décimo terceiro salário.

Não sei, eu decidi, eu achei que era melhor pra mim, ninguém manda, a gente faz sozinha... não precisava sair de casa, sol... chuva, o piá era pequeno e não precisava sair de casa. Não tem... eu acho assim que se eu pudesse eu trabalharia registrada fora, mas com pequeno daí é ruim, né? Pra botar na creche é ruim... sabe como é, aí pelo menos eu fico em casa cuidando dele. Daí pra pagar alguém pra ficar com pequeno é uma fortuna. Tem 9 anos que eu trabalho em casa, eu já pensei em fechar a facção e trabalhar fora... (Costureira, 48).

As vantagens que têm [de trabalhar em casa] é assim, ó: a hora que eu quiser ir pro centro eu vou, se eu preciso correr com uma criança no médico eu vou, se eu preciso ir até ali no colégio, eu já tô lá. E as desvantagens é o seguinte, seu eu tiver dentro de uma empresa, registrada se você falta – você pede pro encarregado – posso leva o meu filho no médico? Já não dá certo. Você faltou um dia, perdeu aquele dia, entendeu? Ou até perdeu o domingo. O meu filho tem 11 anos, seu eu deixar e trabalhar numa empresa em tempo integral, a parte da tarde ele vai ficar sozinho em casa, não dá. Então eu prefiro ficar com uma facção aberta, tá de olho nele pra depois não sofre mais tarde. Tem as vantagem de você tá registrada com décimo e férias, tudo ali, né?...Ter os seus dias pra descansar...mas também tem as desvantagens né? Todos os médicos que eu vou é pelo SUS, é tudo público [...]. Com 17 anos, as empresas pegam pra trabalhar, mas como a minha menina mais velha já tem uma bebê, as empresas não pegam tão fácil, e a minha de 16 anos também não. Então elas tão aprendendo agora comigo, mas depois, mais tarde, eu quero que elas vão trabalhar numa empresa e elas também pensam assim [...].

Normalmente, estas costureiras têm a ajuda do marido e dos filhos na sua produção. A costureira mais jovem, de 38 anos, tem três filhos(as): duas meninas, uma de 16 e a outra de 17 anos e um menino de 11 anos. No espaço destinado à costura em sua casa, havia três máquinas de costura, uma para cada filha, além da máquina em que a entrevistada estava manuseando. A sua filha mais velha, de 17 anos, ao mesmo tempo em que costurava as peças, ouvia a entrevista e cuidava de um bebê. Conforme o relato, duas meninas ajudam na costura. A filha de 16 anos vai à escola no período noturno. A filha de 17 anos já é mãe e não vai mais à escola. Segundo a trabalhadora, as grandes indústrias da cidade têm restrições em contratar mulheres jovens que são mães, pois estas logo teriam que se ausentar do seu trabalho para levar os filhos ao médico.

Foto 9 – Costureira segura criança no colo no ambiente da costura



Fonte: UOL Notícias¹⁸.

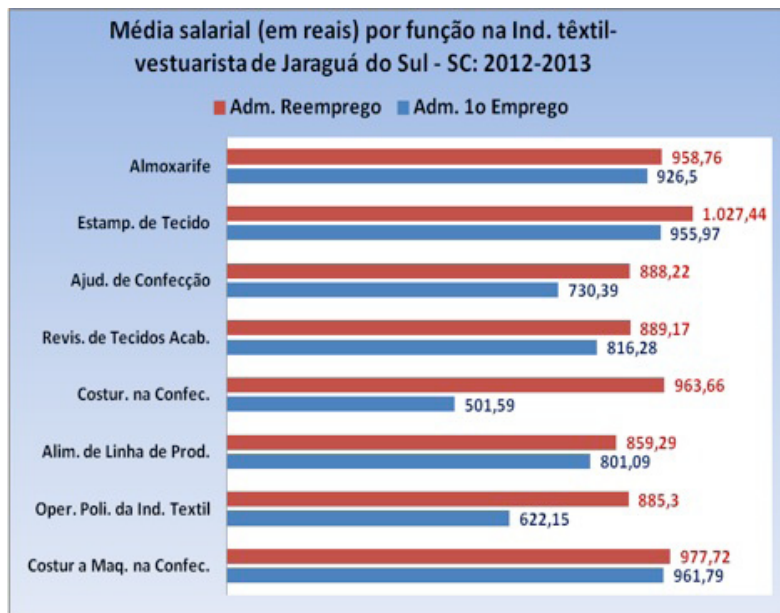
¹⁸ Disponível em: <<http://tnh1.ne10.uol.com.br/noticia/brasil/2012/05/27/189477/grupo-alagoano-tem-condenacao-milionaria-por-trabalho-escravo-no-para>>. Acesso em: 5 nov. 2013.

5.5 O SINDICATO E AS TRABALHADORAS

Das 21 trabalhadoras entrevistadas, 12 não são sindicalizadas nem consideram o sindicato um órgão de representação da categoria, ao contrário, o consideram desnecessário. Nove trabalhadoras são filiadas ao sindicato, e oito delas também atuam em cargos de direção no sindicato (sete ocupam cargos de suplentes e uma é da diretoria de saúde). Entre as motivações para as trabalhadoras se filiarem ao sindicato está o fato de ele oferecer assistência médica, odontológica e farmácia.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Jaraguá do Sul e Região (STIV), fundado em 1966, é filiado à União Geral dos Trabalhadores (UGT). Entrevistamos a vice-presidente do STIV, de origem alemã e natural de Jaraguá do Sul. Ela também é funcionária de uma indústria têxtil-vestuarista e liberada da instituição para ocupar o cargo no sindicato.

Gráfico 16



Fonte: RAIS – MTE. Elaborado pela autora.

Conforme dados do STIV, dos 25.000 mil trabalhadoras(es) no setor têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul e região, 7.000 mil são filiadas(os) ao sindicato – um número reduzido se comparado ao contingente de trabalhadoras(es) do setor. A jornada de trabalho das(os) trabalhadoras(es) é de 44 horas semanais, distribuídas em três turnos. No entanto, as trabalhadoras se concentram no primeiro e no segundo turno (que abrangem os períodos da manhã, tarde e final do dia). O turno da madrugada é preenchido majoritariamente por homens. A principal reivindicação do sindicato é o aumento do piso salarial das(os) trabalhadoras(es) do setor, cujo valor admissional é de 730 reais, e após o período de experiência, passa a ser de 830 reais. O sindicato também reivindica a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais.

Ao entrevistar a vice-presidente do sindicato, procuramos compreender como as questões de gênero se entrelaçam com a questão étnica, no sentido de entender as especificidades culturais de participação(ou não participação) das trabalhadoras no sindicato.

Quando falamos em participação nos referimos à sindicalização e militância das mulheres no sindicato. Conforme o relato da dirigente sindical, a participação das trabalhadoras(es) ainda é baixa, devido a fatores étnicos e culturais, presentes na região. Segundo a sindicalista, o sindicato é visto como um local onde é disseminada a “baderna” e a “confusão”. Além disso, o sindicato, no imaginário social do senso comum, seria historicamente um “reduto masculino”. Para ela, o fato de uma mulher ser filiada ou militar em um sindicato, seria uma afronta aos valores morais da família tradicional alemã.

É ainda é um espaço masculino [o sindicato]. Na verdade, nessa minha trajetória no movimento sindical, não é muito diferente das mulheres que hoje estão no movimento. Quando eu entrei em 1987 no movimento sindical, foi criada uma chapa na época e existiam pouquíssimas mulheres que tinha disponibilidade, que gostariam de participar de um sindicato. Inclusive, eu também, até porque minha família é de origem alemã e um pensamento muito tradicional aqui da região é de que sindicato é baderna, de que sindicato é con-

fusão, então, mesmo que isso já tenha mudado um pouco, ainda na mentalidade das pessoas de mais idade continua a mesma coisa (Vice-presidente do STIV).

O reduto sindical também pode ser visto pelo senso comum como um espaço de “confusão”. Apesar dos avanços e conquistas sociais e trabalhistas obtidos ao longo da história do movimento sindical no Brasil, essa mentalidade negativista, em relação aos sindicatos, ainda persiste. A concepção negativista do sindicato está sujeita a variações, conforme as especificidades locais e regionais, fatores culturais e de comportamento, que contribuem em maior ou menor grau a para a aceitação e o reconhecimento da importância do sindicato, sobretudo, quando se trata da participação da mulher.

O mundo sindical é heterogêneo, as reflexões por estudo de caso são menos homogeneizantes e as generalizações devem ser relativizadas. Por outro lado vem se registrando mudanças quanto a participação da mulher no movimento organizado do trabalho em vários países. Hoje em muitos sindicatos elas são bem-vindas, o que não significa que são ouvidas como sujeitos em gênero com uma linguagem singular. Elas são apreciadas como grandes companheiras de luta, o que não significa que são admitidas como companheiras no poder... (Castro, 1995, p. 30-31).

Segundo a dirigente sindical, a questão de gênero é bastante difundida no sindicato. No ano 1996, foi fundada a Federação dos Trabalhadores das Indústrias do Estado de Santa Catarina – FETIESC. Desde então, foi criado o departamento da mulher, que trata das questões de gênero no sindicato e na própria federação.

Na época nós éramos três diretoras, lá na federação. Três diretoras mulheres e trinta e três homens. E nós fomos percebendo a dificuldade que as mulheres tinham de participar de qualquer outra atividade, seja um órgão sindical, seja nos grupos das associações de moradores, enfim...até pela dificuldade de ter onde deixar os filhos (Vice-presidente do STIV).

Conforme a sindicalista, a filiação das trabalhadoras(es) encontra-se atrelada a questão da “assistência social” prestada no sindicato, tendo em vista que a instituição oferece médicos, incluindo pediatras, para os filhos até os 14 anos de idade, que utilizam a estrutura do sindicato, bem como os cônjuges. Ela reconhece que o sindicato não tem apenas o “papel assistencial” e sim a defesa dos interesses da categoria de trabalhadores em questão.

Mediante os cenários de mudanças de cunho econômico e político nas últimas décadas, Ramalho e Santana (2003, p. 25) explicam que o sindicalismo tem passado por problemas em países industrializados. Sendo assim, a discussão estaria em torno de como os sindicatos reagem, mediante os desafios “postos pelo novo cenário” (Ramalho; Santana, 2003, p. 25).

O enfraquecimento dos sindicatos exige constantes reformulações e estratégias para fins de unificação, participação e militância. Os motivos que justificam o momento de instabilidade e crise no campo sindical são de diversas ordens e envolvem novos arranjos produtivos, tais como: 1) “a flexibilização das relações de trabalho”; 2) as formas atípicas de emprego, como o trabalho em tempo parcial, a terceirização, a informalidade e o trabalho domicílio, sobretudo realizado por mulheres; 3) o desemprego estrutural (Ramalho; Santana, 2003, p. 25).

Além do fato do emprego industrial ter se reduzido, em consequência da utilização de novas tecnologias nas indústrias, como a informatização, a microeletrônica e a robótica, as novas formas de gestão exigem maior participação dos trabalhadores nos objetivos, no processo de produção, na cultura e nas metas da empresa, o que estimula a competição entre os trabalhadores, fazendo com que os índices de participação sindical decaiam (Ramalho; Santana, 2003). Conforme a líder sindical, a participação das trabalhadoras jovens no sindicato é pequena, devido à baixa demanda das trabalhadoras jovens pela indústria têxtil-vestuarista.

O nosso grande desafio é conseguir associar mais jovens, a gente consegue menos associar pessoas da juventude, então esse é o nosso grande desafio. A gente faz campanha de sin-

dicalização, mas assim ó: é tudo um processo, é um pouco a questão cultural, um pouco o processo do capital de colocar, de alimentar essa ideia de que sindicato é baderna, de que sindicato só quer comer o dinheiro do trabalhador, aquela coisa né? Então tudo isso tem uma repercussão em cima dos trabalhadores (Vice-presidente do STIV).

Ao conversar com algumas trabalhadoras sobre o motivo pelo qual não são filiadas, as mesmas responderam que o sindicato pouco as representa, enquanto categoria de trabalhadoras na indústria. Outras explicaram que precisavam do sindicato somente para ter acesso aos benefícios de saúde, tendo em vista que, mediante os relatos, a assistência médica prestada pelas empresas e o plano de saúde oferecido por elas, não seria suficiente para contemplar todas as necessidades das trabalhadoras. Também, algumas trabalhadoras relataram que a não filiação seria pelo fato do medo de perderem o emprego. Segundo a expressão utilizada, o “ganhar a conta”, é medo constante entre as trabalhadoras.

Entrevistamos também trabalhadoras que ocupam cargos de direção no sindicato. São mulheres oriundas de uma cultura tradicional, familiar e patriarcal, em que o pai e o marido “têm a última palavra”. Segundo elas, a participação no sindicato teria proporcionado certa consciência e autonomia, enquanto mulher, mãe, esposa e trabalhadora.

Bom, hoje pra mim o sindicato é tudo, tudo que eu sei e grande parte do que eu me transformei, eu devo ao movimento sindical, eu devo ao meu sindicato, foi em 2006 que eu entrei no movimento sindical. **Até então eu era uma pessoa muito fechada, eu era uma esposa muito submissa, eu só fazia aquilo que o meu marido determinava que eu pudesse fazer, é difícil de acreditar, né? Mas é verdade, eu só fazia aquilo que eu sabia que ele não ia brigar comigo, que ele ia aprovar e tudo mais. E a partir do momento que eu entrei no sindicato, eu aprendi que eu também tenho o meu querer, as minhas vontades, o que eu acho bom pra mim. Lógico que não prejudique ninguém, mas que seja bom pra mim, que me faça bem, né.** Eu não penso ah vou

fazer isso porque vai fazer bem pro meu marido ou vai fazer bem pros meus filhos, não só pra eles, tem que fazer bem pra mim também (Costureira da Malwee e Secretária da Saúde no sindicato. Trabalhadora de origem alemã, grifo nosso).

Ai, o sindicato é a minha vida... (risos), eu adoro o sindicato, na verdade, é o primeiro ano que eu tô como sindicalista, né? Mas antes eu participava de tudo, tudo que o sindicato elaborava tava eu metida lá, né? Nossa, eu sou apaixonada... Desde de que eu entrei na Malwee, eu sempre fui sindicalizada (Costureira Malwee e Dir.^a suplente do sindicato. Trabalhadora de origem italiana).

Estes relatos das trabalhadoras que ocupam cargos de direção no sindicato apresentam uma visão de otimismo e engajamento nas questões sindicais. No entanto, estas são uma pequena parcela de mulheres que participam do movimento sindical.

Uma das maiores queixas das trabalhadoras(es) das indústrias têxteis-vestuaristas ao sindicato refere-se ao assédio moral e o autoritarismo, por parte das chefias e de alguns colegas de trabalho. Tais reclamações são muito presentes no dia a dia das trabalhadoras(es) nas indústrias e empresas da região. De acordo com a vice-presidente do STIV, nos últimos anos da gestão houve apenas três casos comprovados de assédio sexual. Em muitos casos, as mulheres acabam desistindo de denunciar ou dar continuidade ao processo na justiça, por conta da pressão familiar ou vergonha, por parte das mulheres assediadas.

A gente tem poucas queixas de violência e assédio sexual e eu vejo isso até como uma questão de vergonha das próprias pessoas que são assediadas. Elas têm dificuldade em vir reclamar sobre isso. Eu sei que esse tempo todo que eu tô aqui no sindicato (e já fazem mais de 20 anos), nós tivemos três casos de denuncia de assédio sexual, e depois foi pra justiça, foi pra processo, mas foi um processo bastante delicado porque na metade do processo as meninas queriam desistir, uma questão muito familiar (Vice-presidente do sindicato).

Já a questão do assédio moral é muito grande no interior das fábricas, sendo que as maiores queixas e denúncias vêm das trabalhadoras, pois os homens teriam mais dificuldade de relatar esses casos, o que a líder sindical considera como um problema. Também, conforme o sindicato, o índice de trabalhadoras(es) com depressão vem aumentando nas indústrias, pois as cobranças excessivas por produção, em alguns casos, acompanhadas pelo assédio moral, estariam levando as trabalhadoras a adquirir doenças psíquicas.

[...] O assédio moral é o grande fator do alto índice de depressão que nós temos na nossa categoria, porque cada vez mais, aumenta a questão das doenças ocupacionais e principalmente as doenças psicológicas, as doenças mentais advindas do trabalho, que são o resultado desse assédio moral. E isso atinge mais as mulheres, eu sou suspeita de falar porque a nossa categoria é predominantemente de mulheres, mas assim, a gente vê um comportamento distinto de assédio moral das mulheres e dos homens (Vice-presidente do sindicato).

Em relação aos conflitos étnicos entre trabalhadoras(es) naturais da região e de outros Estados, a dirigente sindical afirma que houve transformações positivas, na medida em que as trabalhadoras têm procurado participar das atividades do sindicato e da federação. Para ela, há maior “consciência” por parte das trabalhadoras de Jaraguá do Sul em aceitar as trabalhadoras migrantes de outras regiões do país, ou seja, o preconceito contra os trabalhadores “de fora” teria se reduzido. Por outro lado, diversos depoimentos já citados demonstram que ainda há na cidade um tratamento étnico diferenciado entre os naturais de Jaraguá do Sul e os trabalhadores de diferentes origens étnicas e culturais vindos de outras regiões. Como explicamos anteriormente, é como se esses migrantes passassem a negociar e renegociar as suas identidades e lugares na cidade.

Na questão étnica, também, que isso envolve as pessoas que veem os próprios migrantes, né? Eu vejo que nós evoluímos muito, porque aqui tem gente que brinca, que tem

muita gente que diz, há eu sou VIP, eu vim do interior do Paraná, que é grande demanda das pessoas de fora é do Paraná. Por exemplo, nós temos aqui muitas pessoas que vem do Rio Grande do Sul, nós temos vários CTGs, nós temos vários grupos de dança gauchesca. Então é uma coisa que já se incorporou a cidade e sem essas pessoas Jaraguá não teria evoluído. Sabe? Jaraguá só cresceu com o conjunto de trabalhadores, com esse grupo de trabalhadores com os jaraguaenses e com os que já são jaraguaenses agora, não natos, mas que já são jaraguaenses que estão aqui. Então eu acho que a gente já evolui muito e eu vejo isso como uma forma bastante positiva. Acho que tende a melhorar cada vez mais, desde que haja abertura, de ambos os lados (Vice-presidente do sindicato).

Mediante os cenários de mudanças estruturais, pensamos que as clivagens de gênero e etnicidade, associadas à questão de classe, são questões cada vez mais emergenciais para serem incluídas nas pautas sindicais. Sobre a questão da mulher trabalhadora, Lobo já havia afirmado que “a classe operária tem dois sexos” (Lobo, 1991). Conforme Hirata (1998, p. 7) “[...] as repercussões da especialização flexível e dos novos modelos de organização e de desenvolvimento industriais não são as mesmas quando se consideram os pontos de vista dos homens e das mulheres”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreendemos por meio desta pesquisa que a identidade étnica é constituída a partir de uma construção social e histórica, recriada de geração em geração, que constatamos em nosso campo, através dos depoimentos das trabalhadoras e dos demais informantes.

Verificamos no discurso das trabalhadoras e demais informantes de ascendência europeia uma tendência à afirmação da identidade étnica. Observamos que muitos dos depoentes afirmam a sua identidade étnica, relacionando-a a uma qualidade especial em relação ao trabalho, como se o trabalho desempenhado por trabalhadoras(es) de ascendência europeia fosse de melhor qualidade que o trabalho desempenhado por trabalhadoras(es) de outras origens étnicas.

Vale ressaltar que as trabalhadoras(es) de ascendência europeia não constituem uma massa homogênea, já que houve relatos de relações conflituosas entre as etnias europeias, principalmente envolvendo trabalhadoras de ascendência alemã e italiana. Também percebemos, por meio das entrevistas, relações preconceituosas envolvendo jaraguenses de ascendência europeia e migrantes paranaenses, curiosamente estas últimas sendo, muitas vezes, também de ascendência europeia. Esta atitude preconceituosa, de utilizar-se da manipulação étnica para justificar exclusão ou superioridade, também se verifica entre jaraguenses de ascendência europeia e jaraguenses negros e miscigenados.

Compreendemos que esta identidade étnica é recriada como forma de hierarquização ou diferenciação social, enquanto um meio de disputa de recursos, em que a cultura do trabalho funciona como uma ideologia criada e tida como pressuposto para assegurar a emprega-

bilidade das trabalhadoras de descendência europeia, em detrimento das que vêm de fora. Constatamos, através dos depoimentos das trabalhadoras e dos demais informantes, que ainda há uma preferência de componente étnico na contratação das trabalhadoras, sendo que esta preferência já foi mais acentuada no passado, tendo em vista que o processo de reestruturação produtiva forçou as indústrias a contratarem a mão de obra que estivesse disponível na região, independente da origem étnica.

Embora a reestruturação produtiva tenha contribuído para amenizar a preferência étnica como “critério” de contratação, constatamos que ainda permanece o “pacto étnico” de empregabilidade, demonstrando que a preferência pela mão de obra de ascendência europeia não se rompeu.

A utilização de discursos que enaltecem a cultura do trabalho, como verificado no lema da cidade “grandeza pelo trabalho”, além de representar uma característica da cultura europeia, trazida pelos imigrantes, representa também uma ideologia difundida pela elite industrial e política da cidade, cujo objetivo é fazer do trabalho uma “vocação”, caracterizada por uma relação de subordinação e aceitação dos padrões empresariais, identificados como o que Humphrey (1990, p. 19 apud Leite, p. 76) chamou de “*Just-in-time* taylorizado”, em que as(os) trabalhadoras(es) se submetem a um rígido sistema hierarquizado, inibindo o seu potencial de reivindicação e identidade de classe. Constatamos, com base nos depoimentos, que o discurso que enaltece o trabalho, ainda permanece entre as antigas e novas gerações de trabalhadoras e trabalhadores, embora também existam resistências a este discurso. Também descobrimos que tal discurso é reproduzido nas instituições empresariais, educacionais e, sobretudo, governamentais, identificadas no lema na bandeira, no hino, no brasão do município e nas atividades festivas promovidas pela prefeitura de Jaraguá do Sul.

Verificamos que a religiosidade relacionada à etnicidade ainda faz parte do universo empresarial jaraguense, por meio de uma ideologia étnica ancorada em valores da religião protestante luterana, trazida pelo imigrante alemão. Conforme Hering (1987, p. 27), o imigrante alemão “trouxe uma mentalidade imbuída de  tica que

dele exigia economia, moderação e autocontrole no comportamento”. Estes “valores” elucidados por Hering apareceram nas narrativas das trabalhadoras e dos demais informantes.

A reestruturação produtiva afetou, sobretudo, as condições de trabalho das trabalhadoras, fragmentando as formas de contratação de serviços e precarizando as suas condições de trabalho, independentemente da condição étnica ou de origem (sejam nativas ou de fora da cidade) dessas trabalhadoras.

No setor têxtil-vestuarista, que é predominantemente feminino, é importante verificar que se processou uma significativa precarização das condições de trabalho. No entanto, muitos depoimentos acusaram certa ambiguidade em relação à avaliação destas condições e em relação às expectativas ao futuro. A precariedade das condições de trabalho afetou (e continua a afetar) a vida destas trabalhadoras e entre elas, sobretudo as mais velhas, reconhecem que as condições de trabalho e de remuneração anteriores eram mais satisfatórias, e ainda assim, fazem menções positivas em relação às empresas, tidas como de grande valor simbólico e material.

Ironicamente, várias destas trabalhadoras qualificam positivamente as condições atuais de trabalho. Por mais deficientes que sejam estas relações, bem como a restrição de direitos trabalhistas, mediante os impactos da reestruturação produtiva, verificamos nas falas de muitas das trabalhadoras, sentimentos de gratidão pela empresa, e nas suas expectativas ao futuro, manifestam a intenção de continuar no trabalho. Tal sentimento revela uma visão acrítica e alienada do processo de exploração que envolve as relações de trabalho e de produção. Já as trabalhadoras a domicílio revelam o entendimento pragmático de que a o trabalho (mesmo que precário e na informalidade) na residência lhes permite certa liberdade para dar cobertura às suas obrigações domésticas e à necessidade de obter uma remuneração. Provavelmente, se as(os) trabalhadoras(es) fossem na maioria homens, esta avaliação do arranjo doméstico-produtivo “satisfatório” não refletiria na identidade de gênero e a precarização que se apresenta como instabilidade do emprego, como remuneração baixa e como excesso de tempo de trabalho cotidiano, se tornaria mais visível. Se por um lado, ser mulher

parece ampliar os laços de submissão no trabalho e na esfera familiar, por outro lado, parece conceder-lhe mais flexibilidade para administrar as estratégias de sobrevivência no ambiente dos novos arranjos produtivos da reestruturação produtiva.

Nesse sentido, pensamos ser imprescindível que os sindicatos (como uma instituição importante de representatividade de classe) passem por um processo de reformulação e adoção de estratégias para fins de intervenção política, partindo da problematização dos novos arranjos produtivos e das formas atípicas de trabalho, sobretudo quando estas dizem respeito ao arranjo doméstico-produtivo realizado pelas mulheres. Pensamos ser necessário que os sindicatos reformulem suas estratégias para que as trabalhadoras da informalidade possam exercer sua participação e militância política sindical.

Por fim, consideramos que as interseções do gênero e trabalho, relacionadas à dimensão étnica, foram fundamentais para a compreensão do contexto sociocultural e econômico-político do arranjo têxtil-vestuarista localizado no norte do Estado de Santa Catarina. A análise de gênero e trabalho nos possibilitou compreender as condições de trabalho e emprego das mulheres do setor têxtil-vestuarista. Segundo Hirata (1998, p. 7) “as situações de trabalho, as formas de inserção na atividade de mulheres e de homens variam consideravelmente segundo o sexo da mão de obra”. E ainda, segundo a autora, “as relações de gênero e a divisão entre os sexos atravessa a sociedade e não apenas o espaço da empresa”.

A articulação das relações sociais de gênero, trabalho e etnicidade possibilitaram a compreensão das desigualdades entre trabalhadoras de origem étnica distintas, nos aspectos cultural, ideológico, político e econômico, sobretudo, quando analisamos as trajetórias socioeconômicas das trabalhadoras nativas e das trabalhadoras migrantes de outras etnias.

REFERÊNCIAS

ARONSON, Dan R. Ethnicity as a cultural system: an introductory essay. In: HENRY, Frances (Ed.) **Ethnicity in the Americas**. Paris: Mouton, 1976.

ABRAMO, Laís Wendel. **O resgate de dignidade: a greve de 1978 em São Bernardo**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1986.

_____. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios**. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2010.

ABREU, Alice R. de Paiva. Trabalho e qualificação na indústria de confecção. **Revista Estudos Feministas**, v. 1, n. 2, p. 293- 305, 1993.

AMORIM, Elaine Regina Aguiar. **No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção**. 2003. 222 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

ANTUNES, Ricardo (Org). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas. **Cad. Pagu** [on-line], Campinas, n. 17-18, p. 267-310, 2002.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro. Gênero nos estudos do trabalho. (Para lembrar Elizabeth de Souza Lobo). **Gênero nas Fronteiras do Sul**, Campinas, Pagu/Núcleo de Estudos de Gênero – Unicamp, 2005.

BAUMGARTEM, Maíra; HOLZMANN, Lorena. Reestruturação produtiva. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. ver. ampl.

Porto Alegre: Zouk, 2011.

BLASS, Leila Maria Silva (Org.). **Ato de trabalhar: imagens e representações**. São Paulo: Annablume, 2006.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho feminino: trajetórias de um tema, perspectivas para o futuro. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, ano 2, v. 1, 1994.

CALEFFI, Marta Vilma. **Reestruturação na indústria do vestuário e as implicações para a qualificação dos trabalhadores**. 2008. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008.

CANUTO, Alcioni Macedo et al. **Memória: um museu e a história**. Jaraguá do Sul: Design Editora, 2010.

CARDOSO, José Álvaro de Lima. **Reestruturação produtiva e as mudanças no mundo do trabalho: um olhar sobre os setores têxtil e alimentício em Santa Catarina**. Tubarão: Editora Studium, 2004.

CARNEIRO, José Fernando Domingues. **Imigração e colonização no Brasil**. Rio de Janeiro: Universidade do Brasil – Faculdade Nacional de Filosofia, 1950.

CARREIRA, Manoel Francisco. **Sistema de tratamento de efluentes têxteis: uma análise comparativa entre as tecnologias usadas no Brasil e na Península Ibérica**. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

CARVALHO JÚNIOR, Luiz Carlos; CÁRIO, Silvio A.; SEABRA, Fernando. **Polos industriais do Sul do Brasil: experiências de competitividade e empreendedorismo**. Florianópolis: UFSC, 2007.

CASTEL, Robert. **A metamorfose da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, Mary Garcia. Gênero e poder no espaço sindical. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 1, 1995.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Org.); **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.

CEFET-SC. **Cenário brasileiro da cadeia têxtil**. Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina, [s.d].

CHIES, Paula Viviane. Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 18, n. 2, maio/ago. 2010.

COIMBRA, Eric Araújo Dias. O pensamento rangeliano e a economia brasileira: uma análise crítica. **VI Simpósio de Geografia – UDESC: Perspectivas da Geografia no Mundo Contemporâneo**, Florianópolis, 2006.

COIMBRA, Melissa Gabriela; COIMBRA, Eric Araújo Dias. Análise de gênero e precarização do trabalho nas indústrias têxteis e de confecção: um estado da arte (1990–2011). **IV Seminário de Trabalho e Gênero**, “Protagonismo, ativismo e questões de gênero revisitadas – ST7”, Goiás, set. 2012.

COSTA, Ana Cristina Rodrigues; ROCHA, Érico Rial Pinto. Panorama da cadeia produtiva têxtil e de confecções e a questão da inovação. **BNDES Setorial**, Rio de Janeiro, n. 29, p. 159-202, mar. 2009.

COSTA, Ana Monteiro; SOUZA, Clóvis Schimitt. Racionalidade econômica e estrutura social: o *embeddedness* e o *ethos* do empresário capitalista. **XIV Congresso Brasileiro de Sociologia**, Rio de Janeiro, 28 de maio a 31 de julho de 2009.

CURTIPASSI, Daniel. **Jaraguá do Sul: o Senhor do Vale e suas etnias**. Ministério da Cultura. Governo Federal. Jaraguá do Sul, 2012.

ENGELS, Friedrich. **A origem da família, da propriedade privada e do Estado**. 4. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1978.

ELIAS, Norbert; SCOTSON, John. **Os estabelecidos e os outsiders:** sociologia das relações de poder a partir de uma pequena comunidade. Rio de Janeiro: Zahar, 2000.

FENTON, Steve. **Ethnicity.** Cambridge, Polity Press, 2008.

FERNANDES, Bernardo Mançano. **A formação do MST no Brasil.** Petrópolis: Vozes, 2000.

FERNANDES, Ricardo Lopes; CÁRIO, Silvio Antonio Ferraz. **Características do processo inovativo da indústria têxtil confecções de Santa Catarina: uma avaliação de 2000 a 2005.** [s.d].

FLEURY, Afonso Carlos Corrêa; VARGAS, Nilton (Org.). **Organização do trabalho:** uma abordagem interdisciplinar. Sete estudos sobre a realidade brasileira. São Paulo: Atlas, 1987.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir:** o nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 1987.

FRANKLIN, S. H. **The European Peasantry.** Londres: Methuen, 1969.

GARCIA, Sandro Ruduit. Subcontratação. In. CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia.** 2. ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.

GEERTZ, Clifford. Ideology as a cultural system. In: APTER, David (Ed.). **Ideology and discontent.** Nova York: The Free Press, 1964.

GOMES, Maria Soledad Etcheverry. **Empregabilidade nos tempos de reestruturação e flexibilização:** trajetórias de trabalho e narrativas de ex-empregados do setor elétrico brasileiro. 2002. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2002.

GOMES, Paulo César da Costa. **A condição urbana:** ensaios de geopolítica da cidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

GOULARTI FILHO, Alcides. A formação econômica de Santa Catarina. **Ensaios FEE,** Porto Alegre, v. 23, n. 2, p. 997-1.007, 2002.

GRANOVETTER, Mark. Ação econômica e a estrutura social: o problema da imersão. **RAE-eletrônica**, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007.

GUIMARÃES, Nadya Araújo e Castro. Crise, reestruturação e trabalho industrial. In: _____. **Caminhos cruzados: estratégias de empresas e trajetórias de trabalhadores**. São Paulo: USP/Ed. 34, 2004.

GUZMAN, Virginia; MAURO, Amalia; ARAUJO, Kathya. **Trayectorias laborales de mujeres: cambios generacionales em el mercado de trabajo**. Ediciones Centro de Estudios de la Mujer, CEM, 2000.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 12. ed. São Paulo: Loyola, 1993.

HERING, Maria Luiza Renaux. **Colonização e indústria no Vale do Itajaí: o modelo catarinense de desenvolvimento**. Blumenau: Editora da FURB, 1987.

HIRATA, Helena; HUMPHREY, John. O emprego industrial feminino e a crise econômica brasileira. **Revista Economia Política**, n. 4, out./dez., 1984.

HIRATA, Helena. Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero. **Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho**, São Paulo, ano 4, n. 7, 1998.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. A classe operária tem dois sexos. Tradução Estela dos Santos de Abreu. **Revista Estudos Feministas**, v. 2, n. 3, 1994.

_____. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.

HOBSBAWM Eric J. **A era do capital: 1848-1875**. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2002.

HOLZMANN, Lorena; PICCININI, Valmíria. Flexibilização. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.

IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. 11. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

JARAGUÁ EM DADOS. **Perfil socioeconômico e turístico. Prefeitura de Jaraguá do Sul - SC**. Secretaria de Turismo, 2012.

JINKINGS, Isabella. **Reestruturação produtiva e emprego na indústria têxtil catarinense**. 2002. 112 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia Política) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2002.

JINKINS, Isabella; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. Produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

KOVÁCS, Ilona. Empresa flexível: problemas sociais do pós-taylorismo. In: PEREIRA, Antônio Garcia (Org.) **Globalizações: novos rumos do mundo do trabalho**. Florianópolis: UFSC/SOCIUS, 2001.

LANER, Aline dos Santos. **Psicologia e trabalho na História: da apropriação do tempo à busca da felicidade**. Ijuí: Ed. Unijuí, 2005.

LAVINAS, Lena; SORJ, Bila. **O trabalho a domicílio em questão: perspectivas brasileiras**. Relatório encomendado pela OIT – Chile, 1997.

LEITE, Marcia de Paula. **Trabalho e sociedade em transformação: mudanças produtivas e atores sociais**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2003.

_____. Tecendo a precarização: gênero, trabalho e emprego na indústria de confecções de São Paulo. **Rev. Trabalho, Educação e Saúde**, v. 2, n. 1, p. 239-265, 2004.

_____. As bordadeiras de Ibitinga: trabalho a domicílio e prática sindical. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 32, jun. 2009.

LIMA, Ângela Maria de Sousa. **As faces da subcontratação do trabalho: um estudo com trabalhadoras e trabalhadores da confecção**

de roupas de Cianorte e região. 2009. 357 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Unicamp, Campinas, 2009.

LINS, Hoyêdo Nunes. **Têxteis catarinenses anos 90**. Atualidade Econômica. Universidade Federal de Santa Catarina. Centro Socioeconômico – Departamento de Ciências Econômicas Florianópolis: Ed. da UFSC, 2000.

_____. Arranjo produtivo têxtil-vestuarista da região do Vale do Itajaí. In: CÁRIO, Silvio (Org.). **Economia de Santa Catarina**: inserção industrial e dinâmica competitiva. Florianópolis: UFSC/Governo do Estado de Santa Catarina, 2008.

LOBO, Elizabeth Souza. **A classe operária tem dois sexos**. Brasiliense: São Paulo, 1991.

MARTINS, José de Souza. **A imigração e a crise do Brasil agrário**. São Paulo: Pioneira, 1973.

MAURO, Amalia. Participacion laboral de las mujeres desde la perspectiva de cohortes. **Estadística y Economía**, Santiago, Chile, n. 15, 2º sem. 1997.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. O processo de produção do capital. 3. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988. (Os Economistas).

MEIHY, José Carlos S. Bom. **Manual de História Oral**. São Paulo: Loyola. Brasil, 1996.

MERLO, Alvaro Roberto Crespo. Doenças do trabalho. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011.

MILLS, Wright. A promessa. In: _____. **A imaginação sociológica**. 6. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 2. ed. São Paulo/Rio de Janeiro: Hucitec/Abrasco, 1993.

NARDI, Henrique Caetano. Saúde do trabalhador. In: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. 2. ed. ver. ampl. Porto Alegre: Zouk, 2011..

NEVES, Magda de Almeida. Reestruturação produtiva, qualificação e relações de gênero. In: ROCHA, Maria Isabel Baltar (Org.). **Trabalho e gênero: mudanças, permanências e desafios**. Campinas: ABEP, NEPO/Unicamp e CEDEPLAR/UFMG/São Paulo: Ed. 34, 2000. 384 p.

NEVES, Magda de Almeida; PEDROSA, Célia Maria. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções. **Sociedade e Estado** [on-line], Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, abr. 2007.

KERGOAT, Danièle. Relações sociais de sexo e divisão sexual do trabalho. In: LOPES, M. J. M.; MEYER, D. E.; WALDOW, V. R. (Org.) **Gênero e saúde**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

KITA, Silvia Regina Toassi. Festas de Rei: (Königsfeste). Associação dos Clubes e Sociedades de Tiro do Vale do Itapocu. 1. ed., 2000.

KLUG, João. Confessionalidade e etnicidade em Santa Catarina: tensões entre luteranos e católicos. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, v. 16, n. 24, out. 1998.

KREUTZ, Lúcio. Identidade étnica e processo escolar. **Cadernos de Pesquisa**, n. 107, p. 79-96, jul. 1999.

OLIVEIRA, Roberto Cardoso. **Identidade, etnia e estrutura social**. São Paulo: Pioneira, 1976.

OLIVEIRA, Rocío Guadarrama. La cultura laboral. In: DELAGARZA, Enrique Toledo (Org.). **Tratado latinoamericano de sociologia del trabajo**. México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, 2000.

PEDRO, Joana Maria. Mulheres do Sul. In: DEL PRIORE, Mary (Org.).

História das mulheres no Brasil. 2. ed. São Paulo: Contexto, 1997.

PEDROSA, Célia Maria. **Limites e potencialidades do desenvolvimento local:** a indústria da confecção de Divinópolis. 2005. 177 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica, Belo Horizonte, 2005.

PERROT, Michelle; BRESCIANI, Maria Stella Martins. **Os excluídos da história:** operários, mulheres e prisioneiros. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1988.

PIFFER, Ademir; KITA, Silvia Regina Toassi. **Baependi:** 100 anos de muitas histórias. Jaraguá do Sul: Design Editora, 2008.

PIALOUX, Michel; BEAUD, Stéphane. Permanentes e temporários. In: BOURDIEU, Pierre et al. **A miséria do mundo.** 5. ed. Petrópolis: Vozes, 2003.

POLANYI, Karl. (1944) **A grande transformação:** as origens da nossa época. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

POLIZELLI, Karine Muniz; LEITE, Silvana Nair. **Quem sente é a gente, mas é preciso relevar:** a lombalgia na vida das trabalhadoras do setor têxtil de Blumenau. **Saúde e Soc.** [online], São Paulo, v. 19, n. 2, p. 405-417, 2010.

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. In: _____. (Org). **Além da fábrica.** São Paulo: Boitempo, 2003.

RELATÓRIO DE ACOMPANHAMENTO SETORIAL: têxtil e confecção. Projeto: Boletim de Conjuntura Industrial, Instituto de Economia – Núcleo de Economia Industrial e da Tecnologia, Unicamp, maio 2008.

RENAUX, Maria Luiza. **O papel da mulher no Vale do Itajaí:** 1850–1950. Blumenau: FURB, 1995.

RENK, Arlene. **A luta da erva:** um ofício étnico no Oeste Catarinense.

Chapecó: Grifos, 1997.

RIBEIRO, Carla Vaz dos Santos et al. Mutações no mundo do trabalho e desumanização do indivíduo. **Cad. Pesq.**, São Luís, v. 13, n. 2, p. 75- 86, jul./dez. 2002.

RICHTER, Klaus. **A sociedade colonizadora hanseática de 1987 e a colonização no interior de Joinville e Blumenau**. 2. ed. rev. e ampl. Florianópolis/Blumenau: UFSC/FURB, 1992.

ROCHA, Cleiton Junior Pereira. **BLUMENAU – Acumulações Originárias**. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2013.

SAFFIOTI, Heleieth. Rearticulando gênero e classe social. In: COSTA, Albertina de Oliveira; BRUSCHINI, Cristina (Org.). **Uma questão de gênero**. Rio de Janeiro/São Paulo: Rosa dos Tempos/Fundação Carlos Chagas, 1992.

SANTOS, Ademir Valdir. **Grandeza pelo trabalho**: Formação de trabalhadores e cultura do trabalho em Jaraguá do Sul. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2003.

SANTOS, Leandro; ARUTO, Pietro Caldeirini. **Gênero e trabalho em Santa Catarina**: sobre trabalhadores e trabalhadoras no estado catarinense. Secretaria do Estado de Assistência Social, Trabalho e Habitação – SST e Diretoria de Trabalho e Emprego – DITE, 2012.

SCAVONE, Lucila. Estudos de gênero: uma sociologia feminista? **Revista Estudos Feministas**, v. 16, n. 1, 2008.

SCHÖRNER, Ancelmo. **O arco-íris encoberto**. Jaraguá do Sul, o trabalho e a história: operários, colonos-operários e faccionistas. Joinville: Editora Comunicações, 2000.

_____. **Jaraguá do Sul**: imagens criadas e realidades vividas ou a

frieza das estatísticas *versus* as cores da realidade. Artigo. Programa de Pós-graduação em História da UFSC, 2002.

SCHWEBEL, Dominique Fougeyrollas. Trabalho doméstico. In: HIRATA, Helena (Org). **Dicionário crítico do feminismo**. São Paulo: Unesp, 2009.

SCOTT, Joan W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, jul./dez. 1990.

_____. História das mulheres. In: BURKE, Peter. (Org.) **A escrita da História: novas perspectivas**. 4. ed. São Paulo: Unesp, 1992.

SELL, Carlos Eduardo. **Sociologia clássica**. Marx, Durkheim e Weber. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

SENNET, Richard. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SEYFERTH, Giralda. Aspectos da proletarianização do campesinato no Vale do Itajaí (SC): os colonos-operários. In. LOPES, J. S. L. (Org.). **Cultura e identidade operária: aspectos da cultura da classe trabalhadora**. São Paulo: Marco Zero, 1987.

_____. **Imigração e cultura no Brasil**. Brasília: Editora UnB, 1990.

_____. Etnicidade, política e ascensão social: um exemplo teuto-brasileiro. **Mana**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, p. 61-88, out. 1999a. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 30 abr. 2012.

_____. **A colonização alemã no Vale do Itajaí-Mirim: um estudo de desenvolvimento econômico**. 2. ed. Porto Alegre: Movimento, 1999b.

_____. O beneplácito da desigualdade: breve digressão sobre o racismo. In: **Racismo no Brasil**. São Paulo/Petrópolis: Abong, 2002.

_____. A ideia de cultura teuto-brasileira: literatura, identidade e os significados da etnicidade. **Horiz. Antropol.**, Porto Alegre, v. 10, n. 22, dez. 2004 .

_____. A dimensão cultural da imigração. **Rev. Bras. Ci. Soc.**, São Paulo, v. 26, n. 77, out. 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php>>. Acesso em: 30 abr. 2011.

SILVA, Emílio. **O segundo livro Jaraguá do Sul**. Um capítulo na povoação do Vale do Itapocu. Jaraguá do Sul, 1975.

_____. Jaraguá do Sul: a povoação do Vale do Itapocu. 3. ed. Organizador e revisor Apolinário Ternes. Jaraguá do Sul: Ed. do Autor, 2005.

SILVA FILHO, Luís Abel da; QUEIROZ, Silvana Nunes de. Indústria têxtil: uma análise do emprego formal em Santa Catarina *vis-à-vis* o Ceará – 1998/2008. **Perspectiva Econômica**, v. 7, n. 2, p. 64-77, jul./dez. 2011.

SÓLIO, Marlene Branca. Colaborador: conceito e preconceito. **V ABRAPCORP**. Redes Sociais, Comunicação, Organizações. UCS, Caxias do Sul, 2011. Disponível em: <www.abrapcorp.org.br/anais2011/trabalhos/trabalho_marlene.php>. Acesso em: 8 nov. 2013.

SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **RBCS**, v. 15, n. 43, jun. 2000.

STULZER, Frei Aurélio. **O primeiro livro de Jaraguá**. Niterói: Ed. Vozes, 1973.

SWEDBERG, Richard. Sociologia econômica: hoje e amanhã. **Tempo Social: Revista de Sociologia da USP**, v. 16, n. 2, 2004.

TOLEDO, Enrique de la Garza. El flexibilidad del trabajo en América Latina. In: **Tratado latino-americano de sociologia del trabajo**. El Colegio de México. Fondo de Cultura Económica, 2000.

VINHA, Valéria. Polanyi e a Nova Sociologia Econômica: uma aplicação contemporânea do conceito do enraizamento social. **Econômica**, v. 3 n. 2, dez. 2001 (impresso em set. 2003).

WANDERLEY, Fernanda. Avanços e desafios da Nova Sociologia

Econômica: notas sobre os estudos sociológicos do mercado. **Soc. Estado.**, Brasília, v. 17, n. 1, jun. 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/scielo.php?>>. Acesso em: 30 abr. 2012.

WEBER, Max. **Economia e sociedade**: fundamentos da sociologia compreensiva. 4. ed. Brasília: Editora UnB, 2000.

_____. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

ZANELA, Ângelo Brião; BORTOLUZZI, Cássio Andre; ORLOWSKI, Rosemari Fágima. **O comportamento da indústria catarinense a partir dos resultados da balança comercial entre 2000 e 2008**. Monografia de Conclusão do Curso em Ciências Econômicas. Colocação no XV Prêmio Catarinense de Economia 2010. Curso de Ciência Econômicas/Unochapecó.

REFERÊNCIAS ELETRÔNICAS

ABRANTES, 1999. **A internacionalização empresarial numa economia mundializada** (1999). Disponível em: <http://www.ipv.pt/millennium/15_arq2.htm>. Acesso em: 13 set. 2011.

A internacionalização empresarial numa economia mundializada (1999). Disponível em: <http://www.ipv.pt/millennium/15_arq2.htm>. Acesso em: 13 set. 2011.

ACIJS. Disponível em: <<http://www.acijs.com.br/interna.php?pagina=arquivo-historico>>. Acesso em: 3 abr. 2012.

AMVALI. Disponível em: <<http://www.amvali.org.br/municipios/index.php>>. Acesso em: 29 out. 2013.

Anuário Brasil Têxtil 2006 – Associação Brasileira da Indústria Têxtil – ABIT. Disponível em: <<http://www.abit.org.br/Home.aspx>>. Acesso em: 6 nov. 2013.

As 10 maiores empresas têxteis do sul do Brasil. Associação Brasileira da Indústria Têxtil – ABIT. Disponível em: <<http://www.abit.org.br/Home.aspx>>. Acesso em: 6 nov. 2013.

Bandeira do Município de Jaraguá do Sul – SC. Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul. Disponível em: <<http://www.jaraguadosul.sc.gov.br>>. Acesso em: 16 jul. 2012.

Brasão do Município de Jaraguá do Sul – SC. Prefeitura Municipal de Jaraguá do Sul. Disponível em: <<http://www.jaraguadosul.sc.gov.br>>. Acesso em: 16 jul. 2012.

CEFET – SC. Cenário Brasileiro da Cadeia Têxtil. Centro Federal de Educação Tecnológica de Santa Catarina, [s.d], p. 15. Disponível em: <<http://www.ifsc.edu.br/>>. Acesso em: 2 nov. 2013.

Censo Demográfico de 2010 IBGE. In: Prefeitura de Jaraguá do Sul, Jaraguá em Dados 2012. 2.2. A Estimativa populacional do IBGE para 2012 é de 148.353 habitantes.

Comunidade Negra – Museu Histórico de Jaraguá do Sul. Disponível em: <http://portal.jaraguadosul.com.br/modulos_externos/museu/>. Acesso em: 5 nov. 2013.

Conheça a Malwee: vocação industrial atravessa o século. Disponível em: <<http://www.malwee.com.br/institucional/conheca-a-malwee.php>>. Acesso em: 3 abr. 2012.

Costureira a domicílio. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/?r=site/noticiaView&id=7842>>. Acesso em: 5 nov. 2013.

Costureira segura criança no colo em meio ao ambiente da costura. Disponível em: <<http://tnh1.ne10.uol.com.br/noticia/brasil/2012/05/27/189477/grupo-alagoano-tem-condenacao-milionaria-por-trabalho-escravo-no-para>>. Acesso em: 5 nov. 2013.

Dados indústria têxtil. Disponível em: <<http://www2.fiescnet.com.br/>>

web/pt/site_topo/pei/info/textil-e-vestuario>. Acesso em: 4 abr. 2012.

Definição do conceito de integração vertical. DOWELL, Maria Cristina Mac e CAVALCANTI, José Carlos. Disponível em: <<http://www.decon.ufpe.br/integ1.htm>>. Acesso em: 25 ago. 2013.

Empreendedorismo por vocação em Jaraguá do Sul, 2009. Disponível em: <<http://www.acijs.com.br/interna.php?pagina=arquivo-historico>>. Acesso em: 3 abr. 2012.

Empregos formais em Jaraguá do Sul. Fonte: RAIS – MTE. Disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_isper/index.php>. Acesso em: 6 nov. 2013.

IBGE. As cidades. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>>. Acesso em: 3 abr. 2012.

Imigração no Brasil por nacionalidade. IBGE. Disponível em: <<http://www.ensinoonline.com.br/provas/PUC-PR>>. Acesso em: 5 nov. 2013.

Inaugurado o Parque Fabril no Nordeste brasileiro no ano de 1998, Pacatuba – Fortaleza. Disponível em: <<http://www.marisolsa.com.br/pt/>>. Acesso em: 7 abr. 2013.

Indústria têxtil de SC. Disponível em: <http://www2.fiescnet.com.br/web/pt/site_topo/pei/info/textil-e-vestuario>. Acesso em: 4 abr. 2012.

Institucional Malwee Ltda. Disponível em: <<http://www.malwee.com.br/institucional/conheca-a-malwee.php>>. Acesso em: 29 out. 2013.

Integração vertical. DOWELL, Maria Cristina Mac; CAVALCANTI, José Carlos. Disponível em: <<http://www.decon.ufpe.br/integ1.htm>>. Acesso em: 25 ago. 2013.

Jaraguá do Sul. Disponível em: <http://www.jaraguadosul.sc.gov.br/modules/xt_conteudo/index.php?id=1022>. Acesso em: 16 jul. 2012.

Lei 8.861. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8861.htm>. Acesso em: 28 out. 2013.

Lei 11.770. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11770.htm>. Acesso em: 28 out. 2013.

Mapa da empresa. Disponível em: <<http://www.marisolsa.com.br/pt/>>. Acesso em: 7 abr. 2013.

O trabalho infantil nas constituições brasileiras. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10049>. Acesso em: 26 jul. 2013.

Problema da LER atinge mais mulher. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff1404200212.htm>>. Acesso em: 11 jul. 2013.

Região do Vale do Itapocu: Jaraguá do Sul, Schroeder, Guaramirim, Barra Velha e Corupá. Disponível em: <<http://www.amvali.org.br/municipios/index.php>>. Acesso em: 16 jul. 2013.

Região Norte do Estado de Santa Catarina/Fundação Catarinense de Cultura. Disponível em: <<http://www.fcc.sc.gov.br/patrimoniocultural//pagina/13286/regioesmuseologicasdesantacatarina>>. Acesso em: 30 jul. 2013.

Relacionamento: balanço social. Disponível em: <<http://www.marisolsa.com.br/relacao-com-investidores/>>. Acesso em: 24 fev. 2012.

Responsabilidade social empresarial. Disponível em: <http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/pt/93/servicos_do_portal/perguntas_frequentes/perguntasfrequentes.aspx>. Acesso em: 24 fev. 2012.

Santa Catarina em números: têxtil e confecção. Disponível em: <http://www2.fiescnet.com.br/web/pt/site_topo/pei/info/textil-e-vestuario>. Acesso em: 4 abr. 2012.

ANEXOS

1. Entrevista com empresária(o) do ramo têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul – Campo II – Outubro de 2012

1. Gostaria que me contasse sobre a sua trajetória (profissional) como empresária(o) do ramo têxtil.
2. Fale sobre a indústria têxtil-vestuarista internacionalizada?
3. O que é levado em consideração, na hora da contratação das(os) trabalhadoras(es)?
4. Qual a faixa etária das trabalhadoras?
5. Qual o nível de escolaridade das trabalhadoras da sua empresa?
6. De que forma, a crise econômica de 1990, afetou a indústria têxtil-vestuarista (regionalmente e nacionalmente)?
7. A crise gerou demissões e a abertura de facções?
8. Como acontece a modernização tecnológica no ramo têxtil, em quais momentos?
9. Como as trabalhadoras lidam com as inovações tecnológicas na costura? Adaptam-se facilmente.
10. Você adota algum tipo de Círculo Controle de Qualidade, ou isso só ocorre nas grandes empresas?
11. Como você descreveria o perfil de uma trabalhadora mais antiga e o de uma mais jovem (O perfil geracional das trabalhadoras)?
12. Fale sobre os cursos de formação técnica, voltados para o setor têxtil-vestuarista, existentes na região.
13. Como é sua relação com o sindicato?
14. O que você espera do seu trabalho? Se pudesse mudar algo nele, o que mudaria?

2. Entrevista com costureira de facção não registrada e que não possui carteira assinada – Jaraguá do Sul – Dezembro de 2012

Idade:

Escolaridade:

Religião:

Bairro:

Naturalidade:

Etnicidade:

Estado civil:

Filhos:

1. Gostaria que me contasse um pouco da sua vida, se você é natural da cidade ou se veio de fora e porque veio a Jaraguá do Sul.
2. Porque decidiu trabalhar com a costura numa Facção?
3. Quais as desvantagens de trabalhar em casa por conta própria?
4. Como é a organização do trabalho dentro da sua casa, como você organiza o seu espaço, que é ao mesmo tempo trabalho e moradia?
5. Como é a sua rotina diária de trabalho em casa?
6. Você trabalha com peças de qual empresa? Como elas chegam até você?
7. Como você adquiriu as máquinas de costura?
8. Você consegue fazer quantas peças de roupa por dia?
9. Como é feita a manutenção das máquinas?
10. Você conhece a empresa que fornece as peças para costurar?
11. Seu esposo(a) ou algum membro da sua família te ajuda a realizar a tarefa da costura?
12. Que tipo de máquina a senhora utiliza na costura?
13. Quanto a sua renda representa para o ganho total na família?
14. O que vale mais a pena: trabalhar com a costura em casa ou na empresa?

15. Quanto você ganha na confecção de uma peça de roupa? Por quanto esta mesma peça é vendida na loja da empresa que contratou os seus serviços?
16. O que você espera para os seus filhos em termos de oportunidade de trabalho?
17. Fale sobre a sua saúde?
18. O que você espera do seu trabalho? Se pudesse mudar algo nele, o que mudaria?

3. Entrevista com costureira de facção, registrada em carteira – Dezembro de 2012

1. Fale sobre você: se é casada, têm filhos, escolaridade e religião.
2. Conte-me sobre a sua vida: se é natural da cidade ou veio de fora.
3. Quais as principais diferenças entre ser funcionária de uma facção e de uma grande empresa têxtil?
4. Aqui se registra (em carteira) como se fosse uma grande empresa. Existem outras facções que não registram as trabalhadoras?
5. Conte-me um pouco sobre sua vida diária, quantas horas você trabalha por dia?
6. E o seu esposo(a), ele(a) te ajuda? Como é a distribuição de tarefas no ambiente doméstico?
7. Você costura em casa?
8. De qual empresa vocês recebem as peças para costurar?
9. Você gosta do trabalho da costura?
10. Fale sobre as suas colegas de trabalho. Elas trabalham com costura em casa também ou só na facção?
11. Você conhece trabalhadoras que trabalham de forma não registrada, que pegam peças de grandes empresas?
12. Como é o processo de produção na costura?
13. Esse tipo de organização é do tipo “célula”?

14. Quais máquinas você utiliza?
15. Fale sobre a sua renda. Quanto ela representa na renda da sua família?
16. Como era o salário na outra fábrica (de grande porte) que você trabalhou.
17. O que você faz no seu tempo livre (lazer)?
18. O que você espera do seu trabalho? Se você pudesse mudar algo nele, o que você mudaria?

4. Entrevista com trabalhadoras da Marisol e Malwee – Setembro a dezembro de 2012

1. Gostaria que me contasse um pouco da sua vida (também profissional), se você é natural da cidade ou se veio de fora (conte-me porque veio a Jaraguá do Sul).
2. Como é sua rotina diária?
3. Você tem parentes que trabalharam ou trabalham na empresa?
4. Como você descreve a sua linha de produção.
5. Você recebeu ou recebe cursos da empresa?
6. Você considera adequadas as condições do seu local de trabalho?
7. Quais foram as mudanças tecnológicas e organizacionais no setor que você trabalha na empresa?
8. Como é a sua relação com as colegas da célula (setor)?
9. Fale sobre as crises econômicas que afetaram a empresa. Você teve colegas mandadas embora?
10. O que mais te chama à atenção na empresa, em termos de normas ou valores?
11. Você se identifica com os valores e políticas da empresa?
12. Qual a sua opinião sobre as trabalhadoras jovens na costura?
13. Como você avalia a sua saúde hoje?
14. Fale sobre as trabalhadoras que vêm de fora.

15. Você acha que quem nasceu na cidade tem um reconhecimento maior da empresa?
16. Qual a sua opinião sobre o sindicato?
17. Você se lembra de alguma paralisação ou greve na empresa ou no seu setor?
18. O que a empresa oferece em termos de benefícios sociais às trabalhadoras, como creches, planos de saúde, etc?
19. O que você faz no seu tempo livre (lazer)?
20. O que você espera do seu trabalho? Se você pudesse mudar algo nele, o que você mudaria?

5. Entrevista com o historiador, concedida em 14 de dezembro de 2012. O mesmo roteiro foi aplicado ao professor do Instituto Técnico Federal de Jaraguá do Sul

1. Fale sobre as especificidades culturais de componente étnico, presentes na gestão empresarial e na organização do trabalho, no caso das empresas Malwee e Marisol.
2. A Malwee e a Marisol ainda são empresas familiares? Como você avalia estas gestões empresariais e do trabalho? Elas sofreram mudanças no contexto da reestruturação industrial nos anos de 1990?
3. Quais os critérios que as empresas têxteis utilizam para a contratação das trabalhadoras(es)?
4. Nos anos de 1990, iniciou-se um processo de crise no setor têxtil. Com a crise, o elo de reciprocidade que a empresa estabelece com as(os) trabalhadoras ligadas às tradições, teria se quebrado.
5. Fale sobre as trabalhadoras(es) que vêm de fora, em especial, o fluxo migratório de paranaenses na cidade de Jaraguá do Sul.
6. Fale sobre a questão geracional e de gênero na empresa têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul.

6. Entrevista com a vice-presidente e coordenadora do departamento da mulher do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Jaraguá do Sul e Região (STIV), em 13 de agosto de 2012

1. Gostaria que me contasse um pouco da sua vida (também profissional), se você é natural da cidade ou se veio de fora (conte-me porque veio a Jaraguá do Sul).
2. Como chegou a esse cargo? Para você, a organização sindical é um espaço masculino?
3. Como você poderia relacionar os aspectos culturais da etnicidade alemã com as relações de gênero no trabalho?
4. Em sua opinião, a(o) trabalhadora(r) nascida(o) em Jaraguá do Sul tem alguma preferência ao ser recrutada(o)? Se sim, por quê?
5. Para você, existem conflitos entre as(os) trabalhadoras(es) de origem étnica alemã (e demais etnias europeias locais) com as trabalhadoras(es) que vêm de fora para trabalhar na fábrica? Como aparecem esses conflitos? Exemplifique.
6. Fale sobre os impactos causados pela crise dos anos de 1990 na indústria têxtil-vestuarista. Quais foram as consequências para as trabalhadoras(es)? Houve demissões? Houve modificações na reorganização (recomposição) de diretorias?
7. Por que foi criado o departamento mulher (Projeto Mulher)? Quais as atividades direcionadas às mulheres no sindicato e na fábrica? Como o debate de gênero aparece no sindicato?
8. Como o sindicato aborda questões de gênero? E a dupla jornada?
9. Qual a atuação do sindicato em relação à violência moral no local de trabalho e o assédio sexual na indústria?
10. Em que proporção as trabalhadoras(es) acompanham e participam das atividades do sindicato, como assembleias, paralisações, greves e outras atividades?
11. Existem diferenças em relação aos índices de adesão nas atividades organizadas pelo sindicato, entre trabalhadores de origem alemã

(e europeia) e trabalhadores oriundos de outras regiões (migrantes)?

12. No que diz respeito à saúde das trabalhadoras, quais as principais doenças? Elas surgem em decorrência de quais atividades dentro da fábrica?

13. Como as lideranças desse sindicato lidam(ou até que ponto estão envolvidas) com as políticas de responsabilidade social empresarial nas indústrias têxteis-vestuaristas?

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – População jaraguaense por cor ou etnia (total de hab.) – 2010.....	45
Gráfico 2 – Dez cidades mais populosas de SC (mil hab.) – 2010.....	60
Gráfico 3 – Dez maiores PIBs de SC (1.000 reais) – 2010.....	61
Gráfico 4 – Ramos de atividades econômicas: Jaraguá do Sul, SC e Brasil – 2009.....	61
Gráfico 5 – Jaraguá do Sul: nº de empregos formais em 31/12/2011 por setor e sexo.....	64
Gráfico 6 – Empregos formais em Jaraguá do Sul – ocupações com maiores estoques em 31/12/2011.....	64
Gráfico 7 – Identificação da população de Jaraguá do Sul segundo a religiosidade – 2010.....	100
Gráfico 8 – Evolução populacional de Jaraguá do Sul: 1991–2010.....	101
Gráfico 9 – Evolução populacional de Jaraguá do Sul por área de ocupação e sexo – 2000–2010.....	102
Gráfico 10 – Migrantes de outros estados e regiões residentes em Jaraguá do Sul – 2000–2010.....	102
Gráfico 11 – Escolaridade das(os) trabalhadoras(es) da indústria têxtil – SC (%).....	123
Gráfico 12 – Total de trabalhadoras(es) na indústria têxtil de SC – 1996–2007.....	170
Gráfico 13 – Setores da indústria têxtil-vestuarista que mais demitiram trabalhadoras(es) em Jaraguá do Sul – SC: 2012–2013.....	173
Gráfico 14 – Total de trabalhadoras(es) da Marisol (SC, RS e CE) – 2006–2012.....	174
Gráfico 15 – Atividades do ramo têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul – SC – mulheres e homens – 2010.....	177
Gráfico 16 – Média salarial (em reais) por função na ind. têxtil-vestuarista de Jaraguá do Sul – SC: 2012–2013.....	188

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Imigração no Brasil, por nacionalidade – períodos decenais 1884-1893 a 1924-1933.....	46
Tabela 2 – Primeiras indústrias de Jaraguá do Sul, procedência e ramo da economia.....	67
Tabela 3 – Principais indústrias têxteis de Jaraguá do Sul – 2006.....	71
Tabela 4 – As 10 maiores empresas têxteis do Sul do Brasil.....	78
Tabela 5 – Perfil das trabalhadoras entrevistadas.....	116

LISTA DE FOTOS

Foto 1 – Sede comercial da firma Weege (1906). Atual Malwee.....	23
Foto 2 – Costura em domicílio: o ambiente doméstico e o trabalho remunerado se confundem numa mesma paisagem.....	31
Foto 3 – Povoamento do município de Jaraguá do Sul às margens do Rio Itapocu (1909).....	40
Foto 4 – Comunidade de ascendência alemã na primeira sociedade escolar de Jaraguá do Sul, bairro Rio do Serro, Vale do Rio da Luz (1895).....	41
Foto 5 – Família da comunidade negra de Jaraguá do Sul (1956).....	42
Foto 6 – Comunidade húngara de Jaraguá do Sul.....	44
Foto 7 – Estabelecimento comercial da família Marquardt, de origem alemã.....	58
Foto 8 – Estacionamento de bicicletas da Malwee.....	138
Foto 9 – Costureira segura criança no colo no ambiente da costura.....	187

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 – Brasão do município de Jaraguá do Sul (SC)	94
Ilustração 2 – Bandeira do município de Jaraguá do Sul (SC).....	94

LISTA DE MAPAS

Mapa 1 – Região Norte do Estado de Santa Catarina.....	36
Mapa 2 – Municípios do Vale do Itapocu.....	36
Mapa 3 – Localização dos principais polos da indústria têxtil-vestuarista, nas regiões do Vale do Itajaí e Norte Catarinense.....	40

LISTA DE SIGLAS

ABIT – Associação Brasileira da Indústria Têxtil
ACIJS – Associação Empresarial de Jaraguá do Sul
AMVALI – Associação dos Municípios do Vale do Itapocu
Fiesc – Federação das Indústrias de Santa Catarina
FETIESC – Federação dos Trabalhadores das Indústrias de Santa Catarina
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
IFSC – Instituto Federal de Santa Catarina
IHGSC – Instituto Histórico Geográfico de Santa Catarina – IHGSC
MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
Senai – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Sesi – Serviço Social da Indústria
SINAIT – Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho
SINTEX – Sindicato das Indústrias de Fiação, Tecelagem e do Vestuário de Blumenau
STIV – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Jaraguá do Sul e Região
UNICAMP – Universidade Estadual de Campinas

EDITORIA EM DEBATE

Muito do que se produz na universidade não é publicado por falta de oportunidades editoriais, quer nas editoras comerciais, quer nas editoras universitárias, cuja limitação orçamentária não permite acompanhar a demanda existente. As consequências dessa carência são várias, mas, principalmente, a dificuldade de acesso aos novos conhecimentos por parte de estudantes, pesquisadores e leitores em geral. De outro lado, há prejuízo também para os autores, ante a tendência de se pontuar a produção intelectual conforme as publicações.

Constata-se, ainda, a velocidade crescente e em escala cada vez maior da utilização de recursos informacionais, que permitem a divulgação e a democratização do acesso às publicações. Dentre outras formas, destacam-se os *e-books*, artigos *full text*, base de dados, diretórios e documentos em formato eletrônico, inovações amplamente utilizadas para consulta às referências científicas e como ferramentas formativas e facilitadoras nas atividades de ensino e extensão.

Os documentos impressos, tanto os periódicos como os livros, continuam sendo produzidos e continuarão em vigência, conforme opinam os estudiosos do assunto. Entretanto, as inovações técnicas assinaladas podem contribuir de forma complementar e, mais ainda, oferecer mais facilidade de acesso, barateamento de custos e outros recursos instrumentais que a obra impressa não permite, como a interatividade e a elaboração de conteúdos inter e transdisciplinares.

Portanto, é necessário que os laboratórios e núcleos de pesquisa e ensino, que agregam professores, técnicos educacionais e alunos na produção de conhecimentos, possam, de forma convergente, suprir suas demandas de publicação como forma de extensão universitária, por meio de edições eletrônicas com custos reduzidos e em divulgação aberta e gratuita em redes de computadores. Essas características, sem dúvida, possibilitam à universidade pública cumprir de forma mais eficaz suas funções sociais.

Dessa perspectiva, a editoração na universidade pode ser descentralizada, permitindo que várias iniciativas realizem essa convergência com autonomia e responsabilidade acadêmica, editando livros e periódicos de divulgação científica conforme as peculiaridades de cada área de conhecimento no que diz respeito à sua forma e conteúdo.

Por meio dos esforços do Laboratório de Sociologia do Trabalho (LASTRO), da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), que conta com a participação de professores, técnicos e estudantes de graduação e de pós-graduação, a Editoria Em Debate nasce com o objetivo de desenvolver e aplicar recursos de publicação eletrônica para revistas, cadernos, coleções e livros que possibilitem o acesso irrestrito e gratuito dos trabalhos de autoria dos membros dos núcleos, laboratórios e linhas de pesquisa da UFSC e de outras instituições, conveniadas ou não, sob a orientação de uma Comissão Editorial.

Os editores

Coordenador

Ricardo Gaspar Müller

Conselho editorial

Adir Valdemar Garcia	José Carlos Mendonça
Ary César Minella	Laura Senna Ferreira
Fernando Ponte de Sousa	Maria Soledad E. Orchard
Iraldo Alberto Alves Matias	Michel Goulart da Silva
Jacques Mick	Paulo Sergio Tumolo
Janice Tirelli Ponte de Sousa	Valcionir Corrêa

Outros lançamentos de 2014

1964: o golpe contra a democracia e as reformas

Caio Navarro de Toledo (org.)

Antes de junho: rebeldia, poder e fazer da juventude autonomista

Leo Vinicius

Cartas de Paulo Leminski:

Sinais de Vida

Joacy Ghizzi Neto

Gramsci, transição social e educação: notas para uma reflexão crítica

Paulo Sergio Tumolo

Investidor responsável ou retorno sustentável?

Uma análise sobre o Índice de Sustentabilidade Empresarial

André Schneider Dietzold

O assalto aos cofres públicos e a luta pela comunicação democrática no Brasil

Itamar Aguiar

Projeto e revolução: do fetichismo à gestão, uma crítica à teoria do design

Iraldo Matias

Melissa Coimbra. Licenciada e bacharel em Ciências Sociais pela UFSC. Especializou-se em Educação, Sociedade e Cultura na Universidade Regional de Blumenau (FURB) e é mestra em Sociologia Política (UFSC). Participou do Laboratório Interdisciplinar de Ensino de Filosofia e Sociologia (LEFIS), pesquisando o ensino de Sociologia aplicado ao Ensino Médio. Possui experiência com educação a distância como tutora na disciplina de Educação e Sociedade na UFSC e como professora tutora de Antropologia Social na Universidade do Vale do Itajaí (Univali). Lecionou Sociologia no Senai de Jaraguá do Sul. É professora efetiva de Sociologia do Estado de Santa Catarina. E-mail: melissagagbarcellos@hotmail.com

Melissa Coimbra

A CULTURA DO TRABALHO EM JARAGUÁ DO SUL:

UM ESTUDO SOBRE AS TRABALHADORAS DA INDÚSTRIA TÊXTIL-VESTUARISTA

A pesquisa documentada neste livro volta-se para as trajetórias laborais das trabalhadoras que atuam na indústria têxtil-vestuária de Jaraguá do Sul (SC) da perspectiva de gênero e da dimensão étnica, considerando as mudanças históricas estruturais e os impactos da reestruturação produtiva a partir dos anos 1990.

Analisa-se como a cultura do trabalho, pautada em especificidades étnicas, se entrelaça com as questões de gênero no interior da fábrica e fora dela. Entre os principais impactos da reestruturação produtiva, destaca-se o trabalho informal presente por meio das facções de costura, em que mulheres, e muitas vezes crianças, têm uma carga de trabalho ininterrupta na própria residência.

Tais impactos geraram mudanças nas relações de trabalho, gênero e etnicidade, sendo que este último é um dos elementos constituintes da cultura do trabalho na região.



**EDITORIA
EM DEBATE**

www.editoriaemdebate.ufsc.br

