

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

**De trabalhadoras precárias a empreendedoras da confecção?
A complexa construção da identidade profissional das
trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção**

ROSÂNGELA MARIA PEREIRA

PORTO ALEGRE

2011

ROSÂNGELA MARIA PEREIRA

**De trabalhadoras precárias a empreendedoras da confecção?
A complexa construção da identidade profissional das
trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção**

Tese de Doutorado
Requisito parcial para a obtenção do título de
Doutor em Sociologia
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Programa de Pós-Graduação em Sociologia

Orientadora: Dra. Cinara Lerrer Rosenfield

Porto Alegre

2011

ROSÂNGELA MARIA PEREIRA

**De trabalhadoras precárias a empreendedoras da confecção?
A complexa construção da identidade profissional das
trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção**

Tese de doutorado como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Sociologia.

Programa de Pós-Graduação em Sociologia
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Área de Ciências Sociais e Humanas

Prof^a. Dra. Magda de Almeida Neves

Prof^a. Dra. Valmiria Carolina Piccinini

Prof^a. Dra. Lorena Holzmann

Prof^a. Dra. Cinara Lerrer Rosenfield

Porto Alegre, 18 de março de 2011.

Dedicatória

Às trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção que dedicaram parte do seu tempo e tornaram possível esse trabalho.

Agradecimentos:

Não poderia deixar de expressar o mais profundo agradecimento a todos aqueles que me apoiaram nesta longa caminhada e contribuíram para a realização deste trabalho.

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e, especialmente, ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pela concessão de bolsa de estudos.

À Pró-Reitoria de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, pela convivência aprazível e pelo crescimento intelectual proporcionado durante o curso. Meu agradecimento especial à Prof^a. Dra. Lorena Holzmann e ao Prof. Dr. José Carlos dos Anjos, pelas contribuições valorosas a este trabalho.

Aos funcionários do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, por sua atenção ao longo deste percurso.

Aos colegas do doutorado, pelos calorosos debates e trocas de ideias e textos, dentro e fora da sala de aula, e pelos momentos agradáveis de descontração.

À Mônica, Cláudia, Angelita, Natalina, Maria das Dores, Maria Geralda e Sirlene, pelo empenho em viabilizar o contato com as trabalhadoras a domicílio, empresários e outras trabalhadoras da indústria.

Ao Elcio, pelo apoio emocional, e ao Pedro Henrique, por todo o seu carinho. À minha mãe, Rosa, ao meu pai, Jesus, e aos meus irmãos Rodrigo e Ronaldo, que me apoiaram sempre e estenderam as mãos nos momentos mais difíceis.

Agradecimento muito especial à Prof^a. Dra. Cinara Lerrer Rosenfield, por sua acolhida, contribuição intelectual e disponibilidade em todos os momentos da pesquisa e redação da tese, pelo apoio incondicional e compreensão que sempre manifestou nestes anos de convívio intelectual.

E a todas as outras pessoas que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho.

A todos, o meu muito obrigada!

Resumo

Este estudo trata da relação identidade profissional e relações de trabalho. O objetivo é investigar como as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção de Divinópolis (MG), inseridas nos processos de flexibilização e nas mudanças recentes no mundo do trabalho constroem sua identidade profissional. Recorre-se a entrevistas semiestruturadas com trabalhadoras a domicílio, empresários da confecção, diferentes trabalhadoras da indústria de confecção e representante do Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Confecção de Divinópolis (MG) e à observação do campo com a confecção de um “Diário de campo”. Aborda-se a construção da identidade profissional, associada, particularmente, ao trabalho a domicílio, informal, precário e empreendedorismo. Para a análise da construção da identidade profissional, versa-se sobre as transformações do trabalho que envolvem os processos de subcontratação e terceirização na indústria de confecção, logo, as relações de trabalho, as relações com as instituições de representação, as condições de trabalho e as relações de gênero. Analisa-se a articulação contínua de dois processos, o da autonomia no trabalho e o reconhecimento no e pelo trabalho e a trajetória profissional e as perspectivas futuras das trabalhadoras. Reagrupa-se e classifica-se, de forma indutiva, as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção, a fim de construir uma tipologia das suas identidades profissionais. Caracteriza-se, empiricamente, quatro tipos: as trabalhadoras tipo precárias, as trabalhadoras tipo tuteladas, as trabalhadoras tipo proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e as trabalhadoras tipo empreendedoras. Como resultado deste estudo, mostra-se que o empreendedorismo individual como autoemprego estabelece exigências específicas para sua concretização (uma melhor divisão do trabalho na casa, recursos – financeiros – locais adequados de trabalho, maquinário de qualidade, qualificação formal e pelo trabalho, etc.). Os aspectos subjetivos, como o desejo de sucesso e de satisfação em criar algo, são relevantes para as possibilidades de sucesso, mas a sua concretização está calcada, ainda, em aspectos objetivos e, como tal, não está ao alcance de todas as trabalhadoras. A opção pelo trabalho autônomo não conduziria, efetivamente, a uma maior autonomia e liberdade no trabalho. O empreendedorismo envolve a contribuição de mais atores e, no trabalho a domicílio, exigiria um envolvimento maior da família. Um dos grandes desafios da análise sociológica, e enfrentado nesta pesquisa, é o de relacionar os processos históricos globais – ou macrossociológicos – com os relativos aos resultados da pesquisa empírica – microssociológicos – consagrados aos indivíduos e às situações sociais concretas. Logo, tornar possível uma análise sociológica da riqueza dos dados recolhidos no campo de pesquisa. As análises tipológicas das experiências vividas têm o significado e a vantagem de contribuir para explicitar os efeitos dos fenômenos estruturais, de ordem macrossociológica, sobre as atitudes e os comportamentos dos indivíduos e, conseqüentemente, sobre os espaços de liberdade, mesmo limitados, de que aqueles dispõem para dar um sentido a sua experiência social.

Palavras-chave: trabalho a domicílio, trabalho precário, precarização-precariedade, empreendedorismo, identidade profissional.

Abstract

This study deals with the relationship between professional identity and work relationships. The aim is investigate how homeworkers in the textile industry from Divinópolis (MG), inserted into the processes of relaxation and recent changes in the work setting, build up their professional identity. The study makes use of semi-structured interviews with female homeworkers, owners of textile companies, different workers in the textile industry and a representative of the Textile Industry Worker's Union of Divinópolis (MG), as well as the field observation with the making of a "Field Diary". The study tells of the building up of the professional identity associated particularly with the homeworking, informal, precarious and entrepreneurship. For the analysis of the building up of the professional identity, the study discusses about work changes that involve the processes of underemployment and outsourcing in the textile industry; therefore, the work relationships, the relationship with representation institutions, work conditions, and gender relationships. It analyzes the continuous articulation of two processes: work autonomy and recognition inside and for the job, as well as the professional trajectory and the workers' perspectives for the future. We inductively rearranged and classified the homeworkers in the textile industry so that we could conceive a typology of their professional identities. We empirically characterized four types: the precarious type, the subordinate type, the owners-of-a-small-business type and/or the minor boss, and the enterprising type. As a result of this study, we show that the individual entrepreneurship as self-employment establishes specific demands for its achievement: a better work division at home, resources – financial – adequate places to work, quality machinery, formal qualification and for the job, and so on. The subjective aspects such as the desire to succeed and the joy in creating something are relevant for success possibilities; however, that is still grounded in objective aspects and for that reason, it is still out of such workers' reach. The choice for the autonomous job would not effectively lead to a higher autonomy and freedom at work. The entrepreneurship demands the involvement of more elements, and in the homeworking, it would demand a higher involvement of the family. One of the biggest challenges in the sociological analysis, dealt with through this research, lies in relating the global historical processes – or macrosociological – to the processes concerning the empirical research – microsociological – which are particular to individuals and to concrete social situations; thereby, such challenge consists in enabling a sociological analysis of the richness of the data collected in the research field. The typological analysis of their experiences has the meaning and the advantage of helping to show the effects of the structural phenomena, of the macrosociological kind, about the attitudes and behavior of the individuals and, consequently, about the areas of freedom, even limited, that they have to give a meaning to their social experience.

Key Words: homeworking, precarious work, precariousness, entrepreneurship, professional identity.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
1.1. Trabalho precário <i>versus</i> empreendedorismo na construção da identidade profissional no trabalho a domicílio da indústria de confecção.....	16
1.2. Caracterização do campo e do <i>locus</i> de pesquisa	43
1.3. Caracterização da amostra qualitativa	46
2. A IDENTIDADE PROFISSIONAL E O TRABALHO A DOMICÍLIO	63
2.1. A construção da identidade profissional	64
2.1.1 <i>O conceito de identidade</i>	64
2.1.2 <i>Das categorias socioprofissionais à análise da identidade profissional</i>	66
2.1.3 <i>A análise da identidade profissional</i>	68
2.2. As transformações nas relações de trabalho e as tendências de expansão do trabalho a domicílio.....	79
2.2.1 <i>A reestruturação do mercado de trabalho e a reincorporação do trabalho a domicílio na produção capitalista</i>	79
2.2.2 <i>A informalidade e a inclusão do trabalho a domicílio aos processos formais de trabalho</i>	84
2.2.3 <i>Trabalho precário e trabalho a domicílio</i>	90
2.2.4 <i>Empreendedorismo e trabalho a domicílio</i>	97
3. AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO	106
3.1. Os processos de subcontratação e terceirização na indústria de confecção	106
3.2. As trabalhadoras a domicílio e suas relações com as instituições representativas.....	131
4. O TRABALHO A DOMICÍLIO DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO: AS CONDIÇÕES OBJETIVAS DE TRABALHO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO	138
4.1. As condições objetivas de trabalho no trabalho a domicílio da indústria de confecção.....	139
4.1.1 <i>A casa como espaço de trabalho</i>	139

4.1.2. <i>O maquinário utilizado no processo de produção e a organização do processo produtivo.....</i>	144
4.1.3. <i>O período de trabalho e a jornada de trabalho, o tempo com a família e de lazer e o isolamento.....</i>	148
4.1.4. <i>A renda e a remuneração.....</i>	154
4.2. <i>Relações de trabalho e relações de gênero no trabalho a domicílio.....</i>	158
4.2.1. <i>O conceito de gênero e sua relação com o mundo do trabalho.....</i>	158
4.2.2. <i>As relações de gênero no trabalho a domicílio da indústria de confecção.....</i>	164
5. A AUTONOMIA NO TRABALHO A DOMICÍLIO DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO.....	170
5.1. <i>Autonomia e trabalho.....</i>	170
5.2. <i>As análises da autonomia no contexto de transformações do trabalho.....</i>	175
5.3. <i>Autonomia no trabalho a domicílio.....</i>	181
5.3.1. <i>Dependência ou independência na relação de trabalho.....</i>	181
5.3.2. <i>Os meios de produção.....</i>	189
5.3.3. <i>Organização do trabalho e do processo de produção.....</i>	193
5.3.4. <i>O risco no trabalho a domicílio.....</i>	202
5.3.5. <i>Controle do tempo: horário e ritmo de trabalho.....</i>	206
6. O RECONHECIMENTO NO TRABALHO A DOMICÍLIO DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO	213
6.1. <i>As dimensões do reconhecimento</i>	214
6.2. <i>O reconhecimento da formação e da qualificação profissional</i>	218
6.3. <i>O reconhecimento material: a remuneração e gratificações</i>	227
6.4. <i>A autorrealização: relações com a carreira e a efetivação do trabalho</i>	232
6.5. <i>A perspectiva estigmatizante do trabalho a domicílio</i>	236
7. O PROCESSO BIOGRÁFICO	248
7.1. <i>As trajetórias profissionais das trabalhadoras a domicilio da indústria de confecção.....</i>	248
7.2. <i>As perspectivas futuras das trabalhadoras a domicilio da indústria de</i>	

confeção.....	259
8. A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL NO TRABALHO A DOMICÍLIO DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO	266
8.1. A categorização das trabalhadoras-tipo	266
8.1.1. <i>As trabalhadoras precárias</i>	266
8.1.2. <i>As trabalhadoras tuteladas</i>	270
8.1.3. <i>As trabalhadoras proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa</i>	274
8.1.4. <i>As trabalhadoras empreendedoras</i>	277
8.2. A construção da identidade profissional no trabalho a domicílio: as zonas de transição e de predominação na comparação das trabalhadoras-tipo	282
CONSIDERAÇÕES FINAIS	296
REFERÊNCIAS	304

APÊNDICE

1. INTRODUÇÃO

A crise do modelo fordista de produção determina uma série de mudanças na organização do processo produtivo no que se refere à estrutura ocupacional, às formas de gerenciamento e de administração da produção, à divisão internacional do trabalho e à organização espacial da produção. A nova organização produtiva tem como principal característica a flexibilidade. Essa flexibilidade é traduzida em várias esferas: na economia, nas formas de emprego, nos contratos de trabalho, na organização da produção (descentralização e desverticalização) e nos produtos (COCCO *et. al.*, 1999, ANDRADE, 1994, CLARK, 1991, GOUNET, 1999, ALVES, 2000B).

A flexibilização das relações de trabalho aparece como parte do processo de racionalização das empresas. A nova organização torna, em vários aspectos, o trabalho precário, coloca um ponto de interrogação no papel dos sindicatos e conduz a uma crise estrutural das instituições de representação de classe (BORJA e CASTELLS, 1996; LEITE, 1994; DEDECCA, 1999). Nesse contexto, a instabilidade nos contratos, os empregos em tempo parcial, a terceirização e subcontratação aparecem como práticas cada vez mais difundidas.

O processo de racionalização é marcado também pelo crescimento e/ou estabilização do desemprego. Por um lado, ao mesmo tempo em que cresce o desemprego, vem se expandindo o trabalho precário e, por outro lado, ganha respaldo, na atualidade, um movimento crescente de responsabilização do trabalhador no sentido de ele garantir-se livremente no mercado, o que reverte, muitas vezes, na criação de um negócio ou empreendimento.

No campo profissional, a flexibilização dos mercados, do emprego, do trabalho e a rearticulação das formas de organização do trabalho provocaram uma reconfiguração das formas identitárias¹. A norma em vigor é o processo de propagação das formas

¹ As formas identitárias são formas narrativas significativas e contextuais, isto é, formas de colocar a narrativa de si num contexto dado. Cada identidade é produto de uma dupla transação, a partir do processo vital da relação com os outros e consigo mesmo (dimensão relacional) de uma construção biográfica (trajetória profissional) e do reconhecimento social. As formas identitárias representam os meios indispensáveis para construir os modos de se identificar e poder negociar com os outros na vida social (DUBAR, 1999, DEMAZIERE e DUBAR, 2000). As formas identitárias serão amplamente discutidas ao longo desta tese.

supostamente autônomas de trabalho, que pressupõe a valorização de um perfil de trabalhador(a) ao mesmo tempo engajado no seu trabalho e nos projetos da empresa e desvinculado desta. Logo, no que concerne à identidade profissional, a flexibilidade atinge todos os componentes das relações sociais e as regulações anteriores deram lugar a transações que implicam na explosão de modelos de identidades profissionais que são singularizantes, incertas e individualizadas. As novas formas identitárias tendem a suplantar a identidade de empresa como a forma mais legítima e rentável no campo do trabalho (DEMAZIERE e DUBAR, 2000; DUBAR, 2001). As trajetórias profissionais se tornaram descontínuas, e os trabalhadores constroem cada vez menos sua carreira no quadro de uma mesma empresa, de forma a passar por etapas escalonadas até a aposentadoria, e, cada vez mais, as trajetórias profissionais são construídas fora do âmbito das empresas. Evidencia-se, nas atuais relações de trabalho, o surgimento de identidades profissionais baseadas no “eu” (ROSENFELD, 2009) delineadas pelas trajetórias profissionais de novo tipo, que requerem mobilidades voluntárias e formas de qualificação distintas. O trabalho a domicílio² na indústria de confecção, objeto de estudo desta tese, enquadra-se nessa perspectiva.

O trabalho a domicílio, especificamente, ganhou recentemente novo ímpeto como forma de introduzir e/ou desenvolver processos de subcontratação e terceirização na produção capitalista. Até os anos 1990, o trabalho a domicílio era assimilado à informalidade, à marginalidade e à exclusão social, e considerado uma forma pouco usual e inadequada de trabalho nas sociedades desenvolvidas, cuja importância tenderia a declinar também nas sociedades em vias de desenvolvimento. Tal perspectiva se apoiava na convicção de que havia um elo indissolúvel entre crescimento econômico e ampliação das relações salariais. Entretanto, a dinâmica econômica recente anuncia uma ruptura do modelo de assalariamento como forma dominante de mobilização da força de trabalho (LAVINAS *et. al.*, 2000). Portanto, o trabalho a domicílio vem expandindo o seu elo com o sistema produtivo capitalista.

² Na sociologia do trabalho, tem sido corrente o uso do termo “trabalho a domicílio”. Vários trabalhos, como os de Abreu (1986), Abreu e Sorj (1993), Ruas (1993), Leite (2004 A/B), empregam o termo. Antunes (2000, 2002, 2006) utiliza o termo “trabalho em domicílio”. Leite (2004 A/B) ressalta que a forma correta de emprego do termo em português é “trabalho em domicílio”, todavia, a Sociologia do trabalho brasileira, seguindo as recomendações da OIT (Organização Internacional do Trabalho), adotou a categoria “trabalho a domicílio” para designar o trabalho subcontratado exercido no domicílio do/a trabalhador/a, visando diferenciá-lo das demais formas de trabalho desenvolvidas na residência. Assim, como esse é o termo mais comumente usado, será o empregado neste trabalho.

O processo de terceirização é decorrência de dois fatores: primeiro, a busca por maior eficiência, qualidade e competitividade, e segundo, a busca por uma alternativa de redução dos custos. A indústria de confecção tem se inserido, sobretudo, nesse segundo.

A mudança na estrutura produtiva e no mercado de trabalho possibilitou ainda a incorporação e o aumento da força de trabalho das mulheres em trabalhos “domésticos” subordinados ao capital³, logo, uma das características do trabalho a domicílio na contemporaneidade é ser uma atividade majoritariamente feminina. Frequentemente associado ao trabalho informal – que tende a aumentar como consequência da conjuntura atual – o trabalho a domicílio tem proliferado seu vínculo com o sistema produtivo capitalista (HOLMES, 1986; ABREU e SORJ, 1993; ANTUNES, 2000; ARAÚJO e AMORIM, 2000; 2002; LAVINAS *et. al.*, 2000; AMORIM, 2003; LEITE, 2004A/B).

Destarte, as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção, sujeito-objeto de análise desta tese, estão inseridas nas mudanças das relações de trabalho provenientes dos processos de flexibilização, subcontratação e terceirização do processo produtivo; e engajadas no recente processo de individualização das relações de trabalho na figura do trabalhador dono de si e/ou o empreendedor. Os processos que envolvem essas trabalhadoras podem ser caracterizados pela:

- a) redução crescente dos postos de trabalho dentro das fábricas;
- b) responsabilização individual dessas trabalhadoras pela manutenção de sua sobrevivência;
- c) expansão do trabalho informal e do trabalho a domicílio;
- d) imputação pela conservação do trabalho na figura do trabalhador dono de si e/ou o empreendedor.

Nessa conjuntura, há trabalhadoras a domicílio que maximizam suas chances, desenvolvem suas potencialidades, descobrem que têm capacidades de empreender que, anteriormente eram abafadas pela rigidez do sistema fordista, característico ainda hoje do trabalho dentro da fábrica. Mas, também há aquelas que não conseguem enfrentar essa nova realidade e se acham comprometidas dentro dessa nova conjuntura. Essas

³ Trabalho exercido no domicílio, mas diretamente ligado a uma empresa.

trabalhadoras se veem expostas e fragilizadas e sem os amparos dos sistemas de regulação coletiva. Essas duas formas-tipo de inserção através do trabalho a domicílio expõem, de um lado, o quadro do empreendedorismo e, de outro, um quadro de fragilização e precarização do trabalho, amplamente discutido nas análises da sociologia do trabalho. Esse quadro torna essas trabalhadoras a domicílio de difícil caracterização.

O objetivo desta tese é investigar como as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção constroem sua identidade profissional nesse contexto de mudanças na organização do trabalho e nos modos de trabalhar, de proliferação do trabalho informal e precário, e de aumento do contingente de trabalhadores empreendedores. Investigou-se, ainda, dentro das transformações das relações de trabalho e nas discussões das ciências sociais, o paradoxo conceitual estabelecido entre trabalho precário (precarização-precariade do trabalho) e empreendedorismo. A partir desses objetivos iniciais, delinear-se os seguintes objetivos específicos:

- compreender a construção da identidade profissional em um contexto de proliferação do trabalho dito “autônomo”;
- analisar como uma relação de trabalho desvinculada da fábrica, como a do trabalho a domicílio, tem possibilitado a construção de uma identidade profissional às trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção;
- analisar quais as implicações das condições objetivas de trabalho na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção;
- investigar como a divisão do trabalho profissional e doméstico, logo, como os papéis de gênero, tão presentes no trabalho a domicílio, tem implicações na construção da identidade profissional das trabalhadoras.

A construção da identidade profissional tem em vista, ainda, a articulação contínua de dois processos: o da autonomia no trabalho, compreendida como a capacidade de determinar a norma que rege o cotidiano no campo das relações de classe e no trabalho, sem que um exterior lhe imponha as suas normas (CHATZIS *apud* FERRENOUD, 2000; FERRAZ, 2009); e o reconhecimento no e pelo trabalho, apreendido como forma específica de compensação psicológica, vis-à-vis de construção das identidades no mundo do trabalho (DEJOURS, 1993; 1999).

Deste modo, propõe-se, ainda, analisar a relação entre identidade profissional e autonomia no trabalho. A partir das análises de Zacarrelli (*apud* AZAIS, 2004), foram

definidos como critérios de análise da autonomia no trabalho: a) a dependência ou independência na relação de trabalho (relação de prestação de serviço a um ou mais contratantes e as relações de colaboração); b) a propriedade dos meios de produção; c) a organização do trabalho e do processo de produção; d) o risco de prestação de serviço (quebra de máquinas, mudança de equipamentos, acidentes na execução do trabalho, cabendo ou não às trabalhadoras o seu ônus); e, por fim, e) o controle do tempo: horário e ritmo de trabalho; e estabeleceu-se, a partir desses critérios, os seguintes objetivos específicos:

- investigar como dependência ou independência na relação de trabalho, no que se refere à escolha do produto a ser confeccionado, do(s) contratante(s) de quem aceitarão encomendas e o estabelecimento de redes de colaboração, tem implicações na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção;
- investigar como a propriedade dos meios de produção tem implicações nas suas relações de trabalho e na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção;
- investigar a autonomia das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção com relação à organização do trabalho e ao processo de produção e suas implicações na construção da identidade profissional;
- investigar se o risco de não haver encomendas e passar por longos períodos sem trabalho, o risco inerente à prestação de serviço (quebra de máquinas, mudança de equipamentos), de acidentes na execução do trabalho, de erro e danificação do produto e de não pagamento do trabalho realizado configuram como uma ameaça à autonomia das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção e quais suas decorrências na construção da identidade profissional dessas trabalhadoras;
- investigar como o controle do tempo, de horário e ritmo de trabalho tem implicações na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

Com relação ao reconhecimento, procuramos, a partir das análises de Dejours (1993; 1999), estabelecer os critérios de análise, deste modo: a) o reconhecimento da formação e da qualificação profissional, b) o reconhecimento material – a remuneração e gratificações –, c) a autorrealização – as relações com a carreira e a efetivação do

trabalho – e, por fim, incluímos ainda, as análises de Goffman (2009) sobre o estigma e situamos sua relação com o universo de trabalho a domicílio, logo, d) a perspectiva estigmatizante do trabalho a domicílio. A partir desses critérios, procuramos compreender a relação entre a construção da identidade profissional e o reconhecimento no e pelo trabalho e delineamos como objetivo específico: investigar como o reconhecimento da formação e da qualificação profissional, o reconhecimento material, a autorrealização no trabalho e os estigmas têm implicações na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

Por fim, traçamos as trajetórias profissionais das trabalhadoras a domicílio e investigamos como essa trajetória interfere nas suas perspectivas futuras e na construção da identidade profissional das trabalhadoras.

Portanto, procuramos compreender as transformações no mundo do trabalho e relacionar as ordens categoriais – maneiras de dizer e de categorizar o trabalho – e os universos de crenças – tipos de argumentos sobre as relações si mesmo e o trabalho (DEMAZIERE e DUBAR, 2000).

Deste modo, o processo de flexibilização e externalização do processo produtivo constitui a referência sobre a qual se assentam os questionamentos desta tese. Trata-se de apreender as implicações das transformações recentes nos processos de produção e da evolução das formas flexíveis de trabalho, do aumento do trabalho informal e a domicílio no que concerne à organização e às condições de trabalho e, em conjunção a estes processos, as novas formas de ver o trabalho e de se ver a partir dele. Como destaca Sainsaulieu (2001), em todos os períodos de profundas mudanças é necessário se debruçar sobre a realidade vivida para aprender a emergência de novas modalidades sociais de produção da identidade.

1.1. Trabalho precário *versus* empreendedorismo na construção da identidade profissional no trabalho a domicílio da indústria de confecção

O primeiro conjunto de reflexões teóricas desenvolvidas nesta tese refere-se à construção da identidade profissional, proposta por Dubar (2005). O indivíduo moderno é colocado perante a obrigação de construir e reconstruir incessantemente a sua coerência nas relações sociais com os grupos a que pertence e, por conseguinte, no

campo do trabalho. O eixo em torno do qual constrói e reconstrói essa coerência não é senão aquilo que se designa por identidade (KAUFMANN, 2004). A identidade profissional é a maneira de se situar no campo profissional e na vida social e influencia toda a existência fora do trabalho, ainda mais se ela é, cada vez mais, submetida à incerteza (DUBAR, 2001).

A partir do desenvolvimento do capitalismo industrial, a construção da identidade profissional se deu pela concentração maciça da força de trabalho. Essa concentração possibilitou não só uma produção homogeneizada e estandardizada, mas também ajudou a unir os trabalhadores objetiva e subjetivamente e corroborou para a formação de identidades coletivas baseadas no trabalho (OFFE, 1989). As análises sociológicas dedicam particular atenção aos grupos profissionais e à cultura profissional, em que são partilhados valores, representações e crenças comuns a uma profissão (NASCIMENTO, 2002). Essas análises tomaram em conta a construção da identidade profissional em campos bem delimitados de saber ou em processos que envolviam trabalhadores dentro de coletivos de trabalho, particularmente trabalhadores formalizados dentro das fábricas.

As recentes transformações econômicas e sociais – globalização, inovações tecnológicas, reestruturação produtiva, intensificação da competitividade, entre outras – proporcionaram o surgimento de novos modos de identificação dos trabalhadores. As metamorfoses no mundo do trabalho transferiram o processo de produção para diferentes espaços, separaram os trabalhadores, diversificaram as formas de relações de trabalho e provocaram alterações na construção da identidade profissional. Em vários setores, isso tem ocorrido, inclusive, na indústria de confecção.

Os trabalhadores passam a se definir menos em termos coletivos e mais em termos individuais. A modernização em curso impõe o primado das identidades do “eu” sobre a identidade do “nós”, deste modo, de formas individualizantes e diferenciadoras, sobre as formas coletivas e generalizantes (DUBAR, 2001). A propagação de novas formas individualizantes de relacionar-se com o trabalho, frente ao pertencimento estável a grupos de trabalho, impõe às trabalhadoras um processo de constante reflexão e argumentações sobre seus pertencimentos e as conduz a propor definições de si mesmas fundadas na introspecção e na busca de um ideal de trabalho e de trabalhadora.

A partir das indagações sobre a identidade profissional, procura-se compreender a maneira pela qual os(as) trabalhadores(as) se identificam uns(umas) com os(as)

outros(as). Esse aspecto é indissociável da definição do contexto de ação que é ao mesmo tempo um contexto de definição de si e dos outros (DUBAR, 2005). A identidade profissional envolve, portanto, várias dimensões e sustenta-se na negociação e na procura de equilíbrio entre diferentes processos, aos quais correspondem modalidades diversas de identidade.

Essa construção da identidade profissional se assenta em uma dupla transação na qual há *a identificação para si* – o reconhecer-se – e *a identificação para o outro* – como se faz reconhecer. A identidade para si corresponde ao que o indivíduo pretende ser e se baseia em atos de pertença, com a incorporação da identidade pelo próprio indivíduo. A identidade para o outro fornece ao indivíduo a indicação de quem é, e é transmitida, através de atos de atribuição, pelas instituições e pelos agentes sociais com os quais interage (DUBAR, 2005).

As duas identidades, *identidade para si e identidade para o outro*, não coincidem necessariamente; assim, surgem as *estratégias identitárias*, visando reduzir o distanciamento entre elas. Portanto, em cada momento, a identidade é o resultado provisório de negociações identitárias. Essa negociação constitui um processo complexo, que envolve a comunicação dos atores envolvidos (DUBAR, 2005).

Essas duas identidades são, ao mesmo tempo, inseparáveis e ligadas problemáticamente. São inseparáveis, à medida que a identidade para si é correlata ao outro e ao seu reconhecimento (DUBAR, 2005). São problemáticas porque *a experiência do outro nunca é vivida diretamente pelo eu...* (LAING *apud* DUBAR, 2005, p. 135). A identidade é o resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização.

A construção da identidade profissional implica, portanto, múltiplos aspectos da realidade social e comporta uma multiplicidade de fatores, tais como as tendências macroeconômicas, a organização da produção, as relações de trabalho e as transformações no emprego⁴, o tipo de organização do trabalho e das empresas, as

⁴ A complexidade das transformações nas relações de trabalho exige que se evidencie a distinção que há entre trabalho e emprego. Trabalho refere-se a uma categoria abrangente, construída historicamente e que não necessariamente se restringe aos processos econômicos. Não necessariamente porque, ao longo do processo de constituição do sistema capitalista, a noção de trabalho foi incorporada como atividade natural de produção e troca de valores de uso, necessária à reprodução material da vida em sociedade. Sendo assim, sua compreensão ficou totalmente vinculada à produção dentro do sistema capitalista. Emprego é uma categoria objetivada e mediatizada por relações contratuais e jurídicas, historicamente

condições de trabalho, as relações com a autonomia no trabalho, os processos de reconhecimento do e pelo trabalho, as práticas discursivas e não discursivas da gestão do trabalho e as relações com a trajetória profissional e com o futuro profissional. Dessa forma, não se restringe ao espaço do trabalho, mas se dá em um ambiente mais amplo. Como apontado por Kaufmann (2004), o indivíduo é constituído dentro de um vasto sistema de interações internas em ação sobre um ambiente social, ele próprio profundamente marcado por um contexto histórico preciso. Assim, indivíduo, sociedade e história são os três elementos intrínsecos que não podem ser separados na análise da identidade.

A hipótese geral que motivou o estudo era de que no trabalho a domicílio da indústria de confecção as identidades profissionais eram construídas a partir de duas perspectivas contraditórias: a de trabalhadora precária e de empreendedora; a partir destas, construíram-se ainda identidades híbridas que teriam dimensões de ambas. Seguiu-se, ainda, que a complexidade das atuais relações de trabalho acarretou a constituição de um paradoxo conceitual entre trabalho precário (precarização-precariedade do trabalho) e empreendedorismo.

Deste modo, o segundo conjunto de reflexões teóricas tratará das mudanças recentes no mundo do trabalho e suas consequências sobre o trabalho e a identidade, particularmente associados ao trabalho a domicílio, e as discussões sobre trabalho informal, trabalho precário (precarização-precariedade do trabalho) e empreendedorismo. A essas discussões convergem as análises teóricas e empíricas, reciprocamente implicadas: 1) de como se apresenta e modula essas transformações, especificamente nas relações de trabalho na indústria de confecção, as condições objetivas de trabalho das trabalhadoras a domicílio e as relações das trabalhadoras com os órgãos representativos e, por fim, 2) de como se estabelecem as relações de gênero e a divisão do trabalho no âmbito familiar.

No Brasil, o mercado de trabalho vem sofrendo mudanças significativas, principalmente a partir das últimas duas décadas. As mudanças envolvem o processo de

demarcada e com forte aporte valorativo no imaginário popular. De tal modo, emprego faz referência a uma modalidade de trabalho, no qual o trabalhador encontra-se vinculado a um empregador, por um contrato de trabalho, e tendo garantido, por isso, determinados direitos (ORGANISTA, 2006; LIEDKE, 2002). Na sociedade atual, essas duas noções são comumente vinculadas como se constituíssem uma única coisa. Entretanto, as transformações ocorridas no emprego e a proliferação de diferenciadas formas de relações de trabalho, principalmente a partir do final do século XX, tornam ainda mais imprescindível a distinção. Assim, só utiliza-se a palavra emprego quando desejou-se demarcar essa relação contratual e jurídica existente entre um trabalhador e seu empregador.

reestruturação produtiva, ocorrido nos anos 1990, aliado ao contexto de crise do sistema capitalista, e foram acompanhadas da intensificação do uso de distintas formas de subcontratação, terceirização⁵, informalização, precarização, bem como do aumento da proporção das mulheres no mercado de trabalho e, recentemente, por uma crescente individualização das relações de trabalho mediante a figura do trabalhador dono de si e/ou o empreendedor.

A descentralização das atividades produtivas intensificou-se nos últimos anos face às exigências de competitividade no mercado internacional e às mudanças organizacionais implementadas pelas empresas, visando ao enxugamento e à reordenação de suas atividades produtivas. Deste modo, a centralização dos meios de produção que caracterizou o período fordista é substituída pela descentralização produtiva que se tornou mais eficaz na exploração da força de trabalho. O processo de descentralização possibilitou a propagação de distintas alternativas de relações de trabalho e o surgimento de formas supostamente autônomas de trabalho. Tem-se, assim, uma nova organização que oferece aos trabalhadores a possibilidade de tornarem-se patrões de si mesmos, sem necessariamente se tornarem capitalistas.

Acompanhando essas tendências, as empresas da indústria de confecção têm adotado cada vez mais, como estratégia de redução de custos, a flexibilização⁶ da produção e externalização do processo produtivo. A intensificação desses processos tem

⁵ O processo de terceirização expressa o recurso gerencial pelo qual uma empresa transfere parte do seu processo produtivo para outra unidade empresarial, que opera interna ou externamente aos limites espaciais da contratante e que mantém independência administrativa e de capital, visando à flexibilização da produção e do trabalho. Por sua vez, subcontratação refere-se ao recurso gerencial pelo qual uma empresa contrata outra unidade empresarial para a execução de atividades auxiliares à produção ou para realização de tarefas relativas à atividade-fim, interna ou externamente aos limites espaciais da empresa contratante. Deste modo, quando se refere à realização de tarefas relativas à atividade-fim – o produto/serviço fornecido referir-se à atividade fim da empresa contratante –, a subcontratação de uma empresa é considerada terceirização (RUDUIT, 2002). Referente à indústria de confecção, se uma empresa transferir as tarefas de corte das peças, de confecção e de serviços gerais, tais como limpeza e cafézinho, para prestadores de serviço, sendo a primeira e a terceira atividades realizadas dentro dos limites da empresa contratante e a segunda fora dos limites da empresa, ainda assim, os três são considerados subcontratação. Entretanto, a terceirização ocorre nas duas primeiras, às quais está relacionada a atividade fim, ou seja, a fabricação de roupas, mesmo que, como mencionando anteriormente, a confecção das peças ocorra fora dos limites espaciais da empresa, tal como no trabalho a domicílio. Assim, trabalhamos tanto com processo de subcontratação como de terceirização da produção.

⁶ A flexibilização envolve diferentes processos, tais como novas formas de organização do trabalho, arranjos dos tempos de trabalho (flexibilidade de horários, equipes múltiplas), diversificação dos contratos de trabalho (contrato de tempo determinado, contratos temporários, trabalhadores de tempo parcial, trabalhadores por conta própria, trabalho a domicílio) e remuneração do trabalho de acordo com quotas de produção (HOLZMANN e PICCININI, 2006). Flexibilização refere-se, ainda, a um processo de instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e risco. Em geral, esses aspectos são apontados como condições exigidas, impostas ou construídas por uma nova configuração em transição no mundo do trabalho (THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007).

levado, por um lado, a um crescimento das subcontratações e terceirizações, e consequente aumento do número de facções⁷, e, por outro, a formação de redes de produção, apresentando altos índices de precarização do contrato e das condições de trabalho⁸ (ABREU e SORJ, 1993, LAVINAS *et. al.*, 2000; ARAÚJO e AMORIM, 2000; AMORIM, 2003; LEITE, 2004 A/B).

As mudanças na estrutura ocupacional também são marcantes nas últimas décadas, reduzindo-se, consideravelmente, o nível de ocupação nas atividades primárias e nas atividades industriais e crescendo o nível de ocupação nas atividades de serviços, tanto em ocupações mais protegidas como em ocupações precárias e instáveis. As mudanças mais expressivas, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), foram, entretanto, o aumento do trabalho ilegal (sem carteira de trabalho assinada) e informal (trabalho autônomo ou por conta própria), com uma representatividade maior nos setores da construção civil, do comércio e de serviços (IBGE, 2005, 2007).

Os trabalhadores por conta própria apontaram queda pouco significativa na participação da população ocupada que, em 1997, correspondia a 22,7% dos trabalhadores e, em 2007, foi de 21%. Entretanto, os empregados com carteira de trabalho assinada também aumentaram sua participação, que representava 28,7%, em 1997, contra 33,7% da população ocupada em 2007. Entre as mulheres, houve o aumento de 11% das trabalhadoras sem carteira assinada em 1997, para 13,5% em 2007; de 16% trabalhadoras por conta própria em 1997, para 16,3% em 2007; e, por fim, de 2,1% de empregadoras em 1997, para 2,4% em 2007 (IBGE, 2007).

O trabalho autônomo, ou por conta própria, cresceu sua participação na atividade econômica na década de 1990, quando comparado à década anterior, mantendo-se estável desde então. Outras formas e relações de trabalho – familiares, cooperativas, domiciliares e domésticas – sempre tiveram papel fundamental na estrutura ocupacional do país. Portanto, as formas de trabalho não assalariadas e as formas assalariadas instáveis são extremamente importantes na estruturação recente do mercado de trabalho no Brasil.

⁷ Facção é o nome dado às empresas terceirizadas e costureiras domiciliares que prestam serviços em costura para empresas da indústria de confecção.

⁸ Por condições de trabalho deve-se entender as pressões físicas, mecânicas, químicas e biológicas associadas ao posto de trabalho. As pressões ligadas às condições de trabalho podem ocasionar o desgaste no trabalho e doenças somáticas (DEJOURS, 1990), tais como a LER – Lesão por Esforço Repetitivo –, entre outras. As condições de trabalho têm por alvo principal o corpo.

Com relação ao trabalho informal, Noronha (2003) observa esse movimento e destaca, ainda, que empresas formais frequentemente contratam todos ou parcela de seus trabalhadores sem registrá-los em carteira. Deste modo, dentro de um mesmo processo de produção, na fabricação de um mesmo produto pode estar incorporado o trabalho tanto de trabalhadores formais como de trabalhadores informais. Com relação às trabalhadoras a domicílio, que são o foco desta análise, trata-se de trabalhadoras informais que produzem, para empresas formalizadas, produtos cujo acabamento é muitas vezes feito dentro da fábrica por trabalhadores formais.

Assim, os trabalhadores informais, paradoxalmente, estão vinculados ao processo de produção da empresa, mas desvinculados dela enquanto assalariados diretos. Eles não “existem” dentro da empresa, mas o seu trabalho está incorporado ao produto. Noronha (2003) os denomina trabalhadores informais dependentes, deixando clara a diferença entre estes e os demais trabalhadores informais. Com relação à trabalhadora a domicílio, ressaltamos que, se por um lado é comumente denominada trabalhadora independente, por outro ela é totalmente dependente da indústria de confecção e, por isso, pode ser caracterizada como uma forma de trabalho informal dependente.

Na conjunção desses fatores, também a problemática do desemprego consolidou-se e tornou-se relevante nas discussões sociais no país nas últimas décadas. O desemprego está associado às transformações das formas de trabalho e das relações profissionais e ligado ao movimento do capital; tal fator, aliado à insegurança gerada por ele, tem forte impacto nas construções identitárias no trabalho. O desemprego ou a *privação de trabalho* (VARGAS, 2008), abordagem a qual filiamos nesta tese, faz com que as trabalhadoras a domicílio se defrontem com o risco da dessocialização, da desfiliação e da exclusão social.

As transformações recentes no mundo do trabalho e a reestruturação produtiva acarretaram um fenômeno peculiar, o processo de precarização do emprego assalariado, regular e estável, evidenciado pela crescente desestabilização dos trabalhadores estáveis e à perda de proteção social do trabalho cujo referencial foi construído durante o fordismo. O contexto de precarização e flexibilização do emprego possibilitaram, ainda, mudanças na configuração das relações de trabalho. As grandes plantas industriais, típicas do fordismo, cedem lugar às empresas enxutas e inauguram-se novas formas de gestão do trabalho, que promovem cada vez mais a individualização dos contratos de

trabalho, das jornadas, das tarefas e dos espaços onde o trabalho é executado, assim como criaram novas formas de os trabalhadores se relacionarem com o trabalho.

As formas flexíveis de trabalho permitem que as empresas adotem cada vez mais as formas individuais de produção (consultorias, teletrabalho, trabalhadores a domicílio), que privam os trabalhadores dos direitos adquiridos. Esse tipo de contrato permite, ainda, mover-se entre a legalidade e a ilegalidade de forma muito flexível, mantendo os trabalhadores em situação de desproteção (ALVARES *et. al.*, 2005). As análises sobre a desproteção dos trabalhadores convergiram para as análises sobre o trabalho precário na atualidade.

O conceito de trabalhador precário foi desenvolvido a partir da sociedade salarial que, no Brasil, não se concretizou plenamente. Para Noronha (2003), a percepção de trabalho precário surge aqui associada à informalidade e derivada das discussões nascentes nas décadas de 1960-70, quando a condição de país em desenvolvimento fazia com que muitas atividades não fossem suficientemente atrativas para o investimento capitalista. Galeazzi (2002) ressalta que a noção corrente de trabalho precário toma como referência o trabalho assalariado e, mais especificamente, o emprego típico. Assim, apoia-se no afastamento das garantias adquiridas pelos trabalhadores ao longo do século XX.

Entretanto, essa discussão, hoje, deve ser observada sob diferentes aspectos, principalmente pela complexidade das atuais relações de trabalho. Primeiro, precário não significa mais somente trabalho informal. É mister considerar atividades informais também aquelas que garantem boas condições de trabalho e de remuneração ao trabalhador, tais como as atividades de trabalhadores qualificados, que optam pela informalidade. Segundo, é necessário considerar atividades formais que, devido ao processo de reestruturação, têm sido lançadas a condições degradantes de emprego. Deste modo, a definição de trabalho precário deve contemplar outras dimensões, como a ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho, a qualidade no exercício da atividade, baixos níveis de qualificação (GALEAZZI, 2002, HIRATA, 2009) e, mais recentemente, a descontinuidade do trabalho e a ausência de perspectivas futuras no trabalho.

Tais perspectivas remeteram, ainda, para uma interpretação mais abrangente, a de precarização, compreendida, então, como uma condição mais ampla de instabilidade e insegurança no trabalho. Trata-se de precarização social, no sentido dado por Appay e

Thébaud-Mony (1997); segundo estas, a precarização é compreendida como elemento integrante, senão constitutivo, da reestruturação produtiva e implica uma dupla institucionalização da instabilidade econômica e da proteção social. Inclui, portanto, as transformações dos sistemas legislativos ligados ao direito do trabalho e às situações fora do trabalho, caminhando para uma progressiva deterioração das condições contratuais de trabalho, das estruturas produtivas e salariais, por meio dos processos de subcontratação, terceirização e desemprego de massa. Ultrapassa, portanto, a realidade do desemprego ou das formas inseguras de inserção e torna o trabalho e o emprego espaços marcados pela instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e risco (ROSENFELD, 2009). Assim, não se trata simplesmente de formas de instabilidade, mas de uma institucionalização e legitimação da instabilidade: *O termo de precarização é utilizado, (...) [e] não o de precariedade, para evidenciar os processos referentes a ser colocado em precariedade e não um estado ou estados que dizem respeito às populações vulneráveis* (APPAY e THÉBAUD-MONY, 1997, p. 512).

No que concerne às transformações dos sistemas legislativos ligados ao direito do trabalho, há no Brasil um processo contínuo ao longo dos anos de mudanças orientadas no sentido de maior flexibilização das relações de trabalho. Os trabalhadores devem, assim, se adequar a esse processo em curso e “libertar-se” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Referente aos processos de terceirização, a CLT se ocupou somente dos casos identificados como assalariamento disfarçado – casos que possibilitam o empregado recorrer à Justiça para ter seu vínculo trabalhista reconhecido. Com relação ao trabalho a domicílio, a CLT não distingue entre o trabalho executado no estabelecimento do empregador e o executado no domicílio do empregado, sob subordinação ao empregador. Para Lavinias (*et. al.*, 2000), grande parte do que se poderia considerar mercado informal de trabalho, particularmente o trabalho a domicílio, seria, na realidade, em conformidade com CLT, assalariamento disfarçado não assumido pelo empregador e, portanto, em tese, passível de ser formalizado, se acionada a máquina da justiça trabalhista.

Portanto, as análises sobre o trabalho a domicílio (ABREU, 1986; ABREU e SORJ, 1993; RUAS, 1993; ARAÚJO e AMORIM, 2000; LEITE, 2004 A/B; e ANTUNES, 2000, 2002, 2006) evidenciam seu caráter subordinado e a presença do

controle implícito na sua definição – o controle de equipamentos, de matéria-prima e de modos de operação – e fundamentam a concepção de que essa modalidade de trabalho se configuraria como um assalariamento disfarçado. Entretanto, nas atuais relações de trabalho, falar de trabalho a domicílio não é suficiente para explicitar a condição do trabalhador envolvido nessa modalidade de trabalho. O trabalhador a domicílio pode tanto ser o detentor de uma condição mais próxima da de assalariado subcontratado – dependente – podendo ser caracterizado como um assalariado “disfarçado”, como, em sua versão recente, inserido nas novas exigências do processo de produção e que pode fortalecer a dimensão individual do trabalhador e reiterar a figura do trabalhador independente, autônomo, não inserido numa relação salarial. Neste último, sua condição é muito mais fruto de uma opção consciente do que uma imposição externa (LAVINAS *et.al.*, 2000, ALVES, 2008), portanto, movido antes pelo anseio de ter uma atividade independente ou por conta própria e/ou de criação de um negócio ou empreendimento⁹.

O principal motivo¹⁰ para a inserção no trabalho a domicílio da indústria de confecção é alguma forma anterior de exclusão do mercado (como ser demitida pela fábrica de confecção onde trabalhava). Mas motivos de outra natureza são, entretanto, apontados para a escolha do trabalho a domicílio em contraposição à busca por outra colocação no mercado formal, tal como, o desejo de trabalhar por conta própria, ou ter um negócio ou empreendimento. Portanto, outros percursos e processos, determinam diferenças marcantes dentro de um mesmo universo de trabalho. Por um lado, os processos de transformação que envolvem o trabalho a domicílio frequentemente não vão ao encontro das expectativas das trabalhadoras e as têm lançado a condições e situações degradantes de trabalho, amarrando-as a um espiral de precariedade. Por outro lado, além dos aspectos ligados à precariedade, consideramos o possível surgimento de inserções qualificadas, bem remuneradas, autônomas e nas quais é possível vislumbrar trajetórias profissionais “virtuosas” mesmo sem a estabilidade de um emprego.

⁹ Desenvolveu-se, particularmente, entre os estudiosos baseados nos argumentos de Schumpeter (1997), uma diferenciação entre empreendimento e negócio. O empreendedor seria o proprietário de uma empresa que busca agregar valor, implementando novos produtos, processos ou mercados, contribuindo para a criação ou expansão da atividade econômica. Evidencia, ainda, a sua dimensão subjetiva e aponta-se como uma das suas características centrais a capacidade de reconhecer oportunidades e de assumir riscos. Nesta perspectiva, o empreendedor diferencia-se, portanto, do proprietário do negócio tradicional (GUIMARÃES e AZAMBUJA, 2010). As discussões sobre empreendedorismo serão destacadas adiante, mas, especificamente com relação à indústria de confecção, difundiu-se a perspectiva de que o empreendedorismo implica a criação de um produto próprio e diferenciado. Deste modo, negócio e empreendimento são evidenciados, nas falas das entrevistadas, como distintos, e adotamos nesta análise tal perspectiva.

¹⁰ Apontado pelas entrevistadas neste trabalho de pesquisa.

As discussões não se centram, portanto, exclusivamente sobre a desregulamentação das relações de trabalho e a realidade representada por segmentos de trabalhadores há muito não regidos por proteção legal ou por limites éticos mínimos aceitáveis para a realização de suas atividades produtivas. Por um lado, como resultado de décadas de crise do emprego, das transformações do trabalho no sentido de uma crescente valorização da competição, da competência pessoal e imputação individual, há, na atualidade, um movimento crescente de responsabilização do trabalhador no sentido de ele garantir-se “livremente” no mercado, sendo um de seus formatos a criação do negócio ou empreendimento. Por outro lado, é inegável, ainda, que a possibilidade de trabalhar por conta própria aparece hoje como uma opção alternativa à carreira como empregado de uma empresa, configurado, ainda, pelo sistema de valores e elementos culturais que contribuem para forjar a imagem do empreendedor (CASTAGNOLI, 2006). Neste sentido, procuramos desenvolver a hipótese de que o momento atual tem contribuído para a construção de uma ambiência propícia ao desenvolvimento da cultura empreendedora, evidenciada pela veemência dada à constituição de empreendimentos pelas políticas públicas e instituições de representação, pela inserção crescente do tema nos meios de comunicação de massa e pela valorização da competição, da competência pessoal e imputação individual. Tais fatores funcionam como um motor para a constituição de uma identidade profissional empreendedora.

Deste modo, a ideologia empreendedorista ganhou novo fôlego na contemporaneidade e encontrou respaldo nos meios de comunicação de massa que têm se esforçado na tentativa de apresentar experiências exitosas de criação de novos empreendimentos. Os trabalhadores que são expulsos do mercado de trabalho formal são seduzidos a se estabelecerem no mercado de trabalho como empresa individual. O capital os exclui da classe tradicional de trabalhadores, mas os explora enquanto força de trabalho individual, tal qual vemos ocorrer no trabalho a domicílio na indústria de confecção.

Vale ressaltar que o empreendedorismo em si não se constitui um fenômeno novo. Na sociologia, as discussões sobre o empreendedorismo estão presentes já nas análises clássicas de Max Weber em *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*. O empreendedor constitui uma figura eminente da modernidade. O empreendedor é aquele que consegue conquistar uma posição no mercado e construir uma empresa competitiva.

O empreendedorismo, entretanto, não está orientado apenas para a busca sistemática do lucro mais elevado; está voltado também para o domínio do tempo (futuro) e a capacidade para conquistar e conservar posições vantajosas. Supõe, ainda, formas específicas de concorrência, fundadas em vantagens competitivas baseadas na antecipação, portanto, na inovação técnica e na utilização dos recursos humanos. Era a racionalidade axiológica e não instrumental, ética e não econômica que animava os primeiros empreendedores protestantes que contribuíram para o progresso da economia capitalista (WEBER, 2001).

Contudo, uma definição clara de empreendedorismo instiga, ainda hoje, os pesquisadores. O percurso da construção do conceito de empreendedorismo é longo e enviesado, e, ainda, uma semântica duvidosa generalizou-se, sobretudo, desde a década de 1990, deste modo, uma noção de empreendedorismo que o identifica com uma competência apurada de detectar e aproveitar oportunidades de negócio, independentemente de dispor ou não de recursos próprios (HISRICH e PETERS; 2007, PORTELA, *et. al.*, 2008; HESPANHA, 2009). Não compartilhamos desta perspectiva, pois consideramos que o empreendedorismo demanda recursos disponíveis para sua consecução.

O termo foi popularizado, na atualidade, por Drucker (1985), que enfoca sua análise no empreendedorismo em grande escala, por exemplo, as iniciativas com o objetivo de dominar um nicho industrial ou setor como um todo; portanto, desta forma, nem todos os novos negócios de pequeno porte são empreendedores ou representam empreendedorismo. Deste modo, as perspectivas de Drucker (1985) são assentadas, principalmente, nos critérios de número de pessoas envolvidas e volume de negócios. Entretanto, para Drucker (2001), o tamanho da empresa não é um fator que impede o espírito empreendedor e a inovação, mas a própria operação já existente e, particularmente, a operação bem-sucedida. Segundo o autor, é mais fácil uma grande ou média companhia superar os obstáculos do que uma empresa de pequeno porte. Centrase, ainda, na noção de oportunidade, ou seja, os empreendedores não têm propriamente de provocar mudanças, mas têm, sim, de explorar as oportunidades que são criadas pela mudança. Para Hespanha (2009), as análises de Drucker (2001) foram fortemente difundidas pelas *business schools* de todo o mundo e acolhidas nos relatórios das organizações internacionais e declarações solenes dos governos. Entretanto, essa aceção restrita do conceito deixaria à margem, indubitavelmente, a maior parte dos

pequenos negócios, inclusive os empreendimentos desenvolvidos a partir do trabalho a domicílio na indústria de confecção.

Outras acepções de empreendedorismo, anteriores à de Drucker (2001), consolidaram-se ao longo do tempo, como a de Joseph Schumpeter, que limitava igualmente o universo da sua aplicação. Schumpeter valorizou, sobremaneira, a inovação como atributo fundamental do empreendedorismo, e se reveste da maior importância para o seu sucesso (HESPANHA, 2009). Para Schumpeter (1997), a inovação como um processo é caracterizada pela descontinuidade com o que está estabelecido e manifesta-se numa diferente combinação de meios de produção e pode assumir diferentes formas, tais como:

- 1) a introdução de um novo produto ou de uma nova variedade do produto;
- 2) a introdução de um novo método de produção;
- 3) a abertura de um novo mercado;
- 4) o uso de uma nova fonte de matéria-prima ou de produtos semi-industrializados;
- 5) e, por fim, a criação de uma nova forma de organização, gerando mudanças na forma de organização da atividade, como a constituição ou o desmantelamento de um monopólio.

Nesta acepção, o empreendedorismo é definido pelos seus atributos de criatividade e intuição. Schumpeter (1997) refere-se ao empreendedor como uma figura heróica do desenvolvimento do capitalismo e do progresso humano. O empreendedor era o destruidor criativo *par excellence*, símbolo de coragem e poder. Ele representa o sujeito que leva, ao extremo, as consequências da inovação técnica e social (HARVEY, 1996). À acepção desenvolvida por Schumpeter se juntaram, ainda, os requisitos de capacidade de assumir riscos e de gerar valor suscitados por Jean Baptiste Say e o da desenvoltura na gestão e na assunção da incerteza introduzido por Frank Knight (HESPANHA, 2009).

A dimensão subjetiva é apontada como uma das características centrais do empreendedorismo; logo, a capacidade de reconhecer e prevalecer-se das oportunidades. Schumpeter (1997) analisa, ainda, as motivações do empreendedor: a) a aspiração de poder e de autonomia, b) o desejo de sucesso e c) a satisfação de criar algo.

Foi precisamente a leitura apressada desse quadro motivacional que culminou com a difusão da imagem heróica do empreendedor que hoje é celebrada por muita literatura. Nos estudos sociológicos, entretanto, essa visão que destaca as qualidades individuais peculiares tem tido pouca ou nenhuma influência (HESPANHA, 2009; GUIMARÃES e AZAMBUJA, 2010). Nesta análise, não partilhamos das perspectivas cujo enfoque centra, particularmente, nos aspectos subjetivos, mas não desconsideramos o papel desses fatores na criação de um empreendimento e na construção da identidade profissional.

Pode-se, com efeito, questionar em que medida o empreendedorismo é um conceito mais adequado para definir as práticas das trabalhadoras a domicílio, que são movidas mais pela necessidade do que pelo aproveitamento das oportunidades, e por que construir a análise em contraposição teórica às discussões sobre o trabalho precário. Um argumento, difundido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2006) e desenvolvido nas discussões nas Ciências Econômicas, particularmente por Hespanha (2009), possibilitaria elucidar o porquê de incluir essas iniciativas informais e precárias no conjunto das modalidades atípicas de negócio que mantêm uma relação processual com o empreendedorismo.

Destarte, a OIT (2006) destaca que os trabalhadores envolvidos nas relações de trabalho informais dispõem de qualificações variadas, um sentido apurado de negócio, espírito criativo, dinamismo e capacidade de inovação, potencial que pode prosperar se conseguir eliminar determinados obstáculos. Logo, a economia informal pode servir de viveiro de empresas, permitir a aquisição de qualificações no local de trabalho e servir como acesso gradual à economia formal. Deste modo, Hespanha (2009) destaca o potencial dessas práticas para desenvolver a capacidade de empreendimento, inovação e criatividade. As atividades informais, deste modo, habilitariam os seus promotores a operar com alto grau de flexibilidade, familiarizando-os com o negócio (organização e mercados) e ajudando a consolidar uma relação estável com o mercado.

Ainda, o fenômeno atual do empreendedorismo oculta uma diversidade de situações que desafia qualquer tentativa de encontrar traços comuns de natureza mais substantiva. Portanto, não se trata de um movimento unidirecional e unívoco (GUIMARÃES e AZAMBUJA, 2010). A realidade mostra que muitos dos negócios criados por indivíduos isolados ou por pequenos coletivos não obedecem a todos os

requisitos destacados do empreendedorismo. Hespanha (2009) destaca quatro padrões analiticamente marginais aos do empreendedorismo típico:

- 1) as atividades com reduzida criação de valor em setores econômicos tradicionais;
- 2) as atividades com reduzida inovação na gestão ou no produto;
- 3) as iniciativas movidas pela necessidade e não pelo aproveitamento das oportunidades;
- 4) as atividades que minimizam as possibilidade de correr risco.

A existência de padrões analiticamente marginais não significa, entretanto, que se tenha de analisar separadamente essas realidades das tipicamente empresariais. Mais importantes do que a pureza classificatória das situações são o tratamento delas como estágio num processo de transformação que conduz ou não às formas típicas empresarias e a capacidade de medir e compreender o afastamento entre elas. Para Hespanha (2009), as situações reais podem, ainda, combinar mais de um desses padrões, deste modo:

- a) jovens recém-graduados ou com níveis elevados de escolaridade que, não encontrando facilmente um emprego por conta de outrem, decidem eles próprios inserir-se no mercado de trabalho, sobretudo no setor dos serviços, muitas vezes estimulados pelas próprias escolas ou universidades¹¹ onde se formaram ou estão em processo de formação;
- b) pessoas com experiência profissional em domínios especializados que decidem montar um negócio por conta própria usando a sua experiência e rede de clientes¹²;
- c) pessoas que procuram um emprego sem êxito, ou seja, pessoas dificilmente empregáveis, que são levadas a montar um negócio;

¹¹ Guimarães e Azambuja (2010) destacam a difusão do empreendedorismo tecnológico estimulado pelo avanço das tecnologias de informação e comunicação, tendo como sujeitos-objeto de análise empreendedores cujas empresas encontram-se em incubadoras tecnológicas, localizadas em três *campi* de universidades no Estado do Rio Grande do Sul.

¹² Alves e Rosenfield (2006) destacam que os estudos da década de 1980 trataram o teletrabalho (trabalho realizado à distância com a utilização de tecnologias da informação) como uma forma organizacional capaz de tornar as empresas mais flexíveis e competitivas e de estimular o autoempreendedorismo e o trabalho por conta própria, a partir de casa com a utilização de computadores. Alves (2008) aponta, no teletrabalho, o estabelecimento de relações de trabalho com empresas empregadoras ou clientes finais.

- d) pessoas pobres ou sem recursos suficientes que recorrem ao microcrédito para montar um pequeno negócio;
- e) pessoas que desejam ter uma atividade independente e investem nisso todo o seu capital material e relacional, muitas vezes sem ajudas institucionais.

Deste modo, a decisão de criar um empreendimento resulta, pois, segundo Hespanha (2009), de dois tipos de impulsos de caráter econômico: a oportunidade e a necessidade. O empreendedorismo de oportunidade engloba os indivíduos com capacidades empreendedoras que detectam uma oportunidade de negócio potencialmente lucrativo, traduzido por um maior conhecimento das tecnologias ou mercados, maiores capacidades de gestão, menor aversão ao risco ou outra característica pessoal que o torne mais propenso ao autoemprego. O empreendedorismo de necessidade refere-se aos indivíduos que, na ausência de oportunidades de emprego por conta de outrem ou, pelo menos, de postos de trabalho com características adequadas às suas competências específicas, optam pelo trabalho por conta própria não por via da detecção de uma oportunidade de negócio, mas antes pela ausência de alternativas mais favoráveis para a sua sobrevivência. Logo, neste último, o indivíduo é empurrado na direção do trabalho por conta própria vendo este como um refúgio das condições desfavoráveis do mercado de trabalho.

No trabalho a domicílio da indústria de confecção, consideramos que a decisão de criar um negócio ou empreendimento resulta destes dois tipos de impulsos, deste modo, tanto da oportunidade quanto da necessidade. Logo, trabalhadoras que optaram pelo trabalho a domicílio porque viram, nessa modalidade de trabalho, possibilidades de criação de um empreendimento no futuro próximo ou, ainda, trabalhadoras que foram empurradas para o trabalho informal, mas que veem, ainda assim, a possibilidade, mesmo que pouco realizável, de criação de um negócio ou empreendimento. Portanto, essa modalidade de trabalho revela, ainda, as implicações sociais e as decorrências da utilização do empreendedorismo pelo capitalismo, deste modo, como uma alternativa dentre as diferentes formas de organização e exploração do trabalho, além de inserir-se em um processo de flexibilização dos suportes formais do trabalho.

Destarte, o capitalismo é dinâmico, não por causa das míticas capacidades do empreendedor inovador, destacadas por Schumpeter, mas pelas leis coercitivas da competição e das condições de luta de classes endêmicas no capitalismo (HARVEY,

1996). São essas leis da competição que catalisam o processo de transformação das relações de trabalho e vida (costumes, ritmo, hábitos, etc.) da sociedade, logo, com implicações, ainda, na construção da identidade profissional dos trabalhadores.

A criação do próprio negócio ou empreendimento por pessoas com difícil inserção no mercado regular de trabalho é, portanto, cada vez mais promovida e apoiada, inclusive por políticas de governo. O apoio a tais iniciativas não é apenas porque ele contribui para uma redução do desemprego, mas, mais ainda, por favorecer o alívio financeiro dos sistemas de proteção social pública. Portanto, a reestruturação das economias e dos mercados de trabalho tem favorecido o aumento das atividades informais e existe hoje, por parte dos governos, a consciência de que essas atividades desempenham um importante papel de adaptação às situações de crise e, por conseguinte, é feita acerca delas uma avaliação menos negativa. Em alguns países – como no Brasil – procura-se mesmo conferir alguma proteção a essas atividades, sem, no entanto, as promover. Designadamente, proporcionam-se mais incentivos às empresas informais, através da redução de custos e do aumento dos benefícios para se tornarem e permanecerem legais (HESPANHA, 2009).

No Brasil, o empreendedorismo, tal como o discutimos aqui, ganha respaldo legal com a lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, que tem como foco o incentivo à formalização de microempresas e empresas de pequeno porte. Essa lei estabelece normas gerais relativas ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às microempresas e empresas de pequeno porte no que se refere: a) à apuração e recolhimento dos impostos e contribuições, b) ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias; e c) ao acesso a crédito e ao mercado.

A lei complementar propõe facilitar a constituição de novos empreendimentos, com a instituição de regime especial e unificado de arrecadação de tributos (Simples Nacional), medidas no sentido de melhorar o acesso ao crédito visando à redução dos custos de transações, à elevação da eficiência locativa, ao incentivo ao ambiente concorrencial, à qualidade do conjunto informacional e ao acesso e à portabilidade às informações cadastrais relativas ao crédito e à desobrigação de alguns preceitos trabalhistas – como afixação de quadro de trabalho em suas dependências e anotação das férias dos empregados nos respectivos livros ou fichas de registro.

Em vista disso, o Estado cria mecanismos legais que possibilitam a utilização e flexibilização da mão de obra dos trabalhadores vinculados aos “novos”

empreendimentos. Os órgãos representativos do governo e até as representações sindicais, como veremos adiante, passam a recomendar a organização autônoma do trabalho, sob a forma das microempresas e empresas de pequeno porte como alternativa para o desemprego. Entretanto, Tavares (2004) destaca que as políticas governamentais colocam as atividades de sobrevivência e os demais trabalhos por conta própria na categoria de “empresas”. Os órgãos governamentais incentivam e qualificam as atividades do pequeno patrão ou do trabalhador autônomo sem separar nitidamente capital e trabalho, já que a ideia é transformá-lo em empresário. No caso específico das trabalhadoras a domicílio¹³ na indústria de confecção, destacamos que o que lhes é oferecido, todavia, é a possibilidade de trabalhar como autônomas a serviço de outra empresa, como veremos ao longo desta tese.

Deste modo, a discussão sobre o empreendedorismo confunde-se ainda com a noção de trabalhadores por conta própria. O IBGE/PNAD¹⁴ define como trabalhador por conta própria a pessoa que trabalha explorando o seu próprio “empreendimento”, sozinha ou com sócio, com ou sem ter empregados e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador não remunerado. Para Holzmann (2006), essa definição faz referência ao pequeno empreendedor, o trabalhador patrão de si mesmo, pretensamente ou não, dono do seu tempo e do seu ritmo de trabalho, livre para movimentar-se no mercado de produção de bens e, sobretudo, de serviços. Para a autora, constitui o personagem símbolo do ideário neoliberal, que, na apologia das vantagens de que usufrui, encobre a precariedade que, em geral, o caracteriza.

De tal modo, na dinâmica do empreendedorismo, o trabalhador traz para si a responsabilidade e a gestão de carreira. O trabalhador passa a ser seu próprio empreendedor ao dispor de suas próprias competências e de seus recursos emocionais a serviço de projetos individualizados.

Nas relações de trabalho flexíveis, as condições sociais objetivas não dão aos(as) trabalhadores(as), particularmente os mais desprovidos, as possibilidades de desenvolver estratégias de vincular-se, relacionar-se e inter-relacionar-se com os

¹³ As trabalhadoras a domicílio – trata-se de uma população de mulheres como veremos – atuam como trabalhadoras terceirizadas na confecção de roupas para a indústria. São todas trabalhadoras informais e o pagamento do trabalho é feito por peça confeccionada. O trabalho executado é majoritariamente de confecção das peças. Entretanto, há aquelas que executam a parte de modelagem (execução de moldes de roupas), corte das peças e pilotagem (confecção da peça piloto, ou seja, peça-teste). Essas trabalhadoras são comumente denominadas facionistas.

¹⁴ Definição disponível na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, ano de 2005, do IBGE.

outros. Eles não dispõem dos recursos para fazê-lo, dado que estão fragilizados e individualizados nas suas relações de trabalho. Para desenvolver estratégias, é necessário, ainda, o controle do tempo, logo, ter reservas que permitam esperar e negociar, construir projetos, antecipar o futuro e, se possível, prevê-lo (CASTEL, 2005). Desenvolvemos a hipótese de que as condições objetivas de trabalho têm implicações diretas na construção da identidade profissional da trabalhadora a domicílio da indústria de confecção e destacamos:

- a) os aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, ao espaço de trabalho em *si*, englobando a casa e as características do local de trabalho (construiu-se espaço específico para as atividades de trabalho, utilizam-se cômodos da casa, a luminosidade, espaço de circulação e ventilação, etc.);
- b) as condições do maquinário: propriedade (ou não) dos equipamentos de trabalho;
- c) os períodos de trabalho: períodos de não trabalho ou de pouco trabalho, o horário de trabalho e o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer;
- d) as formas de pagamento: a remuneração¹⁵ auferida à trabalhadora e a renda¹⁶;
- e) e, por fim, o contato (ou não) com outras pessoas: os espaços de sociabilização oferecidos (ou não) às trabalhadoras e o isolamento.

Com relação às condições objetivas de trabalho, desenvolvemos as seguintes hipóteses:

- a) a separação do espaço de moradia (construção de espaço próprio para abrigar a facção – cômodo, adaptação de edícula, galpão, etc.) do espaço de trabalho proporciona uma desvinculação entre casa e trabalho. A trabalhadora desvincula, portanto, trabalho doméstico e trabalho precário (trabalho a domicílio). Vislumbra, a partir daí, melhoras no negócio ou empreendimento e a construção de uma identidade empreendedora;
- b) as trabalhadoras precárias possuem menores recursos para aquisição de equipamentos próprios, novos ou modernos. As trabalhadoras

¹⁵ Pagamento de serviço prestado.

¹⁶ Soma da importância recebida pela trabalhadora, de forma periódica, como remuneração do trabalho.

empreendedoras efetuam investimentos na aquisição de equipamentos novos e modernos;

- c) as trabalhadoras precárias são mais fragilizadas nas suas relações de trabalho e são, por isso, mais sujeitas a relações de trabalho interruptas, à descontinuidade constante do trabalho, às extensas jornadas de trabalho e ao não pagamento do seu trabalho. As trabalhadoras empreendedoras estabelecem relações de trabalho contínuas e conseguem manter trabalho o ano todo e estão menos sujeitas ao não pagamento pelo trabalho;
- d) as trabalhadoras precárias estão mais sujeitas ao isolamento e dedicam menor tempo para suas atividades extratrabalho, como as atividades com a família e de lazer. As trabalhadoras empreendedoras possuem mais espaços de socialização e dedicam tempo às atividades com a família e o lazer.

A mudança no mercado de trabalho e na estrutura produtiva possibilitou, como destacamos, a incorporação e o aumento da exploração da força de trabalho das mulheres. A entrada das mulheres no mercado de trabalho ocorreu, principalmente, nas atividades nas quais é possível conciliar as atividades domésticas com o trabalho remunerado (ANTUNES, 2002).

O trabalho das mulheres encerra especificidades no que diz respeito às transformações nas relações de trabalho. As relações de gênero¹⁷ têm forte impacto sobre as relações de trabalho, uma vez que os afazeres domésticos ainda recaem excessivamente sobre as mulheres, seja para aquelas que exercem alguma atividade remunerada dentro de sua casa, seja mesmo para aquelas que trabalham fora. Dubar (2009) destaca que, enquanto as mulheres permanecerem sujeitas aos seus papéis domésticos e, sobretudo, às tarefas de dona de casa, não serão reconhecidas economicamente e não alcançarão uma identidade profissional. Neste sentido, procuramos desenvolver a hipótese de que as relações de gênero são relevantes na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

¹⁷ Gênero é aqui compreendido como construção conceitual, historicamente elaborada e definida que propõe ressaltar as diferenças entre homens e mulheres estruturada a partir das relações sociais e dentro de um processo histórico e cultural. As relações sociais de gênero são construídas desde a infância, estabelecidas dentro da família, da escola, da comunidade, das instituições e fundamentam os lugares e as práticas de homens e mulheres na sociedade e, conseqüentemente, no mundo do trabalho (SCOTT, 1994; TILLY, 2004; HIRATA, KERGOAT, 2008; HIRATA, 2009).

A realização do trabalho a domicílio vincula as tarefas de dona de casa e o trabalho profissional. Deste modo, tomamos para a análise quatro modelos diferentes de divisão do trabalho profissional e doméstico (o modelo tradicional, o modelo de conciliação, o paradigma da parceria e, por fim, o modelo de delegação) desenvolvidos nas discussões de Hirata e Kergoat (2008). Associada à hipótese de que as relações de gênero são relevantes na construção da identidade profissional dessas trabalhadoras, desenvolvemos, ainda, outras duas hipóteses:

1. a vinculação entre trabalho profissional e doméstico contribui para a criação dos filhos quando estes dependem dos cuidados maternos, mas inviabiliza a construção de uma identidade profissional empreendedora, pois o trabalho a domicílio é considerado como um “bico”, logo, um trabalho precário;
2. a divisão equiparável do trabalho profissional e doméstico entre os membros da família possibilitaria a construção de uma identidade profissional empreendedora. E o acúmulo de atividades domésticas e profissionais contribuiria para construção de uma identidade profissional de trabalhadora precária.

Como destacamos, as experiências da trajetória profissional crescem e se diversificam, e o investimento dos profissionais acontece, em números progressivos, em suas carreiras individuais – consultorias, criação de empreendimentos individuais –, dando ao novo contrato uma faceta individualista, tanto por parte dos trabalhadores, como por parte da empresa. Para Nardi (2006), isso explicaria o número crescente de trabalhadores que se aventuram na criação de seu próprio empreendimento. Mas não se trata unicamente de se tornar empreendedor, mas, igualmente, de uma postura diante do trabalho, como trabalhador dono de si. Consiste na figura do trabalhador que deve gerir “autonomamente” sua carreira e a própria vida segundo as regras do capital.

Portanto, no modelo tradicional, era oferecido ao trabalhador, em troca da adesão à empresa, a segurança do emprego e dos benefícios a ele associados (planos de saúde, pensão, subsídios para a educação, etc.); o novo modelo propõe a troca dessa segurança pelo risco – risco este inerente à criação de empreendimentos individuais criados com a finalidade de prestação de serviços às empresas –, tendo o trabalhador como benefício a suposta autonomia no trabalho. Destarte, a racionalidade burocrática que era a marca da gestão nos anos 1960 é substituída, nos anos 1990, pela apologia do

risco, da mobilidade e da mudança. A segurança propiciada pelo trabalho formalizado deixa de ser um valor no discurso de gestão e é substituída pela apologia da autonomia. A segurança da carreira é substituída, em nível de discurso, pelas múltiplas possibilidades oferecidas pelo trabalho em rede, que, ao multiplicar os contatos, multiplica também as possibilidades de inserção em novos projetos (NARDI, 2006).

As trabalhadoras a domicílio são confrontadas, ainda, com os problemas de definição de si e de reconhecimento pelos outros. A análise da identidade profissional é feita, por conseguinte, tendo em vista a articulação contínua de dois processos: o de constituição da autonomia no trabalho e reconhecimento do e pelo trabalho. Logo, o terceiro conjunto de reflexões envolve as discussões teóricas sobre a autonomia no trabalho. Destacamos as relações entre autonomia e trabalho e inserimos as discussões nas análises recentes do contexto de transformações do trabalho. As discussões teóricas convergem para a análise empírica da autonomia no trabalho a domicílio.

A noção de autonomia que, até em um período recente, era compreendida como princípio político, social e econômico perde a sua dimensão coletiva e é recuperada por uma visão individualista. Transforma-se em uma questão de mentalidade, uma maneira de ser, e não uma forma de contrapor a organização política na sociedade (CATTANI, 2002; TAVARES, 2004; e NARDI, 2006). Autonomia torna-se, para os trabalhadores, uma estratégia de sobrevivência e de adaptação às circunstâncias adversas provenientes das transformações em curso.

No que concerne à autonomia no trabalho, a noção de autonomia é concebida como a capacidade de um sujeito determinar livremente as regras de ação que se lhe apresentam e de fixar, dentro do seu espaço de ação, as modalidades precisas da sua atividade, sem que um exterior lhe imponha as suas normas (CHATZIS *apud* PERRENOUD, 2000). No universo de trabalho, Ferraz (2009) destaca que o sentido de autonomia é construído na disputa pelo poder de determinar a norma que rege o cotidiano no campo das relações de classe e no universo do trabalho.

Entretanto, o trabalho na atualidade vive a contradição entre a apologia da autonomia e uma organização do trabalho crescentemente normalizada, na qual ser autônomo é a regra, podendo ser caracterizada como uma *autonomia outorgada* (ROSENFELD, 2004). Logo, a noção de autonomia evoca o seu contrário, a heteronomia. Os trabalhadores são, no trabalho formal, chamados a exercer a autonomia e a iniciativa a fim de resolver os imprevistos do cotidiano de trabalho. No discurso, é

proposto a eles o aumento da sua capacidade de decisão e autonomia e, na prática, visam à internalização da regra, à intensificação do trabalho e à individualização da relação de subordinação. Há, pois, um processo de institucionalização da autonomia, no qual os trabalhadores “devem ser autônomos”.

As novas relações de trabalho esperam do trabalhador que ele seja sujeito (LAZZARATO, 2001), no sentido de ser capaz de tomar as decisões necessárias dentro do processo de produção, de modo que diminuam as interrupções, que se ganhe em agilidade e proporcione maiores ganhos de produtividade. A autonomia como norma tem ultrapassado o trabalho formalizado e ganhado espaço também no trabalho informal.

A ideia de trabalhador autônomo, como vimos, faz referência ainda ao trabalhador, pretensamente, dono do seu tempo e do seu ritmo de trabalho, livre para movimentar-se no mercado de produção de bens e de serviços. Portanto, um indivíduo capaz de gerir seu trabalho, um indivíduo independente. Entretanto, ser ou não independente merece uma ressalva nas atuais relações de trabalho, uma vez que, como aponta Azais (2004), as fronteiras entre trabalho assalariado e o trabalho “dito independente” se confundem. Como apontamos, é possível vislumbrar nas atuais relações de trabalho a incorporação de práticas informais por parte do trabalho formal (NORONHA, 2003). Evidencia-se a incorporação do trabalho informal ao processo de produção de empresas formalizadas, como no caso do trabalho a domicílio da indústria de confecção.

Conforme destacamos, Zacarrelli (*apud* AZAIS, 2004) define critérios que informam sobre o grau de autonomia nas relações de trabalho. A partir das cinco dimensões, definidas a partir desses critérios, propomos traçar o quadro da autonomia para as diferentes trabalhadoras e como essas dimensões são preponderantes na definição da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio. A hipótese que delineou as discussões foi a de que no trabalho a domicílio é possível supor um trabalho independente que propiciaria uma maior autonomia no trabalho se comparado ao trabalho fabril assalariado, e isso contribuiria para a construção da identidade profissional das trabalhadoras. A partir dessa hipótese, decorreram outras:

- 1) a relação de dependência com relação a um único empresário e a submissão aos desígnios de prazo contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária. A relação de independência nas

relações de trabalho e a autonomia para aceitar ou não trabalhos contribuem para a construção da identidade de trabalhadora empreendedora;

- 2) a não propriedade dos meios de produção cria relações de dependência da trabalhadora a domicílio em relação ao proprietário dos equipamentos, inviabiliza a definição dos contratantes se estes forem os donos dos equipamentos e contribui para a construção da identidade de trabalhadora precária. A propriedade dos meios de produção dá, às trabalhadoras, liberdade para gerir e dispor dos equipamentos conforme sua necessidade, além de determinar seus contratantes e contribuir para a construção de uma identidade de trabalhadora empreendedora;
- 3) a pouca segurança na organização do trabalho e o pouco domínio do processo de produção e da execução do trabalho contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária. A segurança advinda de seu conhecimento da organização do trabalho e do processo de produção permite à trabalhadora a domicílio alteração no produto final, possibilita maior segurança na execução de seu trabalho e contribui para a construção de uma identidade empreendedora;
- 4) menores recursos (reserva em dinheiro, acesso à seguridade social – pagamento de previdência social como autônoma, planos de saúde, etc.) para contornar os riscos de prestação de serviço (quebra de máquinas, mudança de equipamentos e acidentes na execução do trabalho) contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária. Maiores recursos para contornar os riscos de prestação de serviço contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora empreendedora;
- 5) a pouca autonomia para determinar o horário de trabalho e o ritmo de trabalho e a resignação aos desígnios de prazo determinados pelas empresas contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária. A autonomia para determinar o horário de trabalho, o ritmo de trabalho e os prazos de entrega contribuem para a construção de uma identidade empreendedora.

O trabalho corresponde, ainda, a uma arena na qual se apresentam a definição de si e o seu reconhecimento social. Portanto, o processo relacional no qual se constroem as identidades profissionais diz respeito ao reconhecimento. Logo, as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção confirmam o pressuposto teórico de que o reconhecimento no e pelo trabalho tem implicações na construção da identidade profissional.

Os padrões de socialização e a própria organização da sociedade separaram, ao longo dos tempos, a vida privada e profissional. Tal relação tem tido mudanças significativas ao longo das últimas décadas. Entretanto, especificamente com relação ao trabalho a domicílio na indústria de confecção, o reconhecimento revela-se intrincado, uma vez que, nessa modalidade de trabalho, o acúmulo das atividades domésticas e profissionais que recaem sobre a mulher e trabalhadora impossibilita o seu reconhecimento enquanto profissional, já que as atividades realizadas no seio da família, mesmo que remuneradas, não são reconhecidas como tal. Ademais, para Abreu e Sorj (1993), uma vez que o trabalho a domicílio está associado ao trabalho doméstico, sua legitimidade profissional se acha comprometida, tanto no plano social como no familiar, não sendo reconhecida dentro de uma hierarquia das profissões.

As análises de Dejours (1990, 1993, 1999) sobre o reconhecimento no trabalho delineiam as discussões que serão desenvolvidas. Para Dejours (1993), o reconhecimento é a forma específica de compensação psicológica em face de construção das identidades no mundo do trabalho. Constitui a forma de estímulo eletivo no registro sobre as expectativas e em relação à autorrealização.

As hipóteses empíricas que serão desenvolvidas são:

- a) o pouco reconhecimento pelos seus pares do trabalho executado, a dificuldade de fazer reconhecer suas qualificações e competências, a pouca remuneração e, conseqüentemente, o pouco reconhecimento familiar com relação ao trabalho – os estigmas no trabalho a domicílio contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária;
- b) o reconhecimento pelos seus pares do trabalho executado (trabalho considerado bem feito), o reconhecimento de suas qualificações e competências, a progressão no trabalho proporcionando por melhoras de

remuneração (e de sua renda) e, conseqüentemente, o reconhecimento familiar conduzem as trabalhadoras à vontade de melhorar e crescer dentro da área e contribuem para a construção de uma identidade empreendedora.

A identidade profissional é compreendida, portanto, enquanto relação social que se constrói dentro de relações de poder. As relações de poder não são apreendidas como força superior que subjuga os sujeitos, mas a partir de seu caráter relacional. Essas relações de poder são a força que constitui os sujeitos e está presente em toda a sociedade. Sugere-se, desta forma, a sua distribuição em todas as esferas sociais (família, trabalho, escola, política, relações amorosas, etc.). Se o poder está em todas as esferas sociais, a possibilidade de resistência também se faz presente (NARDI, 2006).

Reconhecimento envolve não só o *reconhecimento por si mesmo e pelo outro*, mas também as interações com as quais se defrontam as trabalhadoras ao longo de suas trajetórias profissionais, ambos constituem elementos-chave na constituição da sua identidade profissional. Logo, a construção da identidade profissional define-se também em função da trajetória – história – do(a) trabalhador(a), tanto pessoal como social, mas também das relações que estabelece, cotidianamente, com seus pares. A construção da identidade profissional de uma pessoa, não pode prescindir dos outros, e constrói-se assim, em relações sociais (DUBAR, 2005). Na construção da *identidade para si* por meio de atos de pertença, o trabalhador (a) define que tipo de homem ou de mulher quer ser. Neste último sentido, é o que diz que é. A identidade é então, predicativa do Eu, dentro de um processo de pertença reivindicada.

Por fim, analisamos a dimensão biográfica da construção da identidade profissional. Na construção biográfica de uma identidade profissional, os indivíduos devem entrar em relações de trabalho, participar de uma forma ou de outra em atividades coletivas de organizações, intervir, de uma forma ou de outra, no jogo de atores. Assim, o processo de construção da identidade profissional envolve a relação com os sistemas, com as instituições e com os detentores do poder diretamente implicados na vida cotidiana do trabalhador e, ao mesmo tempo, aciona a implicação e o reconhecimento do indivíduo, seu engajamento e sua indiferença, sua participação e sua contestação, sua identidade virtual reivindicada e sua identidade realmente reconhecida. Envolve uma relação com o futuro, o do sistema e o seu próprio, que conduz à avaliação das capacidades e oportunidades e da interiorização da trajetória e da história do

sistema. E, por fim, envolve uma relação com a linguagem, assim, o modo de articulação das coerções externas e dos desejos internos, das obrigações exteriores e dos projetos pessoais, das solicitações do outro e das iniciativas do eu. O processo biográfico é definido como uma construção no tempo.

Embora fortemente embasada em categorias e posições herdadas das gerações precedentes, a identidade profissional, é transformada pelas estratégias dos atores, em sua interação com as instituições por que passam (DUBAR, 2005), e também as instituições com as quais se relaciona – família, escola, mercado de trabalho, empresa... Especificamente com relação às trabalhadoras a domicílio, devem construir sua trajetória de trabalho fora dos esquemas lineares e padronizados, ao mesmo tempo em que se veem expostas e fragilizadas, já que não são amparadas por sistemas de regulações coletivas. Portanto, desenvolvemos a hipótese de que nas construções biográficas as transformações macroeconômicas e as rupturas nas relações sociais e de trabalho incidem sobre as trabalhadoras a domicílio e contribuem para a construção de sua identidade profissional.

A articulação entre trabalho e identidade torna-se, portanto, intrincada. A oscilação entre a precarização do trabalho e empreendedorismo evidencia a existência de conflitos nos quais se constroem as identidades profissionais dessas trabalhadoras. Nesta tese, procuramos dar visibilidade ao contexto complexo de transformação das relações de trabalho, que tem possibilitado a propagação de práticas de trabalho desprotegidas pela legislação trabalhista e emblematicamente (des)vinculadas a empresa, ao mesmo tempo, que tem se desenvolvido um arcabouço discursivo em defesa de uma figura ainda enigmática para a compreensão sociológica: a figura do empreendedor. Portanto, procuramos evidenciar em que pesa, na construção da identidade profissional, a dualidade dessa relação que cria um paradoxo entre o trabalho precário e o empreendedorismo. Destacamos o que orienta a construção da identidade profissional e o que se constitui como significativo nessa construção. Embora essas trabalhadoras apresentem diferenças marcantes entre si, as quais apresentaremos ao longo desta tese, os aspectos que as aproximam, tornam tênues os limites entre precarização-precariade e empreendedorismo.

1.2. Caracterização do campo e do locus de pesquisa

A indústria de confecção combina, com tamanha nitidez, transparência e invisibilidade e comprova a radical diferença entre produto e processo de fabricação, entre a vitrine e a fábrica, ou seja, produto visível e produtoras invisíveis. A indústria de confecção, na atualidade, caracteriza-se e ganha sentido por um emaranhado de trabalho feminino. O setor de confecção insere na sua teia de relações de trabalho formas velhas, novas ou revisitadas de trabalho (ALVARES, *et. al.* 2005).

No Brasil, a indústria da confecção se expandiu a partir da década de 1970 e seu crescimento se dá tanto pela formação de um mercado consumidor proporcionado pela urbanização da população brasileira, quanto pela entrada das mulheres no mercado de trabalho. Constitui-se também como fator importante para seu desenvolvimento a crise da produção em massa assentada no modelo fordista, e o baixo custo de instalação de uma indústria de confecção que pode ser montada com a utilização de pouca tecnologia, o que permitiu que inúmeras pequenas empresas ingressassem no mercado sem a difícil concorrência com as grandes empresas (PEDROSA, 2005; LEITE, 2004 A/B).

O segmento Têxtil e de Confecção é um dos principais empregadores de mão de obra do país, ocupando mais de um milhão de trabalhadores¹⁸, majoritariamente mão de obra feminina. Do total de trabalhadores empregados na cadeia têxtil e de confecção, 75% são mulheres (ABIT, 2010). Na comparação entre julho de 2010 com igual mês do ano anterior, o IBGE destaca que a maioria (14) dos dezoito segmentos pesquisados¹⁹ ampliou o contingente de trabalhadores assalariados, incluindo a indústria têxtil (9,2%). Entretanto, dentre os quatro ramos que apontaram queda, destaca-se o setor de vestuário (-1,3%) que foi um dos setores que exerceram os impactos negativos mais relevantes. A queda do pessoal ocupado assalariado no setor de vestuário foi de -0,35 % na região

¹⁸ Segundo a Associação Brasileira da Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT) são, em 2009, 1,65 milhão de empregados no setor.

¹⁹ A Classificação nacional de atividades econômicas envolve: (1) Indústrias extrativas (2) indústrias de transformação (3) alimentos e bebidas (4) fumo (5) têxtil (6) vestuário (7) calçados e couro (8) madeira (9) papel e gráfica (10) coque, refino de petróleo, combustíveis nucleares e álcool (11) produtos químicos; borracha e plástico (12) minerais não-metálicos (13) metalurgia básica (14) produtos de metal - exclusive máquinas e equipamentos (15) máquinas e equipamentos - exclusive elétricos, eletrônicos, de precisão e de comunicações (16) máquinas e aparelhos eletroeletrônicos, de precisão e de comunicações (17) fabricação de meios de transporte (18) fabricação de outros produtos da indústria de transformação.

Sudeste, mas o índice mais elevado é observado no Estado de Minas Gerais, com queda de -2,05 %; superior, portanto, a média nacional (IBGE, 2010).

O setor é composto, predominantemente, por micro, pequenas e médias empresas que, no auge do fordismo, foram relegadas a segundo plano, sendo vistas como um espaço de sonegação fiscal e atraso econômico e tecnológico, mas que cresceram em importância durante o processo de reestruturação produtiva, como geradoras de novos postos de trabalho e renda. Assim, as confecções de grande porte representam pouco mais de 2,5% do total das indústrias e dominam pouco menos de 40% do mercado. A maior parcela da produção provém das médias empresas, que respondem por 50% dos volumes produzidos (PEDROSA, 2005; LEITE, 2004 A/B).

Na indústria de confecção, o trabalho a domicílio ressurge fortemente ao lado de outras estratégias tais como a adoção de novas tecnologias de base microeletrônica e de novas formas de gestão do trabalho e da produção. O processo de modernização das indústrias de confecção concentra-se principalmente nas empresas de maior porte e é acompanhado pela compra de máquinas de costura mais modernas, incorporando elementos de microeletrônica e controle numérico. Além da modernização do maquinário, a indústria de confecção vem adotando, nas últimas décadas, a implantação de modernas técnicas organizacionais com controle gerencial e utilização de métodos informatizados no processo produtivo. As inovações tecnológicas no setor aglomeram-se nas primeiras etapas, do desenho ao corte. A utilização de trabalhadores a domicílio, entretanto, ocorre tanto em empresas de maior quanto de pequeno porte.

O *locus* da pesquisa de campo é a cidade de Divinópolis no Estado de Minas Gerais. O estado ocupa o segundo lugar em número de empresas de confecção. Divinópolis é cidade pólo da região Centro-Oeste, teve seu desenvolvimento econômico influenciado pela predominância industrial do setor siderúrgico. Entretanto, nas décadas de 1980 e 1990, com a crise da siderurgia e o processo de reestruturação produtiva, a cidade sofreu grandes reduções de postos de trabalho. Nos anos 80, principalmente, a indústria da confecção ganha relevância, quando a indústria de ferro gusa entrou em uma profunda crise, oriunda da alteração na política cambial, levando ao encerramento das atividades da maior parte das siderurgias. A aglomeração de indústrias na área da confecção se formou nesse período, e colaborou para uma maior diversidade econômica, geração de emprego e modificações no perfil da mão de obra industrial através da maior inserção da mulher no mercado de trabalho.

O desenvolvimento da indústria de confecção na cidade representou não apenas a superação da metalurgia em termos de ocupação de mão de obra, mas também significou um crescimento de emprego industrial nos anos de 1980 e 1990, período que foi marcado por decréscimos nos níveis de emprego industrial em várias localidades. Do ponto de vista da mão de obra, a partir de 1994, a indústria de confecção ultrapassa o segmento metalúrgico, passando a ocupar 37% da mão de obra, enquanto no setor metalúrgico esse percentual era de 36% (PEDROSA, 2005).

Assim, a escolha de Divinópolis como *locus* de pesquisa se deu pelos seguintes fatores:

- a) o desenvolvimento da indústria de confecção na cidade acompanhou a mesma tendência de crescimento desse segmento no Brasil;
- b) as características da indústria de confecção da cidade são as mesmas da indústria de confecção no Brasil, ou seja, é constituída predominantemente por indústrias de pequeno e médio porte;
- c) a indústria de confecção de Divinópolis esbarra nos mesmos problemas que as indústrias de confecção no Brasil, ou seja, as dificuldades de competitividade junto ao mercado internacional;
- d) a mão de obra utilizada é constituída predominantemente de mulheres;
- e) além desses fatores, Divinópolis reserva características que foram particularmente importantes na sua definição como *locus* de pesquisa, de que a indústria de confecção tem-se desenvolvido com a utilização de baixa tecnologia e uso intensivo de mão de obra subcontratada a partir de um processo de terceirização da produção, com a utilização de grande contingente de trabalhadoras informais no trabalho a domicílio.

Portanto, com relação a como tem se dado as transformações nessa cidade, Pedrosa (2005) assinala que as indústrias de confecção têm-se utilizado mais dos novos modelos organizacionais, com a adoção da empresa enxuta, que de novas tecnologias. Aponta evidências de que o setor de confecções está crescendo predominantemente na informalidade. As indústrias estão adotando estruturas enxutas por meio dos processos de terceirização de parte do processo produtivo, especialmente na parte concernente à costura, que ocupa aproximadamente 80% da mão de obra de todo o processo produtivo, utilizando preferencialmente trabalhadoras a domicílio.

A pesquisadora afirma que há empresas que produzem um número elevado de produtos em relação ao número de trabalhadores formais envolvidos na produção e que há empresas que já não contam com trabalhadores nas fábricas – o que também foi verificado por esta pesquisa – mas somente com funcionários administrativos. Outro indício de informalidade apontado por Pedrosa aparece nas respostas, ou melhor, na ausência de resposta de empresários, quando interpelados sobre o faturamento da empresa, 41,5% dos empresários entrevistados pela pesquisadora se recusaram a responder qual o faturamento bruto mensal de sua empresa, sendo essa ausência de transparência, para Pedrosa (2005), um indicativo de sonegação fiscal.

Outro aspecto que merece ser considerado com relação à indústria de confecção em Divinópolis é a sua diversificação, tanto do ponto de vista do produto quanto de seu mercado. Essa diversificação impede crises generalizadas, embora, em menor grau, o segmento também seja vulnerável a fatores externos relacionados à concorrência estrangeira e à própria imaturidade do setor. O setor é considerado imaturo, porque a indústria da confecção é ainda muito nova, uma vez que só veio a expandir-se no Brasil a partir da década de 1970. Contudo, suas características gerais permitem pensar formas de desenvolvimento menos dependentes de fatores externos e com um caráter endógeno, isto é, voltado para uma melhor distribuição de renda, envolvendo uma maior cooperação entre os agentes locais, articulando fatores econômicos e socioculturais (PEDROSA, 2005).

1.3. Caracterização da amostra qualitativa

A construção da identidade profissional, conforme destacamos, é intrínseca às transformações nas relações sociais e de trabalho e das formas de relações interpessoais (modalidades de relação com o outro). Destarte, consideramos na análise as relações interpessoais das trabalhadoras no espaço do trabalho, procurando confrontar as falas destas com seus interlocutores, e a partir daí estabelecer as transformações significativas nessas relações de trabalho. Estabelecemos como atores importantes para a definição da amostra:

- a) trabalhadoras a domicílio sem qualquer tipo de registro, portanto, informais;

- b) trabalhadoras a domicílio dentro do espaço geográfico da cidade, buscando abarcar todas as regiões; mesmo as mais distantes. O fator espacial ou a localização espacial das trabalhadoras, embora não tenha sido levado em conta na elaboração da proposta de tese, mostrou-se no decorrer da pesquisa de campo, como fator preponderante na construção da identidade profissional dessas trabalhadoras;
- c) trabalhadoras a domicílio com diferentes organizações do processo de produção (que trabalha sozinha, que trabalha com parentes, que divide o processo de produção, que contrata trabalhadores);
- d) procurou-se estabelecer uma possível associação entre o perfil das trabalhadoras a domicílio entrevistadas e os empresários (das empresas contratantes) selecionados para a amostragem;
- e) empresários, representantes de empresas, que contratam trabalhadoras a domicílio. Neste caso, tanto empresários que se constituíssem como pessoas jurídicas, como também aqueles estabelecidos como pessoas físicas, portanto, representantes de empresas informais que contratavam trabalhadoras a domicílio. Entretanto, não entrevistamos empresários que produzissem produtos ilegais (produtos piratas²⁰), mesmo que algumas trabalhadoras entrevistadas trabalhassem na confecção destes produtos;
- f) empresários que contratavam trabalhadoras a domicílio com diferentes finalidades. Para executar atividades durante picos de produção, que trabalhavam exclusivamente com trabalhadoras a domicílio, que trabalhavam com estas esporadicamente, e que contratavam essas trabalhadoras durante todo o ano;
- g) diferentes trabalhadoras da indústria de confecção, que atuavam nas diversas áreas da produção, mas qualificadas para o exercício da atividade de costura;
- h) dirigente sindical do Sindicato dos Alfaiates, Costureiras, Trabalhadores da Indústria de Confecção e Estamparias de Divinópolis.

²⁰ Produtos de marcas conhecidas fabricados irregularmente sem o pagamento dos direitos autorais de marca. Os casos mais conhecidos são as cópias de produtos (falsificação), quer pelo uso indevido do direito de marca ou de imagem. Ambos – violação do direito de marca ou imagem – implicam em infração à legislação que protege a propriedade artística, intelectual, comercial e/ou industrial.

Trabalhamos com uma amostragem por casos múltiplos. Na definição da amostragem ou na escolha das trabalhadoras entrevistadas para esse estudo, selecionamos aquelas que representavam as situações típicas dos dramas vividos pelas trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção, e que por isso são sujeitos-objeto para a compreensão da construção da identidade profissional. O objetivo de definição dessa amostragem foi o de dar base a um questionamento do universo de análise – especificamente do trabalho a domicílio – servindo para reproduzi-lo e mesmo possibilitar ultrapassar os limites deste (PIRES, 2008).

A coleta dos dados foi feita através de entrevista semiestruturada com a utilização de um roteiro mínimo, com trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção (Apêndice A), empresários do ramo de confecção (Apêndice B), diferentes trabalhadoras da indústria de confecção (Apêndice C), e, por fim, representante do Sindicato dos Alfaiates, Costureiras, Trabalhadores da Indústria de Confecção e Estamparias de Divinópolis (Apêndice D).

As entrevistas ocorreram durante pesquisa de campo realizada no período de outubro de 2007, a outubro de 2008, na cidade de Divinópolis (MG). Trabalhamos com a saturação, assim, definiu-se um número mínimo de entrevistas para a entrada no campo (25(vinte e cinco) entrevistas com trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção, 10(dez) entrevistas com empresários do ramo de confecção e 10(dez) entrevistas com diferentes trabalhadoras da indústria de confecção, 1(um representante do sindicato²¹), mas a quantidade de entrevistados foi estabelecida a partir da constatação da pesquisadora, durante a pesquisa de campo, de uma saturação dos dados, assim, de que não surgiam mais dados novos.

Para realização das entrevistas, foram feitos aproximadamente 100(cem) contatos. A recusa mais significativa foi entre os empresários do ramo de confecção, perto de 20(vinte) contatados não aceitaram ser entrevistados. Analisamos 40(quarenta) entrevistas com trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção (Quadro I), 14(quatorze) entrevistas com empresários do ramo de confecção (Quadro II), 10(dez) entrevistas com diferentes trabalhadoras da indústria de confecção (Quadro III), e, por fim, uma entrevista com representante do Sindicato dos Alfaiates, Costureiras, Trabalhadores da Indústria de Confecção e Estamparias de Divinópolis.

²¹ O projeto de pesquisa incluía ainda entrevistas com familiares das trabalhadoras a domicílio, que não foram realizadas por sugestão da banca examinadora.

As entrevistas foram gravadas com o auxílio de MP3, e transcritas para a análise. Foram, ainda, feitas anotações durante as entrevistas e ao término delas, que deram origem a um “Diário de Campo”.

Segue abaixo o perfil das trabalhadoras a domicílio entrevistadas:

QUADRO I - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA							
Trabalhadoras a domicílio							
Ref.	Idade	Estado civil	Número de filhos	Escolaridade	Formação técnica	Espaço de trabalho	Número de trabalhadores no processo de produção
TD1	32	Casada	1 filho	Ensino Fundamental	Curso de modelagem - SENAI	Cômodo anexo à casa	Trabalha sozinha.
TD2	45	Casada	2 filhos	4ª série do Ensino Fundamental	Não	Cômodo separado da casa	Contrata seis trabalhadoras.
TD3	43	Casada	2 filhos	4ª série do Ensino Fundamental	Não	Cômodo separado da casa	Trabalha com a filha e a cunhada. Inativa por tratamento médico.
TD4	22	Casada	2 filhos	Ensino Fundamental	Não	Varanda	Contrata sete trabalhadoras.
TD5	27	Divorciada	2 filhos	7ª série do Ensino Fundamental	Costura industrial – SENAI	Quarto	Trabalha sozinha.
TD6	29	Casada	0 filho ²²	Ensino Médio completo	Vestuário – CEFET	Sala e quarto	Trabalha com o marido e a amiga aos finais de semana.
TD7	38	Casada	0 filho	Ensino Médio completo	Não	Quarto	Trabalha com a cunhada.
TD8	43	Casada	1 filho	Ensino Fundamental	Não	Terraço	Trabalha com o marido.
TD9	29	Casada	0 filho	Ensino Médio completo	Não	Quarto	Trabalha com a irmã, e a mãe.

²² A trabalhadora não tem filhos (está grávida), mas a opção pelo trabalho a domicílio foi o cuidado com a filha pequena, que faleceu vítima de acidente poucos meses antes da realização da entrevista.

TD10	45	Divorciada	3 filhos	6ª série do Ensino Fundamental	Corte e costura	Sala	Trabalha sozinha.
TD11	51	Solteira	0 filho	Ensino Fundamental	Não	Galpão	Trabalha com a amiga dividindo lucros.
TD12	45	Viúva	2 filhos	4ª série do Ensino Fundamental	Não	Sala e garagem	Trabalha com sobrinha.
TD13	44	Casada	3 filhos	Ensino Médio	Não	Quarto	Trabalha sozinha
TD14	29	Solteira	1 filho	Ensino Médio	Vestuário – CEFET Contabilidade e	Varanda	Trabalha com a irmã e o irmão.
TD15	31	Casada	2 filhos	Ensino Médio	Não	Garagem	Trabalha sozinha.
TD16	45	Divorciada	3 filhos	Ensino Médio	Não	Sala	Trabalha sozinha.
TD17	49	Casada	2 filhos	7ª série do Ensino Fundamental	Costura - oficina da moda	Cômodo anexo à casa	Trabalha com a filha e a vizinha.
TD18	49	Casada	3 filhos	Ensino Fundamental	Não	Cômodo separado da casa	Trabalha com a filha e a irmã.
TD19	44	Divorciada	2 filhos	2º ano do Ensino Médio	Não	Varanda	Trabalha sozinha.
TD20	45	Divorciada	1 filho	Ensino Fundamental	Costura industrial – SENAI	Terraço	Trabalha com a cunhada.
TD21	48	Casada	2 filhos	6ª série do Ensino Fundamental	Não	Porão	Trabalha com a mãe, a irmã e o irmão.
TD22	55	Casada	2 filhos	4ª série do Ensino Fundamental	Não	Edícula adaptada para abrigar a facção	Contrata quatro trabalhadoras.
TD23	45	Casada	3 filhos	4ª série do Ensino Fundamental	Básico – costura - SESI	Cômodo separado da casa	Trabalha com as duas filhas.

TD24	45	Solteira	2 filhos	Ensino Fundamental	Costura industrial – SENAI	Varanda	Trabalha com a sobrinha.
TD25	50	Casada	1 filho	Superior incompleto	Não	Cômodo na casa de outra trabalhadora	Trabalha com a amiga.
TD26	39	Casada	2 filhos	Ensino Médio	Não	Varanda	Trabalha sozinha.
TD27	38	Casada	1 filho	Ensino Fundamental	Não	Porão	Trabalha sozinha.
TD28	48	Separada	2 filhos	Ensino Fundamental	Não	Cômodo separado da casa	Contrata cinco trabalhadoras.
TD29	36	Casada	2 filhos	Ensino Médio	Não	Garagem	Trabalha sozinha.
TD30	35	Divorciada	3 filhos	7ª série do Ensino Fundamental	Não	Porão	Trabalha com a mãe e a irmã.
TD31	33	Casada	1 filho	Ensino Médio	Não	Varanda	Trabalha com a sobrinha.
TD32	46	Casada	2 filhos	2º ano do Ensino Médio	Corte e alfaiate - convento de Carmo do Rio Claro	Quarto	Trabalha sozinha.
TD33	31	Casada	1 filho	Ensino Fundamental	Não	Quarto	Trabalha sozinha.
TD34	38	Casada	1 filho	Ensino Fundamental incompleto	Não	Cômodo anexo à casa	Trabalha com marido e contrata quatro trabalhadoras.
TD35	42	Casada	3 filhos	4ª série do Ensino Fundamental	Não	Cômodo separado da casa	Trabalha com a prima.

TD36	42	Casada	3 filhos	4ª série do Ensino Fundamental	Não	Edícula adaptada para abrigar a facção	Trabalha com a cunhada, sobrinha e contrata uma trabalhadora.
TD37	40	Casada	3 filhos	4ª série do Ensino Fundamental	Costura industrial - SENAI	Cômodo separado da casa	Trabalha sozinha.
TD38	52	Solteira	0 filho	4ª série do Ensino Fundamental	Corte de alfaiate – professor particular	Cômodo separado da casa	Trabalha sozinha.
TD39	37	Casada	3 filhos	1º ano do Ensino Médio	Não	Cômodo separado da casa	Trabalha sozinha.
TD40	44	Divorciada	1 filho	Ensino Superior	Não	Sala	Trabalha sozinha.

Nenhuma das trabalhadoras a domicílio entrevistadas para essa pesquisa possuía algum tipo de registro, ou seja, eram todas trabalhadoras informais. Destacamos que há, entretanto, trabalhadoras formalizadas como faccionistas na indústria de confecção. Além destas, há também empresas de facção e cooperativas especializadas na prestação de serviço de confecção de roupas, mas essas empresas e trabalhadoras não foram sujeitos-objeto de estudo para essa análise. Nesta tese, optamos pela análise do trabalho informal, portanto, sem qualquer tipo registro.

Parte considerável da amostra de trabalhadoras a domicílio é de trabalhadoras de idade intermediária, o que não se caracterizou por uma opção de pesquisa, mas sim, pelas próprias características desse universo de trabalho.

A definição da amostra de empresários (das empresas contratantes) teve em conta o perfil das trabalhadoras a domicílio entrevistadas. Deste modo, optamos primeiramente pelos empresários cujas empresas mantinham relações de trabalho constantes com as trabalhadoras. Ainda, empresários que mantinham relações esporádicas com as trabalhadoras, uma vez que, parte considerável da amostra de trabalhadoras a domicílio mantém relações com várias empresas sem garantia de manutenção do trabalho.

Segue abaixo o perfil dos empresários (das empresas contratantes) que foram entrevistados para esta pesquisa:

QUADRO II - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA							
Empresários (das empresas contratantes)							
Ref.	Tempo de fundação da empresa	Fábrica	Local de trabalho	Trabalhador registrado	Volume médio de peças - mês	Porte da empresa	Atividades desenvolvidas na empresa
E1	Inferior a um ano	Não	Residência	0	1.000	Micro	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira.
E2	2 anos	Não	Espaço próprio	3	4.500	Micro	Processo produtivo – moldes e corte.
E3	10 anos	Não	Espaço próprio	5	7.000	Pequeno porte	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira.
E4	15 anos	Sim	Espaço próprio	8	4.500	Micro	Adminis. Financeira.
E5	7 anos	Sim	Residência	6	1.500	Micro	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira.
E6	1 ano 6 meses	Não	Residência	0	500	Sem registro	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira.
E7	Inferior a um ano	Não	Espaço próprio	0	1.600	Micro	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira.

E8	15 anos	Não	Residência	0	1.600	Sem registro	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira
E9	5 anos	Não	Espaço próprio - Comércio	0	200	Micro	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira.
E10	13 anos	Sim	Espaço próprio	5	1.800	Micro	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo – moldes e corte e adminis. Financeira.
E11	14 anos	Não	Espaço próprio	24	7.500	Pequeno porte	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira
E12	20 anos	Não	Residência	2	3.000	Micro	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira.
E13	10 anos	Não	Residência	1	500	Micro	Desenvol. de produto, organização do processo produtivo e adminis. Financeira.
E14	13 anos	Sim	Espaço próprio	70	90.000	Média	Adminis. Financeira

Optamos ainda pela realização de entrevistas com outras trabalhadoras da indústria de confecção. As entrevistas foram realizadas como formas de controle e comparação com as entrevistas das trabalhadoras a domicílio. Deste modo, tendo como

objetivo refletir, analisar e buscar os significados das diferenças e semelhanças entre elas. No entanto, as outras trabalhadoras da indústria de confecção não constituem em si sujeitos-objeto de estudo nesta análise.

Segue abaixo o perfil das outras trabalhadoras da indústria de confecção entrevistadas para esta pesquisa:

QUADRO III - CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA							
Outras trabalhadoras da indústria de confecção							
Ref.	Idade	Estado civil	Número de filhos	Escolaridade	Formação técnica	Atividade²³	Local de trabalho
OT1	26	Viúva	1 filho	Ensino Médio completo	Não	Costureira	Fábrica
OT2	23	Solteira	0 filho	Ensino Fundamental	Costura – Lar das Meninas	Costureira	Fábrica
OT3	21	Solteira	0 filho	Ensino Médio completo	Não	Costureira	Fábrica
OT4	30	Casada	1 filho	Ensino Médio completo	Não	Encarregada de Produção	Fábrica
OT5	28	Solteira	0 filho	Sétima série do Ensino Fundamental	Costura Industrial - SENAI	Acabamento	Fábrica
OT6	54	Casada	4 filhos	Quarta série do Ensino Fundamental	Não	Encarregada de Produção	Fábrica
OT7	50	Solteira	1 filho	Ensino Médio completo	Não	Costureira	Fábrica
OT8	37	Casada	1 filho	Quarta série do Ensino Fundamental	Não	Costureira	Fábrica
OT9²⁴	31	Casada	1 filho	Ensino Fundamental	Costura – Oficina da Moda	Costureira	Facção
OT10	42	Solteira	0 filho	Sexta série do Ensino Fundamental	Modelagem Industrial – SESI – Costura – Cruz Vermelha	Costureira	Fábrica

²³ Todas as trabalhadoras são qualificadas para o trabalho como costureira.

²⁴ Contratada por trabalhadora a domicílio.

A amostra de outras trabalhadoras da indústria de confecção é constituída, significativamente, por trabalhadoras jovens e solteiras pelas características do próprio universo de trabalhadoras da indústria de confecção, não por uma escolha de definição da amostra.

Realizamos, por fim, uma entrevista com uma representante do Sindicato dos Alfaiates, Costureiras, Trabalhadores da Indústria de Confecção e Estamparias de Divinópolis.

Embora as trabalhadoras possuíssem trajetórias profissionais e biográficas particulares, a análise dos dados, as aproximaram em vários aspectos e deixaram pistas para a compreensão da complexa construção de sua identidade profissional na atualidade. A partir dessas múltiplas vozes, logo, das trabalhadoras a domicílio e os outros significativos, vislumbramos, portanto, compreender a construção da identidade profissional no contexto de transformações no universo do trabalho.

Diante do exposto, propomos, a partir deste ponto, destacar os procedimentos metodológicos que foram empregados neste estudo. A metodologia pode ser definida como o elo entre técnica e teoria e está concernida nas relações recíprocas entre dados e a teoria (FERRAZ, 2009).

Para elaborar as categorias de análise sobre a identidade profissional tomamos como referência prioritária as análises de Dubar (1994, 1999, 2001, 2005, 2009) sobre a construção das identidades sociais e profissionais. Para Dubar (2009), as questões de identidade são fundamentalmente questões de linguagem. Identificar-se ou ser identificado não é somente “projetar-se sobre” ou “identificar-se com” é antes de tudo, colocar-se em palavras. As formas identitárias são maneiras de identificação; teoricamente, sua combinação pode permitir caracterizar configurações históricas mais ou menos típicas, assim:

- a) a forma relacional para outrem define-se, primeiramente, por suas interações no seio de um sistema instituído e hierarquizado. Ela se constrói sob coações e integrações nas instituições: família, a escola, os grupos profissionais, o Estado. Define-se por categorias de identificação nas diversas esferas da vida social;
- b) a forma relacional para si é a que decorre de uma consciência reflexiva que utiliza ativamente um engajamento num projeto com um sentido

subjetivo e que implica a identificação com uma associação de pares pertencentes ao mesmo projeto;

- c) a forma biográfica para outrem de tipo comunitário é a que decorre da inscrição dos indivíduos numa linhagem geracional e que se traduz por seu nome, um “Eu nominal”. Ela designa o pertencimento a um grupo local e à sua cultura herdada;
- d) a forma biográfica para si é aquela que implica o questionamento das identidades atribuídas e um projeto de vida que se inscreve na duração. É aquela história que cada um conta de si mesmo sobre o que ele é, aquele si narrativo que cada um tem necessidade de fazer reconhecer não só por Outros significativos mas também por Outros generalizados (DUBAR, 2009).

Trata-se, portanto, de uma interpretação do discurso com relação ao seu trabalho, sua trajetória escolar e profissional. Nomeadamente, sua maneira de falar do trabalho, o que diz do seu itinerário escolar e profissional – trajetória subjetiva – sua concepção de formação e a maneira de aprender o seu trabalho – modelo prático de formação (DUBAR, 1994).

O recurso de utilização da dimensão biográfica profissional constitui um meio de ancorar o simbólico em expressões da identidade profissional. As mediações do simbólico estão nas narrativas do vivido e do que é percebido com relação ao universo profissional e ainda na forma como a trabalhadora se nomeia e concebe a si mesma. A identidade profissional assim concebida não é determinada apenas pelas suas condições objetivas, mas é reconstruída a partir dos recursos da sua trajetória profissional que é também uma história subjetiva, ou um olhar da trabalhadora sobre sua história profissional.

A trajetória profissional está também vinculada a formas de identificação socialmente identificáveis (DUBAR, 2005). Neste sentido, a construção da identidade profissional é determinada por dois eixos de identificação: primeiro um eixo ligado à interpretação de um contexto de ação dado pela definição de conjuntura em um espaço culturalmente dado, portanto, a partir da análise dos processos de transformações do trabalho nos quais essas trabalhadoras estão envolvidas, como se inserem nessas relações e as relações possíveis dentro de um espaço dado. O segundo eixo está ligado à

trajetória profissional subjetiva e a uma interpretação da história profissional, socialmente construída, e ao modo como essa trabalhadora expõe e vive as transformações no trabalho.

Procuramos destacar nas trajetórias profissionais das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção, as experiências dessas trabalhadoras, a atribuição de significados, suas perspectivas futuras com relação ao trabalho e as categorias por elas utilizadas para destacar o seu universo de trabalho. Na construção da trajetória profissional prevalece para a trabalhadora a ideia de uma continuidade que faz sentido. A trabalhadora dá forma à performance da fala, conversa lembrando fatos e reconstruindo os sentidos de sua história profissional. Entretanto, sua trajetória profissional é construída em sequências que se apresentam como descontínuas, acidentadas, sendo assim, uma ligação que as une se fez necessária.

Destacamos que, nessa narrativa, o que mais importa, não é o tempo “cronológico” – linear, mensurável – nem mesmo o tempo “cronométrico” – qualitativo, vivido, eventual – mas o tempo da memória ativa, produtora de sentido, ao mesmo tempo de uma direção e de uma significação (DUBAR, 2009). Portanto, é na esfera da linguagem, do simbólico que se dá a reprodução das formas sociais e é sobre esse campo de análise que aprofundamos na compreensão da construção da identidade profissional das trabalhadoras sujeitos-objeto dessa análise.

Buscamos compreender as perspectivas das trabalhadoras a domicílio com relação ao seu trabalho, como elas se relacionam com o afastamento do trabalho na fábrica e quais possibilidades eram vislumbradas por elas. Coube ainda investigar, no cotidiano das relações de trabalho, quais são suas condições objetivas de trabalho e confrontá-las às discussões mais amplas da sociologia do trabalho sobre as transformações recentes no mundo do trabalho.

Em campo, procuramos por meio da observação e da confecção do “Diário de campo” e do relato dessas trabalhadoras reconstruirmos as condições objetivas de trabalho, o cotidiano de trabalho, o processo de produção, as expectativas e perspectivas dessas trabalhadoras vislumbrando analisar como estes influenciavam na construção da sua identidade profissional.

O encobrimento e o acobertamento também estão implícitos, dando à pesquisadora a oportunidade de aplicar as artes da manipulação da impressão, as artes,

básicas na vida social, através das quais o indivíduo exerce controle estratégico sobre a imagem de si mesmo e os frutos que os outros recolhem dele (GOFFMAN, 2009).

Durante a pesquisa de campo, as trabalhadoras relataram e avaliaram a situação de trabalho, expressaram suas expectativas e perspectivas com relação ao seu trabalho, refletiram sobre o seu cotidiano de trabalho e sobre suas relações de trabalho. Embora trabalhássemos com trabalhadoras singulares, as diferentes perspectivas se encontravam em vários aspectos e auxiliavam a compreender a realidade concreta dessas trabalhadoras e a construção da sua identidade profissional. Procuramos assim, classificar essas trabalhadoras não como singulares, mas como *tipos categoriais*, como figuras de linguagem que podem ser reagrupadas e interpretadas como formas identitárias. Essa operação não é uma “rotulação”, mesmo porque elas podem sempre mudar, modificar-se a si mesmas, evoluir e converter-se. Como destaca Dubar (2009), a Sociologia abrangente e analítica procede por “tipificação” de discurso e de formas de linguagem, em campos determinados da atividade, mas o que é tipificado são formas (discursivas, de linguagem, simbólicas) e não sujeitos. Destarte, o método tipológico não tem por objeto a classificação das pessoas, mas a elaboração da lógica das relações abstratas que permitem compreender melhor os comportamentos e os discursos observados e dá uma nova inteligibilidade às interações sociais (SCHNAPPER, 2000).

A tipificação não é um recurso metodológico novo na Sociologia e está presente desde as análises de Max Weber. Weber analisa os limites entre ação racional e irracional, que por serem difíceis de serem estabelecidos, utiliza o racionalismo como recurso metodológico. Em Weber, a construção analítica se dá pela definição de conceitos-tipo e pelo exame das regras gerais do acontecer. A adequação de sentido é compreendida mediante conceitos e regras racionais. Portanto, para que um conceito expresse algo unívoco, deve-se, para Weber, constituir “tipos-ideais” que mostrem uma adequação de sentido plena. Entretanto, esses “tipos-ideais” não existem na realidade social. A construção de “tipos-ideais” serve na Sociologia para compreender a ação influenciada por irracionalidades.

Os chamados “tipos puros” ou “tipos ideais” são, assim, um recurso metodológico que consiste na elaboração de categorias que tendem a acentuar e expor de forma mais intensa ou extrema as características dos sujeitos-objeto em análise, assim, a taxonomia criada não se encontra na realidade em sua forma pura. Como destacado por Schnapper (2000), é um meio de conhecimento, um quadro simplificado

e esquematizado do objeto da pesquisa com o qual a observação sistemática do real deve ser confrontada. Deste modo, o método tipológico é um instrumento de clarificação do real e de inteligibilidade das relações sociais, que consiste em comparar os resultados de pesquisa com a ideia abstrata construída pelo investigador em função do seu ponto de vista.

O estabelecimento de uma tipologia é uma das operações mais correntes e mais praticadas nas ciências sociais e nas ciências experimentais. Na tradição da Sociologia do trabalho, foram elaboradas diversas tipologias, embora o termo “modelo” seja mais frequentemente utilizado. No que refere à conjugação identidade e trabalho, essas tipologias põem em relação à evolução da organização do trabalho e a elaboração identitária dos indivíduos na empresa, tal como as análises de Dubar. Deste modo, ordenar os materiais recolhidos e classificá-los segundo critérios pertinentes, encontrar as variáveis escondidas que explicam as variações das diferentes dimensões observadas, tais são os objetivos mais correntes de uma tipologia (SCHNAPPER, 2000).

Portanto, o método provém da concepção Weberiana. Mas, há, entretanto, a identificação de três procedimentos de construção de tipologias nas Ciências Sociais. O primeiro consiste em situar as unidades estudadas relativamente a um conjunto de tipos abstratos “tipos ideais”, procedimento qualificado como “sistemático” e retirado da tradição Weberiana. O segundo trata de um procedimento dedutivo e consiste em estruturar o universo estudado a partir de dimensões que servem para descrever as unidades, designado “redução do espaço de atributos” e qualificado como “pragmático”. O terceiro procedimento, que adotamos nesta tese, consiste em reagrupar as unidades em torno de um pequeno número de tipos. O procedimento é qualificado como “empírico”. Designado como procedimento dos agregados por tentativas e erros, por hesitações, por aproximações. Trata-se de um procedimento de reagrupamento, portanto, de classificação, indutivo, realizado a partir dos dados da pesquisa (SCHNAPPER, 2000). Logo, após a familiarização com o material recolhido no campo de pesquisa procuramos reagrupar de maneira indutiva, quatro tipos, escolhidos como o núcleo da tipologia. Nesse agrupamento em “tipos” destacamos as zonas de transição e de predominação.

Portanto, observamos que os discursos das trabalhadoras a respeito do trabalho não eram determinados exclusivamente pela sua inserção no trabalho a domicílio. De modo bastante nítido, evidenciavam-se quatro maneiras diferentes de se definir. As

posições diferentes sobre o trabalho emergiam da análise das entrevistas. As análises evidenciavam que em cada um dos “tipos”, as trajetórias profissionais, as concepções e as escolhas de cada uma das trabalhadoras, no que refere a sua qualificação profissional, ao seu trabalho e as crenças relativas ao futuro, eram homólogas e podiam ser agrupadas através de modos bastante nítidos de se definir no campo do trabalho. Assim, as trabalhadoras “tipo” partilhavam de uma posição comum, compartilham de uma mesma visão de futuro, que era por sua vez condicionada por sua trajetória anterior e contingente a sua situação atual ou suas condições objetivas.

Procuramos identificar os processos diferenciados nos quais essas trabalhadoras circulam e as classificamos não como indivíduos, mas como processos sociais. Como destacam Demazière e Dubar (2000), o que é observado na fala das pessoas entrevistadas não são pertinências às categorias pré-estabelecidas, mas a marca de posições dominantes face às novas categorizações emergentes, ligadas ao contexto sócio-histórico específico. Especificamente, o contexto de precarização-precariedade do trabalho e a emergência do trabalhador dono de si ou o empreendedor.

Nesta tese, portanto, caracterizamos empiricamente, dois polos-tipo nas formas de identificação do conjunto das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção: as *trabalhadoras-tipo precária* e as *trabalhadoras-tipo empreendedora*. Entre os dois polos-tipo, apontamos outras duas formas híbridas de identificação as quais denominamos *trabalhadoras-tipo tutelada* e *trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa*. Analisamos as diferentes gradações entre essas trabalhadoras, e assinalamos as oscilações no âmbito do trabalho a domicílio.

Das 40 trabalhadoras entrevistadas, 20 foram tipificadas como *trabalhadoras-tipo precária*. O que caracteriza essas trabalhadoras é sua relação instrumental com o trabalho e sua condição de precariedade e resignação. Quatro das trabalhadoras entrevistadas foram tipificadas como *trabalhadoras-tipo empreendedora*, o que as caracteriza é sua qualificação profissional, sua autonomia no trabalho e a perspectiva de criação, ou seja, a possibilidade de concretização de um empreendimento (a produção de um produto próprio). Entre as outras duas formas híbridas de identificação, identificamos sete *trabalhadoras-tipo tutelada* e nove *trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa*. As *trabalhadoras-tipo tutelada* são caracterizadas, especialmente, por sua dependência, ou seja, têm o seu trabalho totalmente sujeito a uma empresa. Essas trabalhadoras estão sob a tutela de seus

contratantes, que exercem sobre elas o poder da autoridade, como um patrão. Por fim, com relação às *trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa*, é significativa a perspectiva de constituição de um negócio, que é necessário gerir e que emprega outras trabalhadoras.

Portanto, a partir das evidências empíricas, demonstramos a construção dos “*tipos*” no decorrer da tese. Por fim, analisamos como se dá a construção da identidade profissional no trabalho a domicílio da indústria de confecção e construímos cada um dos “*tipos*”. A tipologia incide na relação com o trabalho, ou seja, nas novas formas de ver o trabalho e de se ver a partir dele.

2. A IDENTIDADE PROFISSIONAL E O TRABALHO A DOMICÍLIO

Neste capítulo, desenvolvemos as discussões teóricas sobre a construção da identidade profissional. Abordamos, ainda, as análises sobre as transformações nas relações de trabalho e suas implicações sobre os trabalhadores, enfatizando, particularmente, aspectos relacionados ao trabalho a domicílio, trabalho das mulheres e à construção da identidade profissional. O objetivo do capítulo é apresentar as discussões que delineiam as análises desta tese, portanto, investigar dentro das transformações das relações de trabalho e nas discussões das ciências sociais o paradoxo conceitual estabelecido entre trabalho precário (precarização-precariedade do trabalho) e empreendedorismo e suas implicações na construção da identidade profissional.

Na seção 2.1 apresentamos as análises sobre a construção da identidade profissional e analisamos a construção da noção e do conceito de identidade com a emergência das questões designadas da identidade (KAUFMANN, 2004, DUBAR, 2009). Destacamos as análises da identidade profissional desenvolvidas a partir das categorias sócio-profissional – CSP, e a proeminência dos estudos das formas identitárias, definidas pela configuração Eu-nós nas análises de Dubar (2001, 2005, 2009). Por fim, enfatizamos os parâmetros das análises de Dubar (2001, 2005, 2009) sobre a construção da identidade profissional, e delineamos o campo das análises da identidade profissional no trabalho a domicílio da indústria de confecção.

A partir da seção 2.2 analisamos as transformações que envolvem a reincorporação do trabalho a domicílio à produção capitalista. Destacamos as características do trabalho a domicílio na atualidade, tais como: heterogeneidade, internacionalização, predominância de mulheres e, por fim, a precarização do trabalho (ABREU e SORJ, 1993; LAVINAS *et. al.*, 2000). Ressaltamos a emergência das formas individualistas e incertas de relacionar-se com o trabalho (TAVARES, 2004; THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007, DUBAR, 2009, HIRATA, 2009), que permitem o surgimento de novas possibilidades de determinação das identidades no mundo do trabalho.

Efetuamos uma reflexão mais pormenorizada sobre a informalidade no Brasil. Analisamos os aspectos relacionados ao aumento da informalidade, os processos de

informalização advindos das transformações no trabalho e a inclusão do trabalho a domicílio aos processos formais de trabalho (SILVA, 2003; NORONHA, 2003). Delimitamos o conceito de informalidade, concentrando a atenção na abordagem desenvolvida por Noronha (2003) a qual nos filiamos. Por fim, ressaltamos, na atualidade, a identificação do trabalho informal com o trabalho precário, e, ainda, com o empreendedorismo (HESPANHA, 2009).

Exploramos o conceito de trabalho precário, particularmente, desenvolvido por Galeazzi (2002) e Hirata (2009), e ressaltamos a divisão sexual da precariedade, já que as mulheres são mais numerosas tanto no trabalho informal quanto no “atípico”. Portanto, enfatizamos que se estabelece, uma estreita relação entre trabalho precário e trabalho a domicílio. Destacamos, ainda, a partir das análises de Druck e Franco (2008), a ampliação do foco das abordagens sobre a precarização no mundo do trabalho, passando as análises a englobar a rede das relações de trabalho com seus vários aspectos e tipos de precarização.

Por fim, destacamos nas atuais relações de trabalho como adquiriu veemência, a atividade empreendedora e a ênfase dada na atualidade a um perfil criativo e empreendedor. Exploramos, particularmente, as discussões desenvolvidas por Hespanha (2009), Thornton (1999) e Castagnoli (2006), inserindo as análises sobre o empreendedorismo nas discussões sobre trabalho a domicílio, trabalho das mulheres e a construção da identidade profissional.

2.1. A construção da identidade profissional

2.1.1. O conceito de identidade

A construção da noção de identidade ocorre dentro de um processo marcado historicamente e intrinsecamente ligado à modernidade. O indivíduo nas comunidades tradicionais experimentava-se como indivíduo particular, logo, não se colocavam as questões identitárias tal como as entendemos hoje. Como aponta Dubar (2009), os indivíduos eram designados por seu lugar na linhagem das gerações e sua posição sexuada nas estruturas de parentesco. Essa forma de identificação, se não é

necessariamente a única, prevalece sobre as outras pelo fato de as relações sociais particulares imporem a dominação de um grupo ou categoria de pessoas sobre todos os outros.

Kaufmann (2004) destaca que a ascensão das identidades provém justamente da desestruturação das comunidades provocada pela individualização da sociedade. Segundo este autor, as primeiras utilizações da noção de identidade são ligadas à constituição do Estado moderno, com a utilização de diversas inscrições no papel – os papéis de identificação. No Estado moderno, há um processo contínuo de acumulação e de centralização de registros em papel, concentrando em poucas inscrições a memória da identidade das pessoas. O papel de identidade constitui-se num documento ligado à pessoa, e que tinha como função provar que aquele que o possui é efetivamente quem pretende ser. Essa visão simplificadora da identidade era necessária do ponto de vista do Estado, uma vez que cabia a este definir categorias para classificar os seus administrados e os diversos elementos a gerir. O Estado desempenhou um papel crucial na individualização da sociedade, o que desencadeou a busca identitária. Portanto, começou a trabalhar as identidades individuais muito antes da maioria dos indivíduos se preocuparem eles próprios com isso. Antes de se tornar um conceito, a noção de identidade surge como uma categoria administrativa e um termo usual para designar as diversas formas de identificação criadas pelo Estado Moderno.

No período que seguiu à Segunda Guerra Mundial, as questões designadas da identidade começam a despontar: a busca de pertenças e os questionamentos de “si” mesmo fazem do período um terreno fértil para a construção de uma conceituação de identidade (KAUFMANN, 2004).

Identidade social é sinônimo de pertencimento a uma categoria socialmente pertinente, essa posição é cada vez com mais frequência questionada pelos sociólogos que pensam que a subjetividade não pode ser separada da análise dos fatos sociais contemporâneos (DUBAR, 2009). Não cabe, entretanto, uma oposição entre identidade pessoal e social, uma vez que toda identificação individual recorre a palavras, categorias e referências socialmente identificáveis.

A tradição teórica da identidade, como aponta Franzoi (2003), circunscreve-se a diferentes campos teóricos – Psicologia e Psicanálise em particular e ainda na Filosofia e Sociologia – recebendo em cada um deles tratamentos diferenciados. Entretanto, quanto mais se escreve sobre este tema, mais as palavras instauram uma limitação à

volta de uma realidade tão insondável como invasora de todo o espaço (ERIKSON *apud* DUBAR, 2005).

O conceito de identidade permite ligar mais estreitamente indivíduo e sociedade. Nesta tese, trabalhamos com um aspecto delimitado da conceituação de identidade, discutimos a articulação entre trabalho e identidade, ou seja, a identidade profissional. A identidade profissional constitui um dos aspectos da identidade pessoal. Analisamos como as transformações nas relações de trabalho interferem na construção da identidade profissional de trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção. Propomos a utilização do conceito de identidade profissional, ou formas identitárias, proposto por Dubar (2001, 2005, 2009).

2.1.2. Das categorias socioprofissionais à análise da identidade profissional

A noção de identidade, como ressalta Dubar (2005), reapareceu tanto no vocabulário das ciências sociais quanto na linguagem corrente e é recorrente, em particular, na literatura sobre trabalho e profissão.

Para Franzoi (2003), preocupado com o processo de socialização profissional de trabalhadores assalariados, Dubar amplia os conceitos de profissão e de socialização profissional. Isso porque a análise das profissões permaneceu durante décadas assentada na análise das categorias socioprofissionais (CSP), as quais, como aponta Schanapper (1998), eram, até então, um excelente instrumento de análise. As CSP tornam possível a classificação das pessoas, num dado momento, segundo suas respostas à pergunta: Qual é a sua profissão? As respostas similares permitem conhecer a atividade profissional e estabelecer a repartição dos trabalhadores de acordo com as categorias oficiais.

No que concerne a identidade pessoal, são identificadas por uma identidade numérica (nome atribuído), que denomina alguém como ser único, por exemplo, nas cédulas de identidade, variáveis segundo os Estados, e nas quais podem-se obter informações diversas (data e lugar de nascimento, cor dos olhos, sinais particulares, estado civil, códigos de identificação, números de ordem, etc.). Também as definições oficiais são atribuídas por outro. É o que é denominado identidade genérica (gênero atribuído), que qualifica o indivíduo como membro de um grupo, de uma categoria, de

uma classe, é a nomenclatura oficial, tal qual no campo das relações de trabalho as categorias socioprofissionais (DUBAR, 2009).

As categorias socioprofissionais têm origem no mundo industrial: operários, técnicos, quadros médios, quadros superiores, dirigentes formavam um sistema claramente hierarquizado, como numa fábrica, por exemplo. A identidade profissional era então resultado de um processo coletivo no qual por meio da negociação entre sindicatos e patronato definia-se uma categoria que era então validada pelo Estado. Poucas categorias se impunham a quase todos os trabalhadores. A formação inicial, também concedia ao trabalhador uma identidade profissional reconhecida e que o acompanhava até sua aposentadoria (OFFE, 1989; DUBAR, 2001).

Entretanto, o mundo industrial se transformou e está menos hierarquicamente organizado. A atual organização industrial procura cada vez mais dar valor às iniciativas dos indivíduos – ou à autonomia individual como ressaltamos anteriormente – com uma crescente individualização das relações de trabalho na figura do trabalhador dono de si, e/ou o empreendedor, extrapolando, portanto, a hierarquia formal. A utilização cada vez menor de contingentes de trabalhadoras na hierarquia formal tem levado a repensar a utilização das categorias socioprofissionais.

A partir do momento em que há uma requalificação contínua dos postos de trabalho que os indivíduos exercem no decurso de sua carreira profissional, e que os trabalhadores passam durante a sua trajetória por várias profissões, as categorias socioprofissionais tornam-se menos eficazes, porque a própria realidade tornou-se mais fluída. Destarte, a utilização de tais instrumentos de análise mostrou-se como um risco uma vez que poderia atribuir um valor enganador, não permitindo compreender a situação social que passou a definir-se precisamente pela sua fluidez e suas ambiguidades.

Schanapper (1998) acredita que as análises que ainda insistem na utilização das CSP advêm de uma nostalgia dos pesquisadores de uma sociedade relativamente estável, e que se podia compreender. Deste modo, insiste na dissolução das categorias socioprofissionais. A autora lembra o número crescente de trabalhadores que já não trabalham e que dispõem de estatutos ambíguos e provisórios. Portanto, quando a população ativa representa menos da metade da população total, as profissões e categorias socioprofissionais tornam-se um instrumento insuficiente para analisar a estrutura e as desigualdades sociais.

Na medida em que as categorias oficiais já não servem, convém entrar no campo da análise das interações cotidianas, partindo de categorias produzidas pelos indivíduos e não apenas categorias produzidas pelas instituições. Deste modo, levar a sério a verbalização, a maneira pela qual os indivíduos exprimem suas condições de trabalho (DUBAR, 2001).

Daí a importância das análises de Dubar, que propõe o estudo da construção da identidade profissional para além das categorias sócio-profissionais.

Portanto, para Dubar (2009), a noção de identidade profissional não é designada em função das categorias que servem para classificar os indivíduos por meio de sua atividade de trabalho, nem as denominações que visam num dado momento designar a si mesmas a partir de seu emprego. O autor chama de identidades profissionais formas identitárias no sentido definido pelas configurações Eu-nós e, como tais, podem ser referidas no campo das atividades de trabalho remuneradas, logo, no trabalho a domicílio da indústria de confecção. Portanto, as identidades profissionais são maneiras socialmente reconhecidas, de os indivíduos se identificarem uns aos outros no campo do trabalho e do emprego.

2.1.3. A análise da identidade profissional

A construção da identidade se dá dentro do processo de socialização da pessoa. A identidade é o processo pelo qual todos os suportes da socialização são trabalhados e dinamizados. A socialização é um processo concreto, mas fragmentado e contraditório (KAUFFMANN, 2004). Na compreensão da construção da identidade profissional, Dubar (2005) recorre aos estudos sobre os processos de socialização dos indivíduos na sociedade, os quais dão a este as dimensões para sua análise.

Para Dubar (2005), Piaget é o primeiro a fazer uma aproximação entre Psicologia e Sociologia, por intermédio de uma abordagem sociológica da socialização. Piaget compartilha com a Sociologia durkheimiana o princípio de a socialização ser uma educação moral, coercitiva e exterior ao indivíduo e de que há uma ampliação da individuação da vida social à medida que aumentam e se complexificam as trocas, porém afirma que a interiorização da sociedade pelo indivíduo não se dá somente de maneira repressiva, mas também de maneira voluntária, isto é, haveria uma passagem

do constrangimento para a cooperação na construção das relações sociais. Portanto, não existe a sociedade em si como única e sim formada por um conjunto de relações sociais.

Piaget interessou-se pelo desenvolvimento mental da criança. Dividiu o desenvolvimento mental e a socialização em seis estágios e resume o processo geral da socialização da criança através de quatro transformações: 1) a passagem do respeito absoluto para o respeito mútuo; 2) a passagem da obediência personalizada ao sentimento da regra; 3) a passagem da heteronomia total à autonomia recíproca e, por fim, 4) a passagem da energia à vontade de constituir uma regulação ativa da energia. Para Piaget, a socialização, é uma construção coletiva descontínua de condutas sociais, que integra três aspectos complementares: a) cognitivos, como conduta que se traduz em regra; b) afetivos, a expressão dos valores e, por último, c) o aspecto expressivo, no qual representa os significantes da conduta, através dos signos. Existe, pois, uma correspondência entre as representações mentais que são interiorizações das estruturas sociais e as cooperações sociais que são as exteriorizações das estruturas mentais (DUBAR, 2005).

A partir do momento que Piaget trabalha com a noção de equilíbrio, desequilíbrio e reequilíbrio descontínua do processo de socialização, quebra com a visão de que a interiorização do social é simples inculcação das regras por indivíduos passivos, trazendo a dimensão da autonomia e de construção do social pelo indivíduo e a ruptura com uma visão progressiva e linear do processo de socialização (DUBAR, 2005).

Além da abordagem psicogenética, Dubar (2005) analisa as abordagens culturais e funcionais da socialização. Essas teorias têm em comum que a socialização é a incorporação pelos indivíduos dos modos de ser do seu grupo, da sua visão de mundo, das posturas corporais, isto é, unidade do mundo social, ao mesmo tempo em que vivem a dualidade de ser reconhecido pelos outros e atingir a melhor performance. Habermas analisa o processo de socialização utilizando-se da dialética hegeliana, enquanto formação do espírito, apoiando-se na teoria dos três mundos de Hegel. Neste sentido, o mundo objetivo é visto como o da produção, mundo subjetivo da linguagem e mundo social o da comunicação. As mediações entre sujeito e objeto se dão dentro da dialética do trabalho (utensílios e atividade instrumental), da representação (símbolos) e da interação (relações e a atividade comunicacional). Cada um desses espaços proporciona diferentes instrumentos de socialização, tais como, as regras técnicas, os esquemas

cognitivos e as normas jurídicas. A socialização se dá dentro de um processo de exteriorização e apropriação e de cisão/alienação e reconciliação.

Da socialização comunitária e socialização societária de Max Weber, Dubar (2005, 2009) toma os tipos de ação, ainda como tipo ideal. Weber define dois tipos de socialização: socialização comunitária, e socialização societária. A primeira determina o processo de entrada na comunidade, e a segunda, o processo de entrada na sociedade. Para Weber, essas duas formas não se excluem e as relações sociais, em geral, comportam características das duas socializações. A passagem de uma sociedade para outra se dá dentro de um processo de modernização, ou o processo de racionalização, socialização baseada em regras partilhadas, e interesses motivados racionalmente, característico das sociedades modernas.

Dubar (2005) apóia-se, ainda, nas análises de Mead, segundo o qual, coloca a socialização como construção de uma identidade social na interação ou comunicação com os outros. A socialização é um processo de construção da identidade social através da linguagem, isto é, o comportamento social como reação ao gesto do outro. Para Mead, a construção do *self* se dá na infância, a partir das brincadeiras no experimento dos papéis; depois no jogo, ao reconhecer as regras e, por fim, o reconhecimento dos membros da comunidade a partir da construção do outro generalizado. Segundo Dubar (2005), a grande contribuição de Mead é a possibilidade de o indivíduo poder criar o social, da mesma forma que reproduz a comunidade. Por fim, utiliza-se das ideias de Berger e Luckmann da distinção entre socialização primária, desenvolvida na infância dos indivíduos (através dos pais) e socialização secundária, interiorização dos submundos (ligado aos novos papéis referentes à divisão do trabalho).

Dubar (2005) percebe que a identidade profissional se constrói em relações sociais. A identidade profissional de uma pessoa não pode prescindir dos outros, uma pessoa depende dos outros para forjar a sua própria identidade. Tal análise dos processos de construção da identidade dá uma dimensão maior que aquela utilizada na Psicologia, e faz dela um objeto da Sociologia. No que se refere às trabalhadoras a domicílio, sujeitos-objeto dessa análise, apesar de suas identidades estarem assentadas em uma construção subjetiva, não podem ser desvinculadas da realidade concreta dessas trabalhadoras e do grupo ao qual estão inseridas, e que são por um lado objeto de identificação e por outro lado, invalidam ou certificam as identidades propostas.

O autor aponta que por um lado existe a transação identitária (interna), e, por outro, uma transação externa entre o ator e os grupos em que se insere, no seu contexto profissional, tais como as instituições com as quais interage. Destarte, há uma dupla transação na qual a construção da identidade assenta em dois mecanismos complementares. Primeiro *a identificação para si*, ou seja, o reconhecer-se e, segundo, *a identificação para o outro*, ou como se faz reconhecer (DUBAR, 2005).

As identidades profissionais sustentam-se numa negociação, numa procura de equilíbrio entre os referidos processos, a que correspondem modalidades diversas de identidade. A identidade para si corresponde ao que o indivíduo pretende ser e se baseia em atos de pertença, com a incorporação da identidade pelo próprio indivíduo. A identidade para o outro fornece ao indivíduo a indicação de quem é, e é transmitida, através de atos de atribuição, pelas instituições e agentes sociais com os quais interage.

Estas duas identidades, *identidade para si e identidade para o outro*, são, ao mesmo tempo, inseparáveis e ligadas problematicamente. São inseparáveis, na medida em que a identidade para si é correlata ao outro e ao seu reconhecimento, deste modo *nunca sei quem sou a não ser no olhar do outro* (DUBAR, 2005, p. 135). São problemáticas porque *a experiência do outro nunca é vivida diretamente pelo eu (...) de modo que contamos com nossas comunicações para nos informarmos sobre a identidade que o outro nos atribui (...) e, portanto, para nos forjarmos uma identidade para nós mesmos* (LAING apud DUBAR, 2005, p. 135). A análise desse processo só é possível, segundo Dubar, se restringirmos essa relação *identidade para si/ identidade para o outro* no interior do processo comum que a torna possível e que constitui o processo de socialização.

Para Dubar (2005), a identidade nada mais é que o resultado a um só tempo estável e provisório, individual e coletivo, subjetivo e objetivo, biográfico e estrutural, dos diversos processos de socialização. Procura-se compreender a identidade como produto de uma tensão ou uma contradição interna ao próprio mundo social, e não como resultado do funcionamento psíquico e de seus recalques inconscientes.

As duas identidades – *identidade para si/ identidade para o outro* – não coincidem necessariamente, logo, surgem as *estratégias identitárias*, visando reduzir o distanciamento entre elas: uma transação interna, subjetiva, biográfica, mais inerente ao indivíduo, e outra, externa, objetiva, relacional, estabelecida entre o sujeito e os outros significativos. A primeira, baseando-se na trajetória social do sujeito, nos seus percursos

biográficos, procura salvaguardar as identidades anteriores (identidade herdada, ligada à sua história subjetiva e objetiva) e construir novas identidades no futuro (identidade visada, imagem ideal de si que procura desenvolver). A segunda constitui a transação relacional e objetiva entre a identidade atribuída, proposta, e a identidade assumida, incorporada pelo sujeito.

Ao nível profissional, a transação interna ou subjetiva pode envolver uma continuidade ou uma ruptura entre identidade herdada e identidade visada, isto é, entre a definição do eu pela trajetória biográfica anterior e a sua projeção no futuro. Por sua vez, a transação externa ou objetiva pode conduzir ou não a um reconhecimento social.

Os processos biográfico e relacional concorrem para a produção das identidades, são heterogêneos, mas utilizam um mecanismo comum: o recurso a esquemas de tipificação que implicam a existência de tipos identitários, isto é, um número limitado de modelos socialmente significativos para determinadas combinações coerentes de identificações fragmentárias (DUBAR, 2005).

A proposta de análise da construção da identidade profissional foi definida por Dubar (2005), conforme o esquema a seguir:

Categorias de análise da identidade

Processo relacional * * Identidade para o outro * * Atos de atribuição “Que tipo de homem ou de mulher você é” = dizem que você é * * Identidade – numérica (nome atribuído) – genérica (gênero atribuído) * * Identidade social “virtual” * * Transação objetiva entre – identidades atribuídas/propostas – identidades assumidas/incorporadas * * Alternativa entre – cooperação/reconhecimento – conflitos/não reconhecimento * * “Experiência relacional e social do PODER ” * * Identificação com instituições consideradas estruturantes ou legítimas * *	Processo biográfico * * Identidade para si * * Atos de pertença “Que tipo de homem ou de mulher você quer ser” = você diz que é * * Identidade predicativa do Eu (pertencimento reivindicado) * * Identidade social real * * Transação subjetiva entre – identidades herdadas – identidades visadas * * Alternativa entre – continuidades → reprodução – rupturas → produção * * “Experiência de estratificações, discriminações e desigualdades sociais” * * Identificação com categorias julgadas atraentes ou protetoras * *
Identidade social marcada pela dualidade	

(DUBAR, 2005, p. 142)

Assim, Dubar (2001; 2009) ressalta que essas duas dimensões relacionais e biográficas da identificação combinam-se para definir o que chama de formas identitárias, formas sociais de identificação dos indivíduos em relação com os outros e na duração de uma vida. As formas identitárias indicam que se trata de formas

assumidas pela linguagem que podemos encontrar em outros campos e que remetem a visões de si e dos outros, de si pelos outros, e também dos outros por si.

Em cada momento, a identidade é o resultado provisório de negociações identitárias. Essa negociação constitui um processo complexo, que envolve a comunicação dos atores envolvidos, e é irreduzível a uma nomenclatura autoritária de identidades pré-definidas na base das trajetórias individuais. A referida negociação depende da qualidade das relações com o outro e é vista como uma construção conjunta de novas identidades (DUBAR, 2005).

Para Dubar (2005), é pela análise dos mundos construídos mentalmente pelos indivíduos a partir da sua experiência social que o sociólogo pode reconstruir melhor as identidades típicas pertinentes em um campo social específico. Essas representações estruturam os discursos dos indivíduos sobre suas práticas sociais especializadas graças ao domínio de um vocabulário, a interiorização de receitas, a incorporação de um programa, em suma, à aquisição de um saber legítimo que permita a um só tempo a elaboração de estratégias práticas e a afirmação de uma identidade reconhecida.

Esse aspecto envolve, ainda, a relação com os sistemas, com as instituições e com os detentores do poder diretamente implicados na vida cotidiana, ao mesmo tempo em que aciona a implicação e o reconhecimento do indivíduo, seu engajamento e sua indiferença, sua participação e sua contestação, sua identidade virtual reivindicada e sua identidade realmente reconhecida. Envolve uma relação com o futuro, o do sistema e o seu próprio, que conduzem à avaliação das capacidades e oportunidades e da interiorização da trajetória e da história do sistema. E, por fim, envolve uma relação com a linguagem, o modo de articulação das coerções externas e dos desejos internos, das obrigações exteriores e dos projetos pessoais, das solicitações do outro e das iniciativas do eu.

Essa posição remete, pois, ao domínio representacional. Para Dubar (2005), é na compreensão interna das representações, que reside a chave da construção operatória das identidades. Essa construção só pode realizar-se a partir das representações individuais e subjetivas dos próprios atores. Implica o reconhecimento do outro, e constitui necessariamente em uma construção conjunta. Mas, como apontamos, não há correspondência necessariamente entre a identidade singular de uma pessoa e as identidades atribuídas pelos outros, quer se trate de identidades numéricas nas quais se definem oficialmente alguém como ser único (estado civil, códigos de identificação,

números de ordem) quer se trate de identidades genéricas, ou que permitem aos outros classificar alguém como membro de um grupo, de uma categoria, de uma classe.

Para Dubar (2005), ao realizar a construção biográfica de uma identidade profissional e, portanto, social, os indivíduos devem entrar em relações de trabalho, participar de uma forma ou de outra em atividades coletivas e de organizações, intervir de uma forma ou de outra no jogo de atores.

O autor esclarece ainda que a identidade social, embora fortemente embasada em categorias e posições herdadas das gerações precedentes, é transformada pelas estratégias dos atores, em sua interação com as instituições por que passam – escola, família, sindicato, etc. – (DUBAR, 2005). Ressalta a importância da noção de trajetória para o processo de socialização e construção da identidade de trabalhadores.

Portanto, o processo biográfico é definido como uma construção no tempo, pelos indivíduos, de identidades sociais e profissionais, a partir das categorias oferecidas pelas instituições sucessivas (família, escola, mercado de trabalho, empresa, etc.) e consideradas, simultaneamente, como acessíveis e valorizantes (transação subjetiva); o processo relacional diz respeito ao reconhecimento, num dado momento e no seio de um espaço determinado de legitimação, das identidades associadas aos saberes, competências e imagens de si, propostas e expressas pelos indivíduos nos sistemas de ação. As formas sociais dessa articulação constituem, simultaneamente, a matriz das categorias que estruturam o espaço das posições sociais e a temporalidade das trajetórias sociais (DUBAR, 2005). O trabalho corresponde a uma arena na qual se apresentam a definição de si e o seu reconhecimento social, como forma específica de compensação psicológica (DEJOURS, 1993, 1999).

O espaço de reconhecimento das identidades é inseparável dos espaços de legitimação dos saberes e competências associados às identidades. A transação objetiva entre os indivíduos e as instituições é, antes de qualquer coisa, aquela que se organiza a volta do reconhecimento e do não reconhecimento das competências, dos saberes e das imagens de si que constituem os núcleos duros das identidades reivindicadas. O reconhecimento é uma dimensão importante do conceito de identidade (DUBAR, 2005). O reconhecimento por si mesmo e pelo outro, e as interações com as quais se defronta o trabalhador ao longo de sua trajetória profissional, é um elemento-chave na constituição da sua identidade.

Nas sociedades ocidentais, a exaltação máxima conferida ao trabalho, lhe atribuiu historicamente um papel preponderante, concedendo ao trabalhador, como a identidade construída a partir do trabalho, lugar de destaque entre os papéis representativos do *eu*. Neste sentido, em certas condições, o trabalho é uma fonte de identidade e sentidos da vida (PERRENOUD, 2000; JACQUES, 2002). Portanto, é imprescindível considerar o atual quadro de mudanças no sistema capitalista, que nas últimas décadas mostrou-se incapaz de criar os empregos necessários para o montante de trabalhadores que se inseriam no mercado de trabalho, representado pelo ressurgimento recente do desemprego e a inserção crescente de trabalhadores em alternativas de trabalho.

Jobert (*apud* PERRENOUD, 2000) ressalta que o reconhecimento no e pelo trabalho, exige certa autonomia, mas que, na nossa sociedade, o valor humano mede-se à parte da criação. No trabalho assalariado não se tem necessidade de ter “qualquer liberdade”, é-lhe suficiente que disponha de pequenas liberdades – a autonomia outorgada (ROSENFELD, 2004) – aquelas que fazem a diferença, manifestam um estilo, permitem acrescentar um *toque pessoal* ao trabalho e forçam a consideração dos chefes, dos colegas ou dos clientes. As novas relações de trabalho esperam do trabalhador que ele seja sujeito (LAZZARATO, 2001), mas, como veremos, no sentido de ser capaz de tomar as decisões necessárias dentro do processo de produção. Tal perspectiva tem ultrapassado o trabalho formalizado e ganhado espaço também no trabalho informal.

A autonomia encontra também afirmação por contraste ao trabalho assalariado e dá origem a um *sensu identiário* (FERRAZ, 2009). Deste modo, ganha novo fôlego na crescente individualização das relações de trabalho diante a figura do trabalhador dono de si e/ou empreendedor. No entanto, é necessário diferenciar: o fato de ser um trabalho autônomo não significa necessariamente que se tenha autonomia no trabalho, e ser ou não independente também merece uma ressalva nas atuais relações de trabalho, como destacaremos nas discussões sobre a autonomia, no trabalho a domicílio da indústria de confecção.

Portanto, o mercado de trabalho ganha novas configurações, mas mesmo diante das transformações no mundo do trabalho, as abordagens sobre identidade profissional privilegiaram o espaço das relações de trabalho na empresa como desafio prioritário e mesmo único de compreensão. No que se refere ao conceito de *identidade profissional*

em Dubar, a referência é feita a empregados de grandes empresas francesas. Contudo, a utilização de tal teoria, como referencial teórico nesta tese, não impôs limites à compreensão do objeto de estudo, portanto, do trabalho a domicílio na indústria de confecção.

As trabalhadoras que analisamos são trabalhadoras informais, cujo trabalho é realizado fora do espaço da fábrica, e têm suas trajetórias quase que exclusivamente construídas em um mercado de trabalho caracterizado pelo processo de reestruturação produtiva e pelos processos de subcontratação, terceirização, informalização e precarização do mercado de trabalho, e são marcadas profundamente pela recente e crescente individualização das relações de trabalho.

Essas mulheres trabalhadoras são marcadas também pela divisão sexual da precariedade (VASOPOLLO, 2006; HIRATA, 2009); e o risco de vivenciar trajetórias limitadas ao mundo de ocupações de baixa qualidade que é também desigualmente distribuído e associa-se a atributos de gênero (Cohn *apud* GUIMARÃES e BRITTO, 2008).

A baixa qualidade do trabalho dessas trabalhadoras já foi destacada, sobretudo, pelos estudos que analisam as relações de trabalho que envolve o trabalho a domicílio (ABREU, 1986; ABREU e SORJ, 1993, LAVINAS *et. al.*, 2000; AMORIM, 2003; LEITE, 2004). Ressaltamos, entretanto, que ainda que suas trajetórias sejam construídas em relações consideradas precárias de trabalho, pesa hoje na construção de sua identidade profissional o movimento crescente de responsabilização do trabalhador(a) no sentido de ele(a) garantir-se “livremente” no mercado, sendo um de seus formatos a criação de um negócio ou empreendimento. Deste modo, a ideologia empreendedorista, que ganhou novo fôlego na contemporaneidade, vem ganhando espaço não só nas relações de produção como também no imaginário dessas trabalhadoras. É na dualidade dessa relação paradoxal entre a precarização-precariade do trabalho e o empreendedorismo, que vem construindo-se na atualidade a identidade profissional dessas trabalhadoras.

Portanto, a concepção de identidade profissional adotada aqui recusa, primeiro, a reduzir os atores sociais a uma categoria preestabelecida seja socioeconômica, ou sociocultural, nem mesmo a combinação dessas duas, como faz o estabelecimento das categorias socioprofissionais. O trabalho a domicílio não possui nenhuma identificação dentro das CSP; é um trabalho informal e invisível. As trabalhadoras a domicílio

aparecem em recenseamentos que definem sua posição profissional simplesmente como trabalhadoras autônomas, o que de certa forma, não as qualifica profissionalmente.

Segundo, vislumbra compreender a maneira pela qual essas trabalhadoras acumulam os aspectos coletivos referentes aos diferentes modos como a identidade profissional pode ser vista, observada ou considerada. Essas trabalhadoras possuem ainda um conjunto de características que as tornam reconhecíveis ou conhecidas a partir das peculiaridades associadas a cada uma das perspectivas que aqui destacamos, a saber: a precarização-precariedade do trabalho ou o empreendedorismo. Esses aspectos são indissociáveis da definição do seu contexto de ação que é ao mesmo tempo um contexto de definição de si e dos outros. Integra também a identidade profissional a identificação, ou o reconhecimento do e pelo trabalho como próprios dessas trabalhadoras, as identificações no e pelo trabalho por elas realizado.

Também, por um lado, cada uma dessas trabalhadoras tem uma história profissional, um passado que pesa em suas identidades de ator. Por outro lado, a identidade profissional se define também em função de seus parceiros atuais e de suas interações face a face, em um campo determinado de práticas. Define-se em função da sua trajetória – história – tanto pessoal como social, mas também das relações que estabelece cotidianamente com seus pares, com empresários, com outras trabalhadoras da confecção, com as instituições. De tal modo, a trajetória resulta ao mesmo tempo de uma leitura interpretativa do passado e de uma projeção antecipatória do futuro.

A partir das discussões sobre a precarização-precariedade do trabalho e o empreendedorismo (a possibilidade de criação de empreendimentos nomeadamente por mulheres) procuramos, como veremos adiante, dar visibilidade ao lugar concedido ao trabalho pelas trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção. Acreditamos que as transformações nas relações de trabalho interferem no seu cotidiano de trabalho, nas relações entre a sua vida profissional e privada, nas relações de gênero, na autonomia e reconhecimento no e pelo trabalho e, conseqüentemente, na construção da identidade profissional das trabalhadoras. Lidamos com um contexto conflituoso no qual são construídas identidades profissionais a partir das características de um dos processos, ou mesmo, compõem-se identidades híbridas a partir das características das duas perspectivas – precarização-precariedade do trabalho e o empreendedorismo.

Deste modo, as análises teóricas de Dubar sobre a construção da identidade profissional, constituem o referencial o qual propomos compreender como essa

oscilação entre a precarização-precariedade do trabalho e o empreendedorismo interferem na construção da identidade profissional das trabalhadoras.

2.2. As transformações nas relações de trabalho e as tendências de expansão do trabalho a domicílio

2.2.1. A reestruturação do mercado de trabalho e a reincorporação do trabalho a domicílio na produção capitalista

O sistema capitalista mostrou-se, nas últimas décadas, incapaz de criar os empregos necessários para o montante de trabalhadores que se inseriam no mercado de trabalho. O ressurgimento recente do desemprego tornou popular a ideia de que por um lado, é preciso dividir o emprego existente entre um número cada vez maior de trabalhadores, e por outro, de que é necessário o investimento em outras alternativas de inserção no trabalho. Negri e Cocco (2006) conjecturam o abandono das *amarras do “emprego do passado”* e o aprendizado das excepcionalidades produtivas, portanto, de *ir além da defesa da legislação da era industrial e afirmar que flexibilidade e mobilidade não significam necessariamente precariedade e risco* (NEGRI e COCCO, 2006). Entretanto, um olhar sobre o universo do trabalho a domicílio evidencia que a precarização e a precariedade²⁵ estão, ainda, muito presentes nesse universo de trabalho. Mesmo considerando o surgimento de inserções qualificadas, bem remuneradas, autônomas – para um número reduzido de trabalhadoras – nas quais é possível vislumbrar trajetórias profissionais “virtuosas”, com flexibilidade e mobilidade, entretanto, o risco – não aquele inerente à constituição do empreendimento – é eminente e, portanto, pode conduzir as trabalhadoras da precarização a situações de precariedade.

Ao longo das últimas décadas, foi possível identificar, no mercado de trabalho, a transferência da mão de obra das grandes instalações que caracterizam a organização taylorista-fordista de produção para instalações menores, nas quais se exige cada vez menor número de trabalhadores. Parte da mão de obra que foi expulsa do setor industrial é absorvida pelo crescimento do setor de serviços, que tem ampliado o seu

²⁵ Conforme destacaremos adiante, precarização e precariedade não são aqui tratadas como sinônimos.

leque de ofertas. Outra parte da mão de obra tem sido absorvida pelas relações de trabalho informais e/ou atípicas.

No setor industrial, essa conjuntura favoreceu a ampliação do trabalho temporário, das subcontratações e das terceirizações que têm se tornado comum como ajuste das empresas às mudanças. A mão de obra subcontratada pode ser composta tanto por profissionais muito qualificados quanto por trabalhadores não qualificados. Portanto, a atual tendência do mercado de trabalho é reduzir cada vez mais o número dos trabalhadores estáveis, de tempo integral, gozando de maior segurança no emprego e de vantagens indiretas ditas “generosas”, e aumentar o número de trabalhadores flexíveis, com contratos temporários, em tempo parcial. Os trabalhadores em tempo parcial são majoritariamente mulheres, seguidos em número por estudantes em processo de formação e situação de emprego provisório. Usualmente, as mulheres mais jovens trabalham em período integral até o casamento, enquanto as mais velhas, após a educação dos filhos, reintegram-se à esfera produtiva como trabalhadoras em tempo parcial ou como informais (ANTUNES, 2000, 2002; 2005; HIRATA, 2002; NEVES, 2001). Portanto, verificou-se, ao longo das décadas, também uma transformação no perfil da força de trabalho feminina, que, até o final dos anos 1970, em sua maioria, eram jovens, solteiras e sem filhos, passaram a ser mais velhas, casadas e mães (BRUSCHINI, *et. al.*, 2008).

O crescimento recente do trabalho a domicílio, entretanto, não pode ser explicado exclusivamente como o crescimento de unidades produtivas de caráter individual ou familiar, consubstanciadas, em geral, nas atividades de sobrevivência do trabalhador(a) ou da unidade familiar à qual pertence. O trabalho a domicílio, hoje, está intimamente associado ao capital e à produção capitalista e adquiriu importante papel nas estratégias das empresas em decorrência da nova ordem econômica, das pressões impostas pela competição internacional e pela busca crescente de trabalhadores menos remunerados em diferentes regiões. Para Lavinias (*et al.*, 2000), o trabalho a domicílio na atualidade é marcado, pelo menos no que diz respeito ao setor industrial, por duas novas características: heterogeneidade e internacionalização. Assim, o trabalho a domicílio abriga trabalhadores de diferentes naturezas, desde o trabalhador qualificado que oferece em sua casa um trabalho especializado até o trabalhador pouco qualificado que encontra nessa modalidade de trabalho uma alternativa de sobrevivência. No que diz respeito à internacionalização, as empresas, por meio dos processos de terceirização

internacionais, encontram uma alternativa de redução dos custos da produção ao espalhar parcelas do processo produtivo em diferentes partes do mundo, conforme a melhor relação preço e qualidade da mão de obra.

No entanto, essas características convivem com outras duas, tradicionalmente associadas ao trabalho a domicílio: a predominância de mulheres e a precarização do trabalho.

Com relação à predominância de mulheres, para Abreu e Sorj (1993), uma das características mais marcantes do trabalho domiciliar contemporâneo é ser uma atividade essencialmente feminina em todas as partes do mundo. O ressurgimento recente do trabalho a domicílio, tal como na indústria de confecção, possibilitou que as empresas utilizassem fontes de mão de obra muito baratas, empregando mulheres presas ao lar por compromissos familiares. Essas mulheres apelam para o trabalho a domicílio porque essa modalidade de trabalho lhes possibilita tomar conta de seus filhos e trabalhar ao mesmo tempo. Consequentemente, trabalho remunerado no domicílio está intimamente ligado ao trabalho doméstico (HOLMES, 1986; ANTUNES, 2002, 2005). Portanto, tanto em virtude do viés de gênero presente nas definições de postos de trabalho como pelas responsabilidades familiares que recaem sobre elas, as mulheres constituem a principal oferta de trabalho a domicílio. No entanto, a partir dessa pesquisa, é possível afirmar que se somam a esse fator de gênero a busca por melhor remuneração e o desejo de ser dona de um negócio ou empreendimento. É já demonstrado que mulheres sempre se atrelaram ao mundo do negócio de acordo com arquétipos femininos (estabelecidos pelas relações de gênero) e tipos ideais (a mulher habilidosa para trabalhos manuais, para trabalhos delicados, etc.), que associam o empreendimento ao universo da família (CASTAGNOLI, 2006). Portanto, o universo real e simbólico da família é, constantemente, o *locus* privilegiado de constituição dos empreendimentos das mulheres.

No que diz respeito à precarização do trabalho, o trabalho a domicílio, se comparado com os empregos usuais do setor industrial, pode ser considerado, do ponto de vista das relações de trabalho, como de baixa qualidade. Frequentemente sem proteção da legislação trabalhista, oferecendo raríssimas oportunidades de treinamento e ascensão funcional; é, neste sentido, uma ocupação extremamente precária. Portanto, o recurso ao trabalho a domicílio permite às empresas uma redução ainda maior do custo do trabalho direto, com restrição de encargos sociais, despesas de admissão, treinamento

e demissão de trabalhadores (LAVINAS *et. al.*, 2000; RUAS, 1993; ANTUNES, 2006). Diferentes pesquisas (ABREU, 1986; ABREU e SORJ, 1993; LAVINAS *et. al.*, 2000; AMORIM, 2003; LEITE, 2004A/B) mostram, nas últimas décadas, o processo de precarização que envolve a incorporação do trabalho a domicílio ao processo de produção capitalista. Essas pesquisas revelam trabalhadoras cujas condições objetivas de trabalho e qualidade no exercício da atividade se degradaram ao longo do tempo. No que diz respeito às trabalhadoras a domicílio que são sujeitos-objeto de análise desta tese, veremos que a qualidade do trabalho aparece como fator preponderante e constitui elemento chave *na identificação para si*, ou seja, no reconhecer-se.

As transformações que envolvem a reincorporação do trabalho a domicílio à produção capitalista ocorrem, por um lado, dentro de um contexto maior, que é o das transformações do capitalismo mundial. Por outro, envolvem transformações no que se refere ao próprio sentido do trabalho.

As mudanças relacionadas ao capitalismo mundial abrangem o processo de dessindicalização e de desestruturação dos sindicatos, a crescente redução e ausência de direitos, o processo crescente de individualização das relações de trabalho, entre outros. Para Boltanski e Chiapello (1999), essas mudanças são parte de um processo abrangente o qual denominam o novo espírito do capitalismo, cuja característica é, para os autores, o conxionismo, um princípio de sociabilidade dotado de regras de legitimação que lhe são próprias, refletindo uma nova fase da sociedade capitalista. Nesse modelo de sociabilidade a virtude dos atores residiria na sua capacidade de criar ou manter a fluidez dos arranjos de indivíduos e dispositivos e de incorporar o maior número possível de parceiros nos novos projetos.

Na lógica desse possível modelo de sociabilidade, os pontos colocados em destaque são justamente aqueles que favorecem o funcionamento das redes²⁶ de maneira desimpedida e que reiteram a excelência desse padrão de agrupamento: tudo que favorece diretamente a fluidez é valorizado. As redes exigiriam, portanto, a capacidade para criar e manter a fluidez e a incorporação cada vez maior de indivíduos. São valorizadas a mobilidade nas empresas bem inseridas e a busca crescente pela redução

²⁶ Castells (1999) caracteriza a sociedade contemporânea como uma “sociedade em rede”, deste modo, com a morfologia social definida por uma forma em rede. Descreve como uma sociedade globalizada, centrada no uso e aplicação de informação e conhecimento, cuja base material está sendo alterada aceleradamente por uma revolução tecnológica concentrada na tecnologia da informação e em meio a profundas mudanças nas relações sociais, nos sistemas políticos e nos sistemas de valores.

dos custos. Portanto, nesse modelo de sociabilidade, não somente a qualidade e raridade de um bem ou serviço são valorizadas, mas também o diferencial de mobilidade. Tal perspectiva evidenciaria o porquê da recente depreciação de tudo que é rígido, trabalhadores, salários, relações de trabalho (GRÜN, 2003).

Para Hirata (2009), o “novo espírito do capitalismo” é a congruência da precariedade e da instabilidade. Isso se reflete inclusive em aspectos mais corriqueiros da vida social como, por exemplo, alugar ao invés de comprar um imóvel, viver em concubinato ao invés de se casar, não ser bem-sucedido na lógica de manter o emprego ao invés de ter filhos, essas condutas usualmente privilegiadas por jovens na atualidade, representaria uma esperança de escapar, paradoxalmente, à precariedade. Inclusive a família “flexível”, recomposta, parece afinada com um capitalismo “em rede”. Para a autora, tal descrição faz parte da atualização de uma nova relação com o trabalho e de uma nova configuração ideológica, com a preeminência da atividade e da mudança. Assim, a realização – no sentido de fazer, constituir, criar, acumular – e a mudança são, nesse âmbito, valorizadas em relação à estabilidade, frequentemente considerada sinônimo de inação.

A fluidez é traduzida também na incorporação de práticas de trabalho anteriormente excluídas das relações capitalistas, como por exemplo, a incorporação do trabalho informal, e particularmente do trabalho a domicílio, à produção capitalista. A informalidade é incorporada ao trabalho formal e no interior deste²⁷, e parte da produção passa a ser executada fora da empresa. Um mesmo produto pode ser parte executado por processos formais de trabalho enquanto outra parte é executada na informalidade como veremos adiante.

No que concerne ao sentido do trabalho, o processo de terceirização e a “nova” organização do trabalho transformam todos os trabalhadores envolvidos nessas relações, em pretensos prestadores de serviço, mesmo que, tais quais as trabalhadoras a domicílio sujeitos-objeto dessa análise, suas atividades estejam totalmente arraigadas ao setor industrial e produtivo. Portanto, para Dubar (2009), o trabalho como relação de serviço, é talvez a transformação mais significativa do trabalho, pois se refere a seu próprio sentido, uma vez que ela se aplica potencialmente a todos os trabalhadores.

²⁷ Destacamos, nas análises de Noronha (2003), esse movimento, logo, que empresas formais, frequentemente, contratam todos ou parcela de seus trabalhadores sem registrá-los em carteira. Na indústria de confecção podemos citar os trabalhadores cortadores que trabalham como *free-lance* dentro das empresas sem qualquer registro de trabalho.

A ilusão de uma mudança de classe, especialmente quando a atividade cria postos de trabalho, e o trabalhador passa de empregado para empregador (TAVARES, 2004; THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007), logo, de trabalhador a patrão, respondendo pelos riscos que essa relação demanda, sem, no entanto, dispor dos meios adequados para contorná-los ou enfrentá-los, é talvez o aspecto mais crítico das atuais relações de trabalho. Ao transformar o trabalhador em empresário, induz à perda dos seus direitos trabalhistas em troca de numa relação supostamente entre iguais.

Portanto, a nova organização do trabalho em rede gera formas individualistas e incertas de relacionar-se com o trabalho. Cria, também, novas possibilidades de determinação de identidades ligadas à “sociedade em rede”, particularmente, para os profissionais com experiência e qualificação em domínios especializados e com a utilização das tecnologias da informação e comunicação. Identidades voltadas para a realização de si mesmo e, portanto, para o desabrochar pessoal. Entretanto, isso ocorre num contexto de forte competição, o que coloca os indivíduos na obrigação de enfrentar incertezas e, cada vez com mais frequência, a precariedade (DUBAR, 2009), especialmente, os trabalhadores com pouca qualificação formal.

Os trabalhadores pouco qualificados ficam, frequentemente, restritos às atividades informais que são, na maior parte dos casos, a alternativa possível, uma oportunidade de obtenção de rendimento, particularmente, para aqueles que, de outra forma, não conseguem garantir os meios de subsistência. Para esses trabalhadores (as) não se trata, portanto, de uma preferência pelo informal, o que se verifica é que ser informal é a sua escolha mais racional. Tal perspectiva evidencia-se na análise das trabalhadoras a domicílio sujeitos-objeto dessa análise, logo, propomos no próximo item, analisar a relação informalidade e trabalho a domicílio.

2.2.2. A informalidade e a inclusão do trabalho a domicílio aos processos formais de trabalho

O conceito de informalidade, embora muito adotado pelas Ciências Sociais e Econômicas, refere-se a fenômenos demasiadamente diversos. As ambiguidades do conceito apareceram desde sua origem, a qual não é estritamente acadêmica, mas

institucional. O termo foi cunhado para retratar uma sociedade que não era tipicamente urbana e industrial²⁸ (NORONHA, 2003).

No Brasil, para Noronha (2003), passamos por três etapas diferentes com relação à conceituação de informalidade. A primeira afirma que a informalidade deriva da condição de um país em desenvolvimento, ou seja, que o país – Brasil – estava se desenvolvendo e que o trabalho informal era inerente ao processo de crescimento, mas tenderia a desaparecer tão logo o país atingisse um determinado patamar de desenvolvimento. A segunda considera o trabalho informal resultado natural da busca por maximização de lucros por empresas em países com extensivo código de trabalho e elevado custo indireto da folha salarial. Por fim, na última, a informalidade resulta de mudanças nos processos de trabalho, novas concepções gerenciais e organizacionais e novos tipos de trabalho, os quais não exigem tempo nem locais fixos. Ressalta, ainda, a existência de três diferentes fontes de interpretação de informalidade. A primeira é a interpretação econômica. Contrastando-a, temos a segunda, a jurídica que classifica como ilegal a maior parte das situações entendidas como informal pelos economistas. Sob a influência de ambos, a última, a da população, tende a identificar informal com a ausência de carteira de trabalho e, em decorrência, com injusto.

Assim, no Brasil, a noção de informalidade começa a ser trabalhada no fim dos anos 1960 e até os anos 1980 constitui-se em uma categoria cognitiva sobre a qual se construiu um debate mais ou menos estruturado (SILVA, 2003; NORONHA, 2003). Na década de 1960, o tema da informalidade e dos processos de informalização era ligado ao subdesenvolvimento e às populações marginais, que estariam, segundo o pensamento da época, sendo incorporadas ao mercado de trabalho propriamente dito.

Nos anos de 1970, o perfil do mercado de trabalho era claramente dual: a maioria dos trabalhadores industriais havia sido incorporada ao mercado formal, bem como expressiva parte dos trabalhadores do setor de serviços. O processo de urbanização, intenso nesse período, diminuiu de modo significativo, em poucas décadas, o número de trabalhadores rurais, os quais se encontravam fundamentalmente no mercado de trabalho informal. A urbanização e a industrialização ampliaram também a massa de trabalhadores subempregados, mal incorporados ao mercado de trabalho (NORONHA, 2003). O significado de informalidade dependia, sobretudo, do conceito

²⁸ A primeira referência ao fenômeno da informalidade é feita numa pesquisa sobre a África elaborada pela OIT - Organização internacional do trabalho (NORONHA, 2003).

de formalidade. Quanto à formalidade, o uso coloquial do termo no Brasil está ligado à legislação: o trabalho é formal se, e somente se, o trabalhador possuir carteira de trabalho assinada ou registro de autônomo ou, ainda, *status* de empregador. Deste modo, a compreensão da informalidade depende, antes de tudo, da compreensão do contrato formal.

Souza (1980, 1999), em estudos realizados na década de 1970, define o trabalho de pequenos vendedores de serviços, trabalhadores por conta própria e serviços domésticos, como formas não tipicamente capitalistas de organização, oriundas do escasso dinamismo de determinadas regiões para produzir postos de trabalho estáveis e por isso condenadas ao desaparecimento tão logo essas regiões apresentassem sinais de reação. Portanto, nesse período, a noção de informalidade no Brasil surge a propósito dos problemas ligados ao subdesenvolvimento e à incorporação produtiva de crescentes contingentes de trabalhadores que estariam se deslocando para as cidades em busca de emprego. O emprego assalariado estável era o ponto de referência implícito sobre a qual assentaram as discussões sobre a informalidade (SILVA, 2003). Isso pode ser explicado pela própria dinâmica do crescimento capitalista que vinha proporcionando também o crescimento do mercado formal.

Até o final dos anos de 1980, a informalidade era percebida como um problema endêmico pela maioria dos especialistas. As mudanças das décadas anteriores levaram os estudiosos e políticos a prever uma expressiva redução do mercado informal. Predominava a suposição de que a informalidade era o legado de uma economia semi-industrializada, cujo fim era uma questão de tempo e desenvolvimento (NORONHA, 2003). Mas esse quadro mudou ainda nos anos 1980. Após um contexto de estagnação nos anos 1980, quando a economia nacional registra, em média, um crescimento econômico próximo ao da população, passa-se nos anos 1990, para uma fase de abertura econômica, de acirramento da competição, de reestruturação produtiva que alcança, em cheio, os segmentos formais urbanos e nestes o setor industrial em particular.

A partir dos anos 1990, a noção começa a perder força, pois, pouco a pouco, vai se tornando mero sinônimo de flexibilização das relações de trabalho e deslocando o foco das questões tratadas da análise das características substantivas do processo produtivo para sua regulação político-institucional (SILVA, 2003). Por um lado, o mercado de trabalho dos maiores centros urbanos sofre profundas mudanças, e revela-se incapaz de absorver a totalidade das pessoas à procura de um emprego. Notadamente o

segmento formal é o que mais sofre com essa conjuntura, do que decorre a presença, cada vez maior, de ocupações e relações informais de trabalho ou de contingentes desempregados. Por outro lado, a propagação dos processos de subcontratação e terceirização tornou atrativo apelar ao trabalho informal como recurso de utilização da mão de obra. Tal prática tem se constituído extremamente atraente para empresas que produzem por encomenda – tal qual trabalho a domicílio na indústria de confecção – principalmente para aquelas que trabalham com demandas por produtos estáveis, que empregam uma mão de obra intensiva e que executam prioritariamente atividades repetitivas e monótonas.

Para Kovács (2006), a difusão recente do trabalho por conta própria significa um retorno ao trabalho por encomenda, atribuindo a quem fornece a sua força de trabalho a responsabilidade pela gestão da mesma, num contexto de grande instabilidade do sistema global de produção. Portanto, o trabalho informal possibilita a utilização de uma força de trabalho inserida numa lógica, cujos valores que prevalecem são a flexibilidade, a inovação constante, a adaptação, o risco e a permanente mobilidade e cuja figura predominante é o trabalhador dono de si ou o empreendedor - de si mesmo ou de seu próprio empreendimento – tal como a trabalhadora a domicílio.

Imergimos numa conjuntura em que há uma grande responsabilização do risco para todos, inclusive para quem não deseja ser o trabalhador dono de si ou o empreendedor. Qualquer um é submetido a regras do mercado, num intercâmbio de não iguais.

Deste modo, no atual momento histórico, enquanto, por um lado, atribui-se importância aos processos de informalização por criar ocupações de baixo custo, por outro, a organização da economia oferece indícios de que o trabalho informal tende a se generalizar pela sua funcionalidade à organização capitalista, uma vez que, aliada ao processo de terceirização, aparentemente, não se configura uma relação entre opositores (TAVARES, 2004).

A informalidade, conforme vimos anteriormente, foi até o final dos anos 1980 percebida como um problema, e eram criadas políticas públicas de inserção dos trabalhadores no mercado formal de trabalho. Entretanto, na atualidade, diante do crescente número de desempregados e pela utilização de trabalhadores informais nos processos de subcontratação e terceirização a informalidade passa a ser vista como solução, e são criados incentivos, inclusive legais, para a incorporação e a inserção dos

trabalhadores(as) envolvidos nessas relações de trabalho nos processos formalizados de trabalho, mas como trabalhadores empreendedores, como já destacamos na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

Nas atuais relações de trabalho, o formal e o informal também coexistem na mesma unidade. O informal longe de ser suplementar ou intersticial, tende cada vez mais a ser incorporado pelo núcleo capitalista. Na informalidade, encontramos dois grupos de trabalhadores: o primeiro é composto por aqueles que não conseguem ingressar no mercado formal de trabalho; o segundo incorpora os trabalhadores que são deslocados do mercado formal pelos processos de terceirização (NORONHA, 2003; TAVARES, 2004). Esses dois grupos estão presentes no trabalho a domicílio da indústria de confecção. Nos dois grupos de trabalhadoras há uma relação direta com o capital, e é possível encontrar trabalhadoras cujo contrato de trabalho (registro em carteira) é substituído por um contrato informal (registro de acordo entre as partes – trabalhadora e empresa), sem validade legal, mas que sugere a eliminação da relação capital-trabalho. Entretanto, a relação capital-trabalho está presente, logo, a subordinação como veremos ao longo desta tese.

Portanto, é possível depreender que o início dos anos de 1990 representou uma ruptura no movimento crescente de formalização do trabalho. Por um lado, o período torna clara a pressão do setor informal sobre o setor formal. Por outro, o conceito de informal passa a representar fenômenos diversos, e é utilizado para nomear práticas distintas. Apesar da complexidade que envolve a noção de informalidade, esta é frequentemente tratada como se fosse um fenômeno uniforme, objetivo e mensurável (CARVALHO NETO, 1999; HIRATA, 2000; NORONHA 2003).

Para Silva (2003), ao longo das décadas, houve um esvaziamento do conceito de informalidade como categoria analítica e referência ideológica, o que coincidiu com a ascensão da noção de empreendedorismo. Para o pesquisador, o conceito foi se construindo mais de acordo com o que não era do que da unidade interna dos fenômenos aos quais a categoria se referia. Sua definição teve em vista as mudanças nas chances de inserção no mercado de trabalho, a adaptação dos trabalhadores às condições da oferta, a relação com a desregulamentação jurídica e a flexibilização do uso da força de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define as pequenas atividades no setor informal, como um:

... conjunto de unidades empenhadas na produção de bens ou serviços, tendo como principal objetivo a criação de empregos e de rendimentos para as pessoas nelas envolvidas. Estas unidades funcionam, normalmente, com um fraco nível de organização, com pouca ou nenhuma divisão entre trabalho e capital, enquanto fatores de produção e operam em escala reduzida. As relações de trabalho - quando existem - baseiam-se a maior parte das vezes no emprego ocasional, no parentesco, e nas relações pessoais e sociais, mais do que em acordos contratuais com garantias formais. (OIT, 2006).

Portanto, Silva considera que a noção de informalidade já não é mais uma referência capaz de articular uma reflexão, podendo, no máximo, ser usada como um vago termo que descreve um agregado estatístico, como, por exemplo, “trabalhadores sem carteira assinada”.

Entretanto, na atual conjuntura, tendo em vista que essas formas de relações de trabalho informais tendem a aumentar e diversificam-se como consequência do atual quadro de desemprego e dos processos de reorganização do capital e, considerando a inserção relevante que o conceito de informalidade tem ainda nas discussões sobre trabalho e o mercado de trabalho na atualidade, optamos por utilizá-lo nesta tese. Para tanto, fazemos uso de uma delimitação com relação ao conceito de informalidade, utilizado por Noronha (2003) e o qual consideramos pertinente e destacamos abaixo:

- 1) sugere não pretender definir um conceito que seja capaz de abarcar todas as situações de trabalho, mas tratar do *mercado de trabalho urbano*.
- 2) *Limitar-se à relação salarial*, deixando de lado outras formas tradicionais de dependência em relação ao contratante.
- 3) *Não considerar as atividades semieconômicas*, definidas como aquelas:
(a) irrelevantes do ponto de vista do orçamento fiscal público e (b) assim percebidas socialmente. Trata-se de atividades que não são questionadas nem pelo economista, nem pelo jurista, nem pelo cidadão comum. São encontradas inclusive em sociedade tradicionais, tais como as práticas informais de cultivar uma horta por prazer.

Portanto, consideramos no âmbito desta tese, como trabalhadora informal, a trabalhadora urbana (nos limites da cidade), por conta própria, sem contrato de trabalho (formal), sem registro na Secretaria da Fazenda Estadual ou qualquer outro órgão de registro, e que, por fim, trabalha no seu domicílio executando atividades de confecção de roupas para a indústria de confecção.

Na atualidade, as discussões sobre o trabalho informal, por um lado, frequentemente, o associam ao trabalho precário, e, por outro lado, ressalta-se sua relação processual com o empreendedorismo (HESPANHA, 2009). Propomos, nos itens seguintes, destacar a relação entre trabalho precário, empreendedorismo e trabalho a domicílio. Desenvolvemos a hipótese de que a complexidade das atuais relações de trabalho acarretou a constituição de um paradoxo conceitual entre trabalho precário (precarização-precariedade do trabalho) e empreendedorismo.

2.2.3. Trabalho precário e trabalho a domicílio

Começa a ser identificada ainda nos anos 1980 e se acentua nos anos 1990, a expansão de formas “atípicas” de relações de trabalho. Essas formas de inserção ocupacional apresentam a característica de não serem regidas por contrato de trabalho assalariado típico, e as condições de trabalho nelas encontradas, tendem a um padrão inferior em relação às condições de trabalho no trabalho assalariado, ou seja, no emprego (GALEAZZI, 2002).

A relação de assalariamento – o trabalho formal com registro em carteira – foi tomada nas discussões sobre o trabalho como típica da organização urbana industrial do trabalho e de suas tendências de desenvolvimento histórico. O emprego típico pode ser definido como o trabalho que é realizado para um único empregador, geralmente por período indefinido, acordado através de contrato de trabalho entre o empregador e o empregado, exercido em local definido pelo primeiro, com tarefas definidas e exercidas de modo contínuo, com regime de jornada integral e plenamente amparado pela legislação vigente que rege o trabalho subordinado. Por sua vez, é considerado trabalho atípico o trabalho cujo contrato não é regulamentado, o contrato de trabalho por tempo parcial, o emprego por tempo determinado, a subcontratação, entre outros (GALEAZZI, 2002; SILVA, 2003). O trabalho a domicílio como atividade de trabalho, é categorizado como atípico, entretanto, com sua inserção nos recentes e atuais recrutamentos, passou a se tornar cada vez mais típico, ou seja, normal (HOLZMANN; 2002; KOVÁCS, 2006).

O trabalho atípico é comumente associado a trabalho precário. Este por sua vez, diante das recentes transformações do trabalho, torna-se, cada vez mais, de difícil caracterização.

O conceito de trabalhador precário foi desenvolvido a partir da sociedade salarial. A sociedade salarial permitiu, nos países capitalistas centrais (da Europa e nos Estados Unidos), a construção de uma determinada ordem social baseada na regulação das relações de trabalho possibilitando, desta forma, a filiação dos trabalhadores a uma série de instituições que garantiam a segurança para uma existência digna, longe do mundo da necessidade. Em tal ordem social, a condição de assalariado representava a garantia de acesso a esse sistema de proteções. Entretanto, deve-se lembrar das desigualdades presentes no interior da sociedade salarial, e enfatizar que somente os assalariados tinham acesso a esse sistema de proteções.

Nos países em desenvolvimento, essas proteções nunca foram disseminadas para a totalidade da população. No Brasil, por exemplo, só é possível identificar como análogos da sociedade salarial, o sistema de proteções ligado à carteira assinada e hoje, tardiamente, à tentativa de universalização dos direitos sociais afirmados na constituição de 1988 (NARDI, 2006). Portanto, advertimos que a “sociedade salarial” não se concretizou plenamente no Brasil. Assim, para Noronha (2003), a percepção de trabalho precário surge aqui associada à informalidade e derivada das discussões nascentes nas décadas de 1960-70, quando a condição de país em desenvolvimento fazia com que muitas atividades não fossem suficientemente atrativas para o investimento capitalista, como destacamos anteriormente.

Na atualidade, essa discussão deve ser observada sob diferentes aspectos, principalmente pela complexidade das atuais relações de trabalho. Primeiro, precário não significa mais somente trabalho informal. Faz-se necessário considerar atividades informais que conseguem garantir boas condições de trabalho e de remuneração ao trabalhador, tais como, as atividades de trabalhadores qualificados, que optam pela informalidade. Segundo, é necessário considerar trabalhadores formais que devido ao processo de reestruturação têm sido lançados a condições degradantes de emprego. Assim, outro aspecto imprescindível de ser abordado quando se trata de trabalho precário é a questão do subemprego. O subemprego refere-se às situações nas quais as condições objetivas de trabalho levam a questionar a qualidade do trabalho entre trabalhadores empregados, ou seja, entre trabalhadores que têm a garantia de uma relação contratual e jurídica com um empregador.

A definição recorrente de trabalho precário contempla três dimensões. Essas dimensões comportam diversos aspectos pelos quais se manifesta, hoje, o fenômeno de proliferação de situações de trabalho alternativas à relação assalariada:

1. *ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive de direitos sindicais*: a ausência ou redução de direitos (férias, 13º salário, fundo de garantia), benefícios não salariais (previdência social, aposentadoria), proteção social (pensões, plano de saúde, proteção no desemprego), e garantias do trabalho (proteção em casos de acidentes e de doenças ocupacionais);
2. *horas reduzidas de trabalho, que resultam em salários baixos e que levam frequentemente à precariedade*: neste sentido, mesmo a trabalhadora que trabalhe em tempo parcial, e tendo um contrato por tempo indeterminado, pode ser considerada como alguém que exerce um trabalho precário;
3. *níveis baixos de qualificação*: poucas oportunidades de qualificação profissional; a ausência de qualificação formal e a conseqüente baixa renda levam, em inúmeros casos, à precariedade (GALEAZZI, 2002; HIRATA, 2009).

Essas dimensões direcionam-se para uma marcada divisão sexual da precariedade, já que as mulheres são mais numerosas do que os homens tanto no trabalho informal quanto no trabalho “atípico” (VASOPOLLO, 2006; HIRATA, 2009). Portanto, as discussões sobre trabalho precário ganham outras dimensões quando se trata da divisão sexual da precarização do trabalho, esta não pode ser explicada ou elucidada sem que se recorra à dimensão extratrabalho, principalmente à relação entre os homens e as mulheres no universo doméstico. Logo, propomos adiante, incluir a essas discussões as relações de gênero no universo de trabalho e a divisão do trabalho profissional e doméstico, particularmente, no trabalho a domicílio da indústria de confecção.

Na atualidade, os debates sociais sobre o trabalho precário, notadamente nos países desenvolvidos, centram num conjunto de questões que convergem em proposições de alternativas ao trabalho precário. O conjunto dessas propostas pode ser agrupado em três blocos: o primeiro versa em torno do que é denominado *flexicurity*, este toma em conta as peculiaridades do mercado de trabalho, portanto, de que diante da

flexibilidade do mercado de trabalho é preciso garantir aos trabalhadores um mínimo de segurança social. Associa, deste modo, a flexibilidade às características da seguridade social, sendo o objetivo aumentar a proteção social dos trabalhadores. O segundo é composto pelos movimentos sociais, agrupados em inúmeras redes, que propõem o fim do trabalho precário por meio de movimentos como o *Stop Précarité* na França. E, enfim, o último é composto pelas mobilizações contra o desmantelamento dos sistemas legislativos ligados ao direito do trabalho. Principalmente os movimentos sociais oferecem alternativas à precarização do trabalho situando-a em outro registro, comprometendo, portanto, o paradigma da flexibilidade positiva (DRUCK E FRANCO, 2008, HIRATA, 2009).

As análises sobre o trabalho precário remetem a uma interpretação mais abrangente, a de precarização. A precarização e a insegurança avançam por toda parte no mundo do trabalho (ANTUNES, 2006). A questão da *precarização* assumiu importância central nos debates e reflexões sobre o mundo do trabalho com a expansão do desemprego, a reemergência da pobreza, inclusive nos países centrais do sistema capitalista, e pelo crescente processo de terceirização do trabalho (DRUCK E FRANCO, 2008).

O conceito de precarização tem sido empregado em referência à diversidade de situações laborais “atípicas” – o trabalho não regulamentado, trabalho por tempo parcial, o emprego por tempo determinado, as subcontratações, etc. – que, conforme referimos, tornaram-se expressivas nos anos 1990, como reflexo das transformações no sistema econômico capitalista. Para Galeazzi (2002), a noção corrente de precarização toma como referência o trabalho assalariado e mais especificamente o emprego típico, assim, apoia-se no afastamento das garantias adquiridas pelos trabalhadores ao longo do século XX.

Entretanto, Druck e Franco (2008) destacam a ampliação do foco das abordagens sobre a precarização no mundo do trabalho, passando as análises a englobar a rede das relações de trabalho com seus vários *aspectos e tipos de precarização*. Portanto, a agudização dos processos de externalização do trabalho mediante a terceirização, e a concomitante multiplicidade de estatutos de assalariados nas empresas contratantes e na rede de terceirizados, levando muitos demitidos a reintegração no trabalho pela rede de subcontratações, com contratos precários e sob condições de trabalho fragilizadas, inclusive informais – tal como as trabalhadoras a domicílio da

indústria de confecção – ampliou o foco das abordagens sobre a precarização. As pesquisadoras destacam nas abordagens cinco aspectos:

- a) configura aspectos relacionados à precarização do emprego e do mercado de trabalho. É a precarização *dos vínculos e das relações contratuais* – níveis salariais, direitos do trabalho e benefícios indiretos. A precarização dos vínculos leva à desestabilização dos estáveis, e desproteção social do trabalho, conduzindo “estáveis” e instáveis (terceirizados) a trabalharem sob a gestão do medo, metabolizando, diariamente, a insegurança e incerteza;
- b) configura a precarização *da organização e das condições de trabalho* – ritmo e intensidade do trabalho, autonomia controlada, metas inalcançáveis, pressão de tempo, extensão da jornada de trabalho, polivalência, rotatividade, multiexposição aos agentes físicos, químicos, ergonômicos e organizacionais. Esses aspectos conduzem à intensificação do trabalho, dos ritmos e à autoaceleração;
- c) configura a precarização da saúde e da segurança no trabalho, portanto, *das condições de segurança no trabalho* – fragilização das condições de segurança, diluição das responsabilidades entre estáveis e instáveis. Esses aspectos amalgamados à precarização das condições de organização e condições de trabalho, implicam em maior exposição aos riscos, maior sujeição às condições aviltantes;
- d) precarização *do reconhecimento, da valorização simbólica, do processo de construção das identidades individual e coletiva, tornando mais complexa a alienação/estranhamento do trabalho*. A descartabilidade das pessoas, a insegurança, a desvalorização pela precarização dos vínculos aprofundam o processo de coisificação das relações humanas;
- e) o último é a *precarização das condições de representação e de organização sindical*, configurando uma grande fragilização política desses agentes sociais. Trata-se da fragilização dos sindicatos e dos efeitos políticos da terceirização. O processo de terceirização pulveriza e enfraquece os sindicatos, mantendo a representação sob ameaça pela crescente divisão das diversas categorias profissionais, cada uma com o seu sindicato, e com atuações competitivas entre si.

Para as pesquisadoras, essas diferentes dimensões de precarização estão estreitamente ligadas entre si, ocorrem simultaneamente e se amplificam, configurando a precarização do trabalho *dentro das empresas* e a precarização do *mercado de trabalho* como um todo (DRUCK E FRANCO, 2008). Portanto, o processo de precarização trazido principalmente pela terceirização não se situa apenas no âmbito da informalidade, mas se difunde também nas atividades formais (THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007).

As discussões recentes sobre precarização partem também de aspectos subjetivos como constitutivos da própria noção de precariedade e colocam em primeiro plano a relação subjetiva com o trabalho e a instabilidade do status (DRUCK E FRANCO, 2008, HIRATA, 2009). Precarização é, então, compreendida no sentido dado por Appay e Thébaud-Mony (1997), como elemento integrante, senão constitutivo, da reestruturação produtiva, e implica uma *dupla institucionalização da instabilidade econômica* (das estruturas produtivas e salariais), e da proteção social (transformação das legislações relativas aos direitos do trabalho, das empresas e das situações externas ao trabalho). Inclui, por conseguinte, as transformações dos sistemas legislativos ligados ao direito do trabalho e às situações fora do trabalho, caminhando para uma progressiva deterioração das condições contratuais de trabalho, das estruturas produtivas e salariais, por meio dos processos de subcontratação, terceirização e desemprego de massa.

Isso significa que ultrapassa a realidade do desemprego ou das formas inseguras de inserção e torna o trabalho e o emprego espaços marcados pela instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e risco (ROSENFELD, 2009). Assim, não se trata simplesmente de formas de instabilidade, mas de uma institucionalização e legitimação da instabilidade: *O termo de precarização é utilizado, (...) [e] não o de precariedade, para evidenciar os processos referentes a ser colocado em precariedade e não um estado ou estados que dizem respeito às populações vulneráveis* (APPAY e THÉBAUD-MONY, 1997, p. 512).

No Brasil, a precarização está apoiada na informalidade e na ilegalidade, produtos das exigências do livre mercado, com a progressiva retirada do Estado e a liberalização da ação empresarial com ou sem o respaldo em leis que não só flexibilizam o uso da força de trabalho, como favorecem a fraude e o não cumprimento das normas e das obrigações trabalhistas (THÉBAUD-MONY, DRUCK, 2007).

No que concerne às mulheres, ao aumento dos postos de trabalho se associaram precarização e vulnerabilidade crescentes. Estes são, com frequência, instáveis, mal remunerados e pouco valorizados socialmente. As possibilidades de promoção e de carreira são quase nulas e os direitos sociais são frequentemente limitados ou inexistentes. O modelo de trabalho vulnerável e flexível assumiu a figura do trabalho informal, desprovido de *status* e sem nenhuma proteção social. A vulnerabilidade social que se lança para diferentes lados com a terceirização não se limita ao plano social, mas atinge o plano do indivíduo e suas representações e a construção das identidades (SILVA e FRANCO, 2007; HIRATA, 2009), inclusive, a da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

Com relação ao trabalho a domicílio, objeto de estudo desta tese, adotamos em sua análise as três dimensões recorrentes na definição de trabalho precário e acrescentamos a estas, outros três aspectos, a saber: 1) a descontinuidade do trabalho e o efeito subjetivo deste; 2) a vulnerabilidade do presente e, por fim, 3) atrelado a este último, a ausência de uma concepção de sociedade futura, ou especificamente, de futuro²⁹.

O processo de terceirização conduz uma massa de trabalhadores a condições muito precárias de trabalho, esses trabalhadores trabalham em múltiplas atividades, na sua maioria individualmente, e promovem uma identificação entre o trabalho e unidade de produção. Um único indivíduo pode ser considerado uma unidade de produção, ou mais modernamente, uma empresa – micro ou pequena – (TAVARES, 2004) e esses trabalhadores envolvem outros trabalhadores no processo de produção como trabalhadores ainda mais precarizados.

Como destacamos, na nova organização do trabalho que vem se delineando, cada trabalhador deve assumir ele próprio os imprevistos de seu descontínuo percurso profissional. Neste sentido, deve fazer opções e operar a tempo as reconversões necessárias. Em última análise, o trabalhador é considerado o empreendedor de si mesmo e deve construir sua trajetória de trabalho fora dos esquemas lineares e padronizados da firma fordista. Ao mesmo tempo, esse trabalhador se vê exposto e fragilizado, porque não é amparado por sistemas de regulações coletivas (CASTEL,

²⁹ Gorz em *Adeus ao Proletariado* percebe que a nova classe que vive a vulnerabilidade do presente não possui nenhuma concepção de sociedade futura (ORGANISTA, 2006). Acreditamos que essa percepção está presente nas relações de trabalho que na atualidade conduziram a formas precárias de trabalho.

2005). Nas atuais relações de trabalho que convergem para o empreendedorismo, o trabalhador deve, por um lado, aprender a vender-se e a empreender. Por outro, há a ênfase em um perfil criativo e empreendedor, presente, como aponta Nardi (2006), em parte dos anúncios de emprego a partir do final dos anos 1990 no Brasil. É o que propomos analisar neste próximo item.

2.2.4. Empreendedorismo e trabalho a domicílio

O discurso dominante, desde a década de 1990, exalta o trabalho autônomo e o empreendedorismo como alternativas ao desemprego – considerado inevitável – e como formas mais adequadas ao capitalismo dos dias atuais e igualmente mais vantajosas para os trabalhadores do que o emprego tradicional, porque ofereceriam maior autonomia e liberdade aos trabalhadores e convergiriam para ganhos mais elevados no trabalho (BORGES, 2007).

A segurança no trabalho e as expectativas de continuidade numa carreira feita de esforços continuados no tempo não são vistas como aspirações legítimas, valores e méritos, mas como evidências de não adaptação em um mundo que exalta o risco, a mobilidade, a mudança, a inovação. Há uma supervalorização da descontinuidade dos processos vividos na sociedade e dos projetos individuais de inserção na vida socioeconômica. Atribui-se aos indivíduos uma capacidade infinita de adaptação às mudanças. Assistimos também, a um aprofundamento do individualismo (NARDI, 2006) um individualismo possessivo cada vez mais desprovido de posse (ANTUNES, 2005). Para DRUCK e FRANCO (2008) aprofunda-se o processo de coisificação das relações humanas, minando os processos de construção das identidades individual e coletiva, valorizando-se o individualismo exacerbado, consumista e desintegrador; acentua-se o caráter alienante e alienado do trabalho (alienação/estranhamento do trabalho).

No Brasil, conforme destacamos, há um processo contínuo ao longo dos anos de mudanças na legislação, orientadas no sentido de maior flexibilização das relações de trabalho. Os trabalhadores devem assim, adequar-se a esse processo em curso e “libertar-se” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As ações do Estado são voltadas para mudanças permissivas no campo da legislação trabalhista (legalização da

terceirização e perda dos direitos do trabalho) e para a liberação dos encargos sociais, ambos, concorrem fortemente para o processo de flexibilização e de precarização do trabalho (DRUCK E FRANCO, 2008).

Especificamente com relação ao empreendedorismo, a Lei Complementar n° 123, de 14 de dezembro de 2006, que tem como foco o incentivo à formalização de microempresas e empresas de pequeno porte, abre a possibilidade de o indivíduo sozinho ser considerado uma unidade de produção, portanto, do surgimento de “empresas-filhotes” ou “empresas do eu sozinho”, que descaracterizam, completamente, as relações trabalhistas, desconfiguram as figuras do empregado/empregador, e abrigam trabalhadores demitidos das empresas contratantes (DRUCK E FRANCO, 2008; TAVARES, 2004). Portanto, por meio de suas representações, os órgãos governamentais, desobrigam-se da preocupação com o emprego, sugerindo que a autossustentação do trabalhador pode ser garantida pelo estímulo a sua capacidade empreendedora.

Como destacamos, a constituição do empreendimento não é recente no capitalismo, entretanto, a noção de empreendedorismo, tal qual discutimos aqui, só passa a ganhar voga nas últimas décadas. Muitos trabalhadores se veem hoje diante da injunção ou de ser um empreendedor (de si mesmo ou de um empreendimento) ou de se ver em uma zona de risco, na incapacidade de garantia de seus suportes³⁰. O

³⁰ A noção de suportes, tal como utilizada aqui, é trabalhada por Castel (CASTEL e HAROCHE, 2003), que procura compreender as condições objetivas de possibilidade a partir das quais um indivíduo pode ou não desenvolver estratégias. Considera que para vincular-se, relacionar-se, inter-relacionar-se com os outros, o indivíduo deve possuir as condições sociais que o permitam ser um indivíduo, dispor dos recursos para fazê-lo. A capacidade de desenvolver estratégias passa também pelo controle do tempo. É necessário ter reservas que permitam esperar e negociar, construir projetos, antecipar o futuro, prevê-lo. Para Castel, a propriedade privada foi a primeira forma de suporte para assegurar a independência, no entanto, ressalta que a posse de direitos pode também assegurar a independência. Neste sentido, falar em suportes não se refere somente à propriedade material, mas também à propriedade social. A propriedade social é, portanto, uma forma de meio termo que inclui a proteção social, a habitação social, os serviços públicos, um conjunto de bens coletivos providos pela sociedade e postos à disposição dos não proprietários para assegurar-lhes o mínimo de recursos, que lhes permita escapar da miséria, da dependência e da degradação social. Ressaltamos, entretanto, que o acesso à propriedade social, tal como apontada por Castel, está fundamentado na criação da sociedade salarial, que permitiu, nos países capitalistas centrais, a construção de uma determinada ordem social baseada na regulação das relações de trabalho possibilitando, desta forma, a filiação dos trabalhadores a uma série de instituições que garantiam a segurança para uma existência digna, longe do mundo da necessidade. Em tal ordem social, a condição de assalariado representava a garantia de acesso a esse sistema de proteções. Entretanto, deve-se lembrar das desigualdades presentes no interior da sociedade salarial, e enfatizar o que foi mencionado anteriormente, de que somente os assalariados tinham acesso a esse sistema de proteções. Nos países em desenvolvimento essas proteções nunca foram disseminadas para a totalidade da população. Nesta análise, adotamos a noção de suportes como referência a um mínimo de recursos, que permita aos indivíduos escapar da miséria, da dependência e da degradação social, a que, um crescente número de trabalhadores está sendo submetido na atualidade no Brasil.

trabalhador, para não cair em uma zona de risco, vê-se cada vez mais obrigado a entrar no jogo da mudança, da mobilidade, da adaptação constante, da reciclagem incessante. Tal lógica é amplamente difundida nas representações das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

A terceirização passa, portanto, a ocupar cada vez mais um lugar central na organização do trabalho, reunindo o que há de pior em termos de precarização, seja no que é coberto pela nova legislação, seja no recurso às formas ilegais e à informalidade, contribuindo fortemente para aprofundar a flexibilização do mercado de trabalho no Brasil (THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007).

Portanto, se o empreendedorismo em si não constitui um fenômeno novo, sua utilização como meio para alavancar a inserção de diferentes organizações do trabalho no processo de terceirização, consiste em algo inovador. Todavia, não podemos ignorar que a possibilidade de trabalhar por conta própria, abrindo um negócio ou empreendimento tem forte impacto no imaginário dos trabalhadores(as) e aparece como uma opção para crescente número deles frente à carreira como empregado de uma empresa – frequentemente em empregos precários – e frente ao desemprego.

Destarte, os processos de individualização e descoletivização atravessam as diferentes organizações do trabalho, mas afetam sob formas díspares e graus diversos os trabalhadores. Como ressalta Castel (2005), nem todo mundo está igualmente preparado para enfrentar as novas exigências. Alguns trabalhadores maximizam suas chances, desenvolvem suas potencialidades, descobrem que têm capacidades de empreender que anteriormente eram abafadas pela rigidez e pelos constrangimentos burocráticos do sistema fordista. Castel considera que essas são as partes de verdade que contêm os ditos neoliberais do espírito empreendedor. Mas, para o autor, essas enunciações comportam, entretanto, um não dito, o de que essas transformações têm provocado desníveis no mundo do trabalho e no mundo social. Assim, há os que tiram proveito dessa mudança e que podem utilizar-se dessas novas oportunidades e realizar-se através delas no plano profissional e no plano pessoal. Mas também há aqueles – a maior parte dos trabalhadores – que não conseguem enfrentar essa nova realidade e se acham comprometidos dentro dessa nova conjuntura, e que são, portanto, lançados num espiral de precarização e de precariedade.

As figuras coletivas de classe, por conseguinte, cedem lugar à figura do trabalhador dono de si ou o empreendedor – de si mesmo ou de seu próprio

empreendimento – tal como a trabalhadora a domicílio –, o qual deve saber lidar com competência e iniciativa com as incertezas que caracterizam a atualidade. Mas não se trata unicamente de se tornar empreendedor ao “abrir um empreendimento”, mas igualmente de uma postura diante do trabalho.

Com relação ao empreendedorismo, Thornton (1999) em estudo sobre a criação de empreendimentos nos Estados Unidos aponta que sua constituição ocorre em taxas significativamente mais elevadas do que em qualquer outra época nos últimos 100 anos. Parte significativa deles é patrocinada por organizações já existentes. Tal análise, apesar de circunscrita à realidade estadunidense, indica que os empreendimentos vêm ganhando espaço não só nas relações de produção, como também no imaginário dos trabalhadores. O empreendedorismo configura como o *ethos* de subsistência, a racionalidade de segurança ou condição de modo de vida. Como salientam Guimarães e Azambuja (2010) efetiva-se em nível objetivo, mas, também, nos níveis cultural e cognitivo que se expressam na subjetividade dos atores.

As discussões sobre empreendedorismo têm, portanto, ganhado relevância nas discussões sociais. A inserção destacada do empreendedorismo na sociedade atual revela-se em expressões como “Era do empreendedorismo”, “Empreendedorismo social”, “A revolução do empreendedorismo”, “Cultura empreendedora”, “Espírito empreendedor”, entre outros. Thornton (1999) também destaca o crescimento do número de cadeiras em escolas de gestão e negócios; de posições em instituições de pesquisa, fundações, organizações profissionais; e de jornais especializados no campo do empreendimento. Apesar do interesse crescente acerca do empreendedorismo, uma definição concisa e internacionalmente aceita a esse respeito ainda não surgiu (HISRICH e PETERS; 2007, PORTELA, *et. al.*, 2008; HESPANHA, 2009).

Segundo Hespanha (2009), as perspectivas sociológica e antropológica sobre o empreendedorismo têm gerado alguns tópicos que podem ajudar a dar uma resposta às questões referentes ao empreendedorismo na atualidade, portanto, as análises:

- 1) criticam o pretenso universalismo do espírito empreendedor;
- 2) criticam o pretenso individualismo dos empreendedores traduzido em qualidades pessoais e numa elevada capacidade de decisão autônoma;
- 3) diz respeito ao empreendedorismo informal;
- 4) por fim, referem-se ao empreendedorismo econômico solidário.

Deste modo, com relação ao primeiro tópico, desenvolveu-se, particularmente a partir dos anos 1990, uma literatura na área administrativa de defensores do empreendedorismo. Os trabalhos eram em parte fruto de uma leitura apressada do quadro motivacional desenvolvido por Schumpeter (HESPANHA, 2009), nestas análises, o sucesso do empreendimento estaria calcado em aspectos subjetivos, de modo contrário, o insucesso é resultante da incapacidade de cada indivíduo, e nunca das determinações do sistema capitalista. Nesta perspectiva, uma conjunção favorável de atributos pessoais é suficiente para o êxito do empreendimento, não obstante a expressiva desigualdade do mercado (TAVARES, 2004). Os aspectos subjetivos como a aspiração de poder e de autonomia, o desejo de sucesso e de satisfação em criar algo é relevante para as possibilidades de sucesso na constituição do empreendimento, mas a concretização deste, está calcada, ainda, em aspectos objetivos e como tal não está ao alcance de todos, logo, também as determinações do sistema capitalista são preponderantes para a constituição do empreendimento, com implicações, ainda, na construção das identidades profissionais.

Portanto, o empreendimento é definido como a criação de novas organizações, um processo que ocorre dependente do contexto social e econômico no qual está inserido. Para Castagnoli (2006), o conceito de empreendimento deve ser examinado não somente a partir do perfil econômico do empreendedor, mas também por meio do desenho social erigido pelo ambiente, pela cultura popular e pela política. Defende que as formulações teóricas recentes demonstraram que o empreendedor não é motivado em sua ação somente por motivações econômicas, mas que os sistemas de valores e elementos culturais contribuem para forjar a sua imagem. Tais análises (THORNTON, 1999; CASTAGNOLI, 2006, HESPANHA, 2009) vão ao encontro da hipótese de que o momento atual tem contribuído para a construção de uma ambiência propícia ao desenvolvimento da cultura empreendedora, evidenciados pela veemência dada a constituição de empreendimentos pelas políticas públicas e instituição de representação, pela inserção crescente do tema nos meios de comunicação de massa e pela valorização da competição, da competência pessoal e imputação individual. Tais fatores funcionam como um motor para a constituição de uma identidade profissional empreendedora.

O espírito empreendedor não é, portanto, uma característica inata dos indivíduos, antes resulta de uma socialização em ambientes de forte cultura empresarial e implica uma predisposição para correr risco. Por isso é mais fácil a alguns do que a outros

tornarem-se empresários ou montarem um negócio por conta própria (HESPANHA, 2009).

Na atualidade, é ressaltado, ainda, o individualismo dos empreendedores e suas qualidades pessoais. Deste modo, o protótipo perfeito do empreendedor reflete ainda a imagem do empresário (ou empresária) que atingiu o sucesso e claramente ficou rico. São líderes na sua área de atuação, porque foram capazes de agregar outras equipes e relacionar-se bem com aqueles que são importantes para a expansão dos seus projetos. São pessoas organizadas, que planejam e possuem amplo conhecimento sobre o mercado e tudo o que diz respeito ao seu empreendimento. Portanto, são capazes de assumir riscos calculados e de criar valores para a sociedade, não só do ponto de vista econômico, como social. O ideário do empreendedor de sucesso reflete a imagem de um “indivíduo” engajado.

Idealmente, o empreendedor é um sujeito altamente capaz de atuar em diversas áreas, de se capacitar permanentemente e responder as demandas do mercado imediatamente. Os empreendedores sobressaem pela sua capacidade de comunicação e pela competência. São extremamente adaptáveis às mudanças exigidas pelo mercado, capazes de auto-organização e de trabalhar com pessoas muito diferentes e, principalmente, capazes de dirigir o seu próprio empreendimento e conquistar o mercado. São, portanto, pessoas que se engajam pessoalmente, demonstram grande flexibilidade e dispõem de boas competências relacionais.

Entretanto, as possibilidades de sucesso dos empreendedores são determinadas pela estrutura de suas redes. Os empreendedores individuais mais abertos “estruturalmente” em suas redes aumentam suas possibilidades de sucesso e também de identificar e de otimizar oportunidades. Assim, são centrais o posicionado e a capacidade de manipular uma estrutura que possa conduzir a níveis mais elevados da informação (THORNTON, 1999). Não se evidencia, portanto, o pretenso individualismo dos empreendedores traduzido em qualidades pessoais e numa elevada capacidade de decisão autônoma: na realidade, o empreendedorismo de sucesso envolve, em geral, a contribuição de mais atores sociais para além do empreendedor, e o ativismo deste último resulta muito do apoio que eles lhes dão (HESPANHA, 2009).

O terceiro tópico diz respeito ao empreendedorismo informal. A economia informal é observada como um contexto muito favorável ao desenvolvimento de pequenos negócios e, mais do que isso, frequentemente, constitui como o período de

consolidação desses negócios, um estágio para a aquisição de experiência e angariação de clientela, desembocando mais tarde no aparecimento de novas atividades no setor formal da economia (HESPANHA, 2009).

Para as pessoas que não têm acesso aos recursos, não só monetários, mas ainda educacionais ou sociais, a solução informal pode ser a mais viável. A incerteza acerca do êxito do negócio e os investimentos na formalização (autorizações, licenças, impostos), tornam inviável sua concretização. Ademais, são ainda excessivamente complexos para um empreendimento de pequena dimensão o sistema fiscal, de seguridade social, e as leis trabalhistas. Esses aspectos explicam a insegurança e o risco suportados pelos empreendedores informais: multas fiscais (por não contribuírem para as receitas governamentais ou devido à evasão de impostos), confisco (caráter eventualmente delituoso – pirataria), as punições por delito econômico (algumas atividades informais são ilegais ou, mesmo, criminosas), ilicitude (não conformidade com leis e regulamentos), etc. O ambiente comercial é, também, muitas vezes hostil para o início, crescimento e desenvolvimento de negócios ou empreendimentos. Também, a falta de recursos materiais (reserva em dinheiro) e de bens de propriedade própria limita as possibilidades de acesso ao crédito e abre a porta ao crédito das redes sociais³¹. Deste modo, a passagem, mesmo que transitória por um período de informalidade, é vista como a melhor forma de reduzir o risco de não dominar o mercado (HESPANHA, 2009). Tais aspectos são os lados mais divulgados das atividades informais e empreendedoras e são evidenciados na análise dos dados de pesquisa.

Portanto, no Brasil, o empreendedorismo aparece também associado ao crescimento do trabalho informal. Parcela significativa dos novos empreendedores é composta justamente por trabalhadores que resolveram criar seu próprio empreendimento ou um negócio ou, então, que foram expulsos do mercado formal de trabalho e não veem alternativa de sobrevivência a não ser por meio da criação de algum tipo de empreendimento, vendo na passagem pelo informal o caminho para sua concretização.

Por fim, o quarto tópico, que não será, especificamente, abordado nesta análise, refere-se ao empreendedorismo econômico solidário que integra todas as formas de

³¹ Por exemplo, os empréstimos de familiares, amigos, contratantes que geram, em alguns casos, relações de dependência e subordinação como veremos nas discussões sobre autonomia no trabalho.

associação produtiva entre trabalhadores como alternativa ao desemprego, falta de rendimento e marginalização pelo mercado de trabalho. Essas iniciativas estão situadas no domínio do que convencionalmente tem sido designado de autogestão e cooperação, e caracterizam-se por um conjunto de princípios que as permite distinguir de outras modalidades de empreendedorismo. Dentre esses princípios, destacam-se: a autogestão e cooperação no trabalho, a participação, o igualitarismo, a autossustentação, o desenvolvimento humano e a responsabilidade social. A sua filosofia é a da solidariedade e não a do dinheiro ou a do poder administrativo (HESPANHA, 2009).

No contexto socioeconômico, recentes evidências sugerem que o empreendimento tem assumido um papel significativo na constituição de identidades, no estilo de vida e na carreira profissional de número crescente de pessoas, que hoje estão tentando constituir um empreendimento. A ideia de que os indivíduos e as organizações afetam e são afetados por seu contexto social é um argumento seminal na sociologia clássica e contemporânea. Como exemplo, as pesquisas de Weber que ilustraram como a doutrina religiosa forneceu a legitimação de uma determinada cultura dando forma ao comportamento econômico dos indivíduos e aos costumes, que, juntos, conduziram à ascensão do capitalismo (THORNTON, 1999).

Como conjecturam Negri e Cocco (2006), é o anseio de abandonar as *amarras do “emprego do passado”* e aprender as excepcionalidades produtivas. Neste sentido, o empreendedorismo é visto como uma alternativa dentre as diferentes formas de organização do trabalho frente às *amarras do “emprego do passado”*, e, ademais, insere-se como mais uma opção nos processos de flexibilização dos suportes formais do trabalho. Portanto, pode ser incluído dentro de um processo de legitimação social e científica da precariedade, por vezes avaliada de forma positiva e, em outras, apresentada como inelutável, fatal, quase “natural” (HIRATA, 2009).

Referente às mulheres, foco de análise desta tese, estas foram ligadas ao mundo do negócio de acordo com arquétipos femininos (estabelecidos pelas relações de gênero) e tipos ideais (a mulher habilidosa para trabalhos manuais, para trabalhos delicados, etc.), que terminaram por relegar o empreendimento de muitas mulheres ao universo da família, logo, ao domicílio. Portanto, o universo real e simbólico da família foi constantemente o *locus* privilegiado de constituição dos empreendimentos das mulheres, assim como, do surgimento da atividade “empreendedora” das mulheres. O trabalho a domicílio na indústria de confecção, apresenta-se para número expressivo de

trabalhadoras, como uma possibilidade de constituição de um empreendimento num futuro próximo, ou mesmo, num futuro possível.

Na Itália, Castagnoli (2006) aponta que o papel das mulheres foi determinante para o desenvolvimento de um capitalismo assentado na família e na difusão das microempresas. Também tiveram peso considerável a tradição, os valores e a cultura católica romana, apontados como fundamentais para construção de categorias culturais. A família fornece, assim, a ordem e o significado das ações dos indivíduos. Entretanto, destaca que, por um lado, as mulheres ao longo do tempo têm tido um papel informal nos negócios da família. Por outro, os relacionamentos na família são combinados em um complicado processo de interação constante entre os seus envolvidos e nenhum desses é simplesmente passivo ou sem influência com respeito à maneira em que as interações econômicas, de poder e de solidariedade são manifestadas. A empresa familiar como um grupo social e econômico erigiu da divisão do trabalho, da colaboração e das decisões frequentemente tomadas como resultado das discussões e da confrontação entre os vários membros da família. Dessas interações complexas, segundo a autora, deriva provavelmente o fato de as mulheres ocuparem papéis múltiplos nas empresas familiares, acumulando, ao mesmo tempo, os papéis de proprietária ou de sócia do negócio, os cargos de gestão do empreendimento, e mesmo outras funções nesse empreendimento familiar. Tal proposição reforça a proeminência de que a análise da identidade profissional, como apontada por Dubar (2005), é indissociável da definição do contexto de ação dessas trabalhadoras, que é ao mesmo tempo um contexto de definição de si e dos outros. Assim, as relações de gênero sempre tiveram papel preponderante nas relações dentro da família e no trabalho, e não seria diferente na constituição do empreendimento.

3. AS TRANSFORMAÇÕES DO TRABALHO NA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO

Neste capítulo, analisamos como se apresentam e modulam as transformações nas relações de trabalho, especificamente, na indústria de confecção, ou seja, como se configura e estrutura a expansão do trabalho a domicílio no setor. O objetivo, portanto, é caracterizar como os processos de subcontratação e terceirização se delineiam na indústria de confecção, destacar a utilização do trabalho informal e do trabalho a domicílio no processo de produção e, ainda, a relação das trabalhadoras a domicílio com as instituições de representação. É um capítulo majoritariamente descrito, entretanto, procuramos destacar implicações para as diferentes trabalhadoras-tipo, a saber: a *trabalhadora-tipo precária*, a *trabalhadora-tipo tutelada*, a *trabalhadora-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa* e, por fim, a *trabalhadora-tipo empreendedora*.

Na seção 3.1, caracterizamos os processos de subcontratação e terceirização na indústria de confecção e as empresas contratantes das trabalhadoras a domicílio. Destacamos os fatores que contribuem para a utilização do trabalho a domicílio e suas implicações para as trabalhadoras. Apontamos a estreita relação entre os processos de terceirização do trabalho e de precarização, principalmente pela disseminação do primeiro no âmbito do trabalho informal. Caracterizamos a formação de redes de produção na indústria de confecção e as diferentes relações de trabalho.

Na seção 3.2, analisamos as relações das trabalhadoras com as instituições representativas e enfatizamos a inserção das discussões sobre o empreendedorismo nas relações entre trabalhadoras a domicílio e instituições de representação.

3.1. Os processos de subcontratação e terceirização na indústria de confecção

Desde os anos 1980, vem se intensificando o uso de velhas e novas *modalidades de terceirização*, caracterizando, em muitos casos, uma cascata de subcontratação. A terceirização lança um manto de invisibilidade sobre as reais relações capital/trabalho

levando ao ocultamento dessa relação social, descaracterizando a relação empregado/empregador que pauta o direito do trabalho no Brasil, através da flexibilização e da transferência de responsabilidade de gestão e de custos para um “terceiro” (DRUCK e FRANCO, 2008).

Na indústria de confecção, há um intenso processo de descentralização da produção e subcontratação de pequenas unidades de produção e evidencia-se uma tendência à heterogeneidade das formas de subcontratação (ALVARES, *et.al.* 2005). O processo de subcontratação e terceirização transfere parte ou todo o seu processo produtivo para empresas ou trabalhadores que trabalham fora (trabalhadoras a domicílio, trabalhadoras de finalização, empresas especializadas em facção) ou dentro (cortadores *free-lance*) dos limites espaciais da empresa contratante. Esse processo tem como finalidade proporcionar uma flexibilização do processo de produção e das relações de trabalho, mas, em contrapartida, torna invisível, principalmente no caso das trabalhadoras a domicílio, parte do processo de produção. Propomos, em linhas gerais, clarificar esse processo.

As empresas da indústria de confecção têm adotado intensivamente, como estratégia de redução de custos, a flexibilização da produção e externalização do processo produtivo, por meio da intensificação das subcontratações e terceirizações, o que tem levado à formação de redes de produção, apresentando altos índices de precarização do contrato e das condições de trabalho (ABREU e SORJ, 1993, LAVINAS *et.al.*, 2000; AMORIM, 2003; LEITE, 2004 A/B). Destacamos que a precarização do trabalho (dos vínculos e das relações de trabalho, das condições de representação, das condições de segurança) é inerente nas relações de trabalho que envolvem o trabalho a domicílio na indústria de confecção, entretanto, a precariedade do trabalho não é uma característica de todas as trabalhadoras envolvidas nessas relações de trabalho, conforme destacaremos ao longo desta tese.

Como vimos anteriormente, de forma geral, os processos de terceirização apontam para dois caminhos distintos: empresas que veem neste uma alternativa de redução dos custos, e empresas que buscam com tal processo maior eficiência, qualidade e competitividade. Alvares (*et.al.* 2005) define esses processos como flexibilidade complexa (imposta pelas exigências de qualidade, inovação, diferenciação do produto) e flexibilidade simples (intensificação dos ritmos de trabalho, baixa remuneração, etc.). A consequência imediata da flexibilidade simples é um processo

crecente de precarização do trabalho que compromete as condições de trabalho e a qualidade da produção. Na indústria de confecção, embora haja a convivência dessas duas estratégias, como veremos, tem prevalecido a alternativa de redução dos custos. Tal lógica é amplamente difundida como apontamos na fala dos empresários entrevistados durante pesquisa de campo:

... hoje você vê que as grandes empresas e as grandes fábricas todas terceirizam. Se não compensasse... Gente que tem fábrica há muito tempo está desfazendo a fábrica para fazer com facção. Prefere ficar com o quê? Dois funcionários e terceirizar o resto. Pessoas que tem “n” lojas espalhadas por Minas Gerais inteira. Todas estão desfazendo de funcionário pra terceirizar. (E1)³²

Hoje está sendo mais interessante você terceirizar sim, sabe? Eu estou começando a fazer o caminho inverso hoje. Eu vou passar a terceirizar. Eu já estou terceirizando a minha produção desde o ano passado. Estou achando interessante. Eu dispensei a maioria das costureiras. Eu baixei o meu maquinário, que é um capital empacado. Onde apliquei esse dinheiro pro capital de giro. (E12)

Ainda destacamos:

Você gasta com gasolina porque você vai de um lugar para o outro. Uma facção é num lugar e a outra é num lugar totalmente oposto. Então você gasta demais com combustível com relação a buscar e levar. Levar aviamento. E faltou isso. Liga porque não entendeu. Aí está com dificuldade e você tem que ir lá. Ai faltou fecho, faltou elástico, tem que ir lá comprar e ir lá levar. Então você tem muita mão de obra. Você trabalha muito mais do que se você tivesse uma fábrica pra você. Mas o lucro... você tem condição de cobrar mais barato pela peça (...). Porque hoje não tem ninguém que trabalha de segunda a sábado e que não para nem pra beber água, que não para pra tomar café. Não tem ninguém que faz isso. Que tem um dia que está doente e tem que tirar um atestado. (...) Você pode pagar mais caro, mas você não mantém aquele compromisso de que é um funcionário seu. Uma pessoa que está agregada a você. A pessoa, se hoje ela quiser ir embora e pegar um atestado, o problema é dela. Não é meu. Eu não vou ter prejuízo com aquilo. (E1)

³² Nas citações de fragmentos de entrevistas utilizamos as indicações: “TD” para trabalhadora a domicílio, “E” para empresários, “OT” para outras trabalhadoras da indústria de confecção, e, por fim, representante do sindicato dos trabalhadores da indústria confecção “DS”. As trabalhadoras a domicílio, empresários e trabalhadoras da indústria de confecção são identificados também por um número, a fim de distinguir os diversos sujeitos do discurso. Ressaltamos que as entrevistas transcritas nesta tese mantêm representativamente as falas orais, portanto correções gramaticais e semânticas das declarações tomadas não foram realizadas, de forma que, reproduzindo as especificidades da modalidade falada, pertinente ao gênero discursivo entrevista, possibilite estudos consistentes de investigação, interpretação, análise e manuseio de dados.

O custo do trabalho é, crescentemente, considerado variável-chave da competitividade das empresas. Os benefícios sociais passam a ser questionados como limitadores ao crescimento, logo, o argumento recorrente é de que os custos da mão de obra feminina (apesar da remuneração inferior à dos homens) são superiores, em decorrência da licença maternidade e dos cuidados que as mulheres precisam dispensar aos filhos. Entretanto, pesquisas mostram que não são os empregadores que sustentam os custos da reprodução, mas são ainda utilizados como fatores de discriminação das mulheres no trabalho (ABRAMO e TODARO, 2008). Portanto, diante do exposto, o trabalho a domicílio ganhou, recentemente, novo ímpeto como forma de introduzir e/ou desenvolver processos de subcontratação e terceirização na produção capitalista, e mais especialmente, na indústria de confecção. As empresas demandam trabalhadoras com o menor custo possível e têm elegido cada vez mais a terceirização do processo de produção como opção para sua redução.

Essas empresas mantêm uma pequena estrutura na qual, em alguns casos, conservam número reduzido de trabalhadores que se responsabilizam por averiguar possíveis danificações e separar os produtos para a comercialização. As peças são cortadas por cortadores subcontratados, os denominados *free-lance*, também trabalhadores terceirizados dentro das empresas. O que evidencia que nas atuais relações de trabalho, como destacamos, o formal e o informal coexistem na mesma unidade (NORONHA, 2003; TAVARES, 2004). A confecção dos produtos e sua finalização estão a cargo de trabalhadoras terceirizadas (trabalhadoras a domicílio e trabalhadoras de finalização) que, ao final do processo, entregam às empresas os produtos prontos para comercialização.

No universo de trabalho da indústria de confecção, analisado nesta tese, o processo de terceirização não se trata, entretanto, de um processo homogêneo. Há empresas que:

- a) possuem etiqueta própria e fábrica consolidada, mas terceirizam parte da produção nos períodos de pico de produção;
- b) possuem etiqueta própria e fábrica consolidada, mas terceirizam parte da produção, mesmo fora dos períodos de pico e contratam trabalhadoras a domicílio durante todo o ano;
- c) possuem etiqueta própria e fábrica consolidada, mas terceirizam a parte da produção que exige equipamento específico para a fabricação;

- d) possuem etiqueta própria, mas não têm fábrica consolidada, e terceirizam todo o processo de produção desde a compra de tecido, elaboração, corte, confecção e finalização dos produtos para outra empresa. A empresa subcontratada fica com a incumbência da contratação dos trabalhadores necessários para a execução do trabalho, inclusive trabalhadoras a domicílio. Assim, a empresa contratante não executa nenhuma atividade do processo de produção, recebe o produto pronto para ser comercializado;
- e) possuem etiqueta própria, mas não possuem fábrica consolidada (com costureiras), mas mantém trabalhadores contratados para elaboração (definição de modelos, desenho, modelagem, pilotagem) e para executar o corte e finalização dos produtos, portanto, terceirizam a confecção das peças. Executam também atividades de elaboração, corte e coordenação de trabalhadoras terceirizadas (trabalhadoras a domicílio) e finalização de produtos para outra empresa que as subcontrata;
- f) possuem etiqueta própria, mas não possuem fábrica consolidada, trabalham somente com a elaboração dos produtos. Terceirizam o corte, confecção e a finalização das peças;
- g) possuem etiqueta própria, mas não possuem fábrica consolidada, trabalham com a elaboração e o corte. Terceirizam a confecção e a finalização das peças;
- h) possuem etiqueta própria, mas não possuem fábrica consolidada, trabalham com a elaboração, e a finalização de produtos. Terceirizam corte e a confecção das peças;
- i) possuem etiqueta própria, mas não possuem fábrica consolidada, trabalham com a elaboração, corte e a finalização das peças. Terceirizam somente a confecção das peças;
- j) possuem etiqueta própria, mas não possuem fábrica consolidada, trabalham com uma parte da elaboração (definição de modelos) e terceirizam a outra parte (desenho, modelagem, pilotagem), terceirizam ainda o corte, confecção e finalização dos produtos;
- k) possuem etiqueta própria, mas terceirizam a elaboração, corte, confecção e finalização dos produtos que ficam a cargo de uma única trabalhadora a domicílio.

O corte das roupas é considerado uma tarefa qualificada e por isso concentra-se geralmente nas empresas (ALVARES, *et.al.* 2005); mesmo quando há a contratação de trabalhadores terceirizados. Deste modo, se a trabalhadora a domicílio dominar inclusive o corte das peças, é tido como um diferencial.

A partir da caracterização acima, podemos relacionar três tipos diferentes de terceirização:

1. *terceirização total*: todo processo produtivo é terceirizado, nesse caso não há a contratação de nenhum trabalhador formalizado;
2. *terceirização parcial*: mantém um quadro fixo na própria empresa, mas contrata trabalhadoras para complementar a produção;
3. *terceirização esporádica*: o mais importante no processo de produção ainda é a produção dentro da fábrica, entretanto, nos períodos de pico da produção são utilizadas trabalhadoras a domicílio.

Nessa caracterização é possível verificar também as recentes modificações no processo de terceirização, tal como, o que tem sido denominado como uma *quarteirização* (SILVA, 2006; DRUCK e FRANCO, 2008) nos processos de subcontratação, no qual empresas são contratadas para gerir os contratos com as terceiras.

Na indústria de confecção, a empresa que quarteiriza o processo de produção, deixa para outra empresa, inclusive, a responsabilidade de aquisição do tecido de acordo com suas exigências. A empresa subcontratada fica a cargo do desenvolvimento do produto de acordo com as especificações de sua contratante, e se responsabiliza pela contratação de trabalhadoras a domicílio (informais), garantindo o controle e a qualidade dos produtos. No término do processo, entrega o produto finalizado com a etiqueta da empresa contratante sem que esta tenha qualquer envolvimento com a fabricação do produto. Pode-se falar assim, em *know-how*, ou *savoir-faire* do processo de terceirização. Logo, um conhecimento processual, de executar e acessar às trabalhadoras necessárias ao processo de produção.

As empresas que optam pela terceirização do processo de produção, destacam vantagens, já conhecidas, tais como: a) a redução dos encargos sociais; b) a redução do custo do processo de produção e, conseqüentemente, um lucro maior; c) uma flexibilidade maior da mão de obra; d) evitar os gastos com a compra de maquinário; e)

possibilidade de parar a produção, sem ônus, nos períodos que a venda não é satisfatória; e outras não tão evidentes, como f) livrar-se da desgastante rotina de organização do trabalho dentro da fábrica.

São apontadas, também, desvantagens provenientes do processo de terceirização, como por exemplo, a dificuldade de garantir a padronização dos produtos e de garantir a sua qualidade. Para as empresas é difícil garantir a padronização e qualidade com diferentes trabalhadoras executando suas atividades em diferentes espaços, com maquinários diferentes e regulados de forma diferente, como destacamos abaixo, na fala de um dos empresários entrevistados:

A empresa que a gente trabalha são etiquetas de nome, tem nome já no mercado. A gente começou a encontrar um problema de padronização. As máquinas e as pessoas trabalham de maneira diferente. Então a gente já começou a esbarrar em problemas de padronização. Essa mudança que a gente está fazendo agora ela é para quê? Eu vou criar uma célula de produção que vai ser padronizada com algumas terceirizadas minhas. Para que a gente tenha um produto parecido, como se fosse feito num lugar só. Com essa nova célula, vai me permitir abrir mão de alguns parceiros que não estão encaixando no nosso padrão. Que não são as facções do nosso padrão. Então a gente abre uma célula e abre mão de algumas parceiras faccionistas. Aí a gente vai padronizar a nossa célula com as facções melhores que a gente tem. Então eu vou ter fora da fábrica um processo ágil. E dentro da fábrica um processo também que eu vou conseguir especializar ou uma etiqueta que eu tenho³³ ou a minha própria marca. E fazer exclusivamente dentro dessa minha célula. Pra mim ter mais agilidade daquele produto dentro da minha fábrica. Mas sem perder o padrão com as outras terceirizadas. (E11)

A exigência de padronização dos produtos é também observada pelas trabalhadoras entrevistadas, conforme destacamos:

A exportação fez uma mudança muito radical nos moldes, sabe? Na fábrica que eu trabalhei, eu já senti essa mudança. Então o que eles fizeram? Eles padronizaram medidas, tipo altura do bolso. Todas as faccionistas receberam o recado: o bolso tem que estar com tanto. A manga tem que estar com tantos centímetros, sabe? Umás coisas que eles não tinham antes da exportação. (TD40)

As empresas buscam sua rentabilidade na melhora produtiva e em novos nichos de mercado. A busca de novos mercados tem levado as empresas a procurarem a padronização de modelos, moldes, medidas, etc. Esse processo pode, em alguns casos,

³³ Refere-se à empresa que presta serviço.

onerar ainda mais as trabalhadoras a domicílio, uma vez que, além da aquisição de maquinário e aviamentos (linhas), pode se tornar uma exigência a adequação dos equipamentos, com os custos inerentes a essas modificações cabendo às trabalhadoras.

São as trabalhadoras que devem adequar-se às inovações tecnológicas. Esse é um entre os motivos das empresas da confecção optarem por investir no processo de terceirização. Mas se os investimentos em maquinário e aviamentos são elevados para as empresas, mais ainda é para trabalhadoras que detêm poucos recursos.

É complicado. Porque igual no meu caso eu tenho que comprar oito cones de linha reta pra mim fazer quatro peça... (TD24)

É um investimento muito alto. Só de máquina aqui tem seis mil reais. E ainda me falta mais uma. Não é tão barato, mas pra começar eu preciso dela. (TD30)

Outra característica dos processos de terceirização na indústria de confecção é que os terceirizados não se concentram necessariamente nas imediações da empresa contratante, *tem muita gente que terceiriza aí pra cidades vizinhas* (E1). As terceirizadas podem inclusive ser alocadas em cidades vizinhas ou mais distantes, como outro estado. Destacamos, entretanto, que concentramos a análise no espaço geográfico de uma mesma cidade, e, como veremos adiante, o fator geográfico, mesmo dentro do espaço da cidade, tem implicações para a trabalhadora a domicílio.

A terceirização contemporânea tem outras características importantes, como por exemplo, seu estreito elo com a *precarização* do trabalho. Conforme destacamos, a precarização dos vínculos e das relações contratuais, da organização e das condições de trabalho, das condições de segurança no trabalho, do reconhecimento, da valorização simbólica, do processo de construção das identidades individual e coletiva, e por fim, a das condições de representação e de organização (DRUCK e FRANCO, 2008).

Especificamente para as trabalhadoras sujeitos dessa análise, o processo de terceirização tem várias implicações, tais como:

- a) a ausência de direitos do trabalho (salário, férias, 13º salário, fundo de garantia por tempo de serviço) e benefícios (seguro desemprego, aposentadoria, etc.);
- b) presença de metas e produção inalcançáveis;

- c) pressão de tempo;
- d) extensão da jornada de trabalho;
- e) aumento do ritmo e da intensidade do trabalho (autoaceleração);
- f) fragilização das condições de segurança - exposição aos riscos de acidente pela autoaceleração e maior sujeição às condições aviltantes e (in)suportáveis como locais precários de trabalho, insalubres;
- g) responsabilização das trabalhadoras, pela aquisição de equipamentos, pela qualidade e danificação de produtos, e, inclusive com relação à venda dos produtos;
- h) uma autonomia muitas vezes controlada – mesmo nessa relação de trabalho dita “independente”;
- i) pouco reconhecimento com relação à remuneração, e à valorização simbólica (como um produto de qualidade, como trabalhadora qualificada, etc.);
- j) descartabilidade das trabalhadoras;
- k) a insegurança, gerada pela pouca garantia de trabalho, portanto, pela descontinuidade ou as interrupções constantes do trabalho;
- l) e, por fim, a precarização das condições de representação e de organização, a fragilização do sindicato diante dos efeitos da terceirização.

Esses aspectos revelam a estreita relação entre o processo de terceirização do trabalho e de precarização, principalmente, por meio da disseminação desse primeiro no âmbito do trabalho informal. Essas implicações do processo de terceirização na indústria de confecção serão pormenorizadamente discutidas ao longo desta tese.

O processo de terceirização na indústria de confecção não se restringe tampouco às subcontratações praticadas por empresas; também as trabalhadoras a domicílio subcontratam outras trabalhadoras, assim, repassam parte do seu trabalho para outras trabalhadoras a domicílio, ou para trabalhadoras de finalização, ficando cada uma na sua residência. A terceirização, no caso específico das trabalhadoras a domicílio, ocorre pelos seguintes motivos:

- a) as trabalhadoras a domicílio não possuem o maquinário necessário para executar determinada parte do trabalho;

- b) as trabalhadoras a domicílio não dominam todo o processo de produção, assim, não tem habilidade para executar parte do processo de produção, por exemplo, não fazem a gola, não fazem a carcela³⁴, etc.;
- c) as trabalhadoras a domicílio consideram que a execução daquela atividade demanda muito tempo, e, portanto, preferem passar para outras trabalhadoras; o arremate, por exemplo.

Portanto, no caso específico das trabalhadoras a domicílio, a opção pela subcontratação de outras trabalhadoras ocorre majoritariamente para manter a empresa como contratante, uma vez que determinadas empresas exigem que a peça seja entregue pronta, por conseguinte, confeccionada, e, se necessário, com botões pregados, passada a ferro e embalada, o que demanda que as trabalhadoras a domicílio repassem a parte da produção que não dominam, não podem ou não desejam fazer, para outras trabalhadoras, como destacamos na fala da trabalhadora:

...esse exigia que a gente pegasse e a gente entregasse embalado. Achei que não compensava. Você gasta muito né? Ferro, energia e tudo. Você pensa que você está aqui passando e você está brincando, mas não é. É muita coisa. (TD19)

Também nessas relações entre trabalhadoras, a tendência é de que esse processo ocorra como relações capitalistas – tendo como finalidade o lucro. Depreende-se disso que, quanto mais se avança na rede, menor será a remuneração, e mais precárias as condições de trabalho, conforme destacamos: *teve um ano, nesse final de ano que eu passei pra essa amiga minha, porque ela tinha comprado máquina sabe? (TD23)*, mais adiante complementa: *ela falou comigo que era pra mim cobrar em cima né? Passar mais barato pra ela. Ai eu passei mais barato, cinco centavos...(TD23)*. Entretanto, essas relações podem se dar também como relações de solidariedade, de trabalhadoras a domicílio que procuram auxiliar outras trabalhadoras em período de pouco trabalho, como apontamos na fala da trabalhadora: *tem dia que eu passo, às vezes vem muito, aí elas vem aqui... igual eu tenho uma vizinha ali e tudo... eu passei umas camisas pra ela, estava reclamando que não estava tendo serviço, aí eu passei umas camisa pra ela (TD17)*. Assim, nessas relações de subcontratação entre as trabalhadoras, há relações

³⁴ Tira de pano, com casas, que se cose num dos lados do casaco, das calças, etc., para se abotoar sobre a outra banda, onde estão os botões, de modo que estes não fiquem à vista.

diferenciadas: ora de subordinação, quando uma das partes impõe seus interesses para a outra, ora de cooperação.

O processo de terceirização tende a generalizar-se porque essa relação mostra-se eficiente, particularmente, para a constituição dos empreendimentos. As trabalhadoras-tipo empreendedora, que almejam a constituição do empreendimento, conjecturam reproduzir no processo de produção as mesmas relações e condições a que estão submetidas. Elas possuem os equipamentos necessários para o processo de produção, têm a propriedade dos equipamentos e o domínio total do processo de produção; propõem-se, inicialmente, a manter os equipamentos e a produção concentrados em suas mãos, enquanto todo o restante do processo de produção é terceirizado, conforme destacamos na transcrição abaixo:

Eu falei de fabricar pra mim. Eu acho que eu já tenho condições. (...) Já. Porque aqui em Divinópolis é muito fácil eu consigo terceirizar tudo. Eu consigo terceirizar o corte porque aqui em casa não tem condições de fazer o corte. Porque precisa de ter um espaço uma mesa grande. Eu não tenho condições de fazer o corte aqui mais eu posso terceirizar o corte, posso terceirizar o silque. A parte de confecção eu consigo fazer aqui em casa, porque eu tenho as máquinas né? (TD6)

O fator geográfico também é preponderante, e, apesar de não ter sido apontado na proposta da pesquisa como fator relevante, é destacado por trabalhadoras e empresários. As trabalhadoras mais distantes dos centros de produção estão mais sujeitas a calotes e têm mais dificuldade de conseguir trabalho, uma vez que, alegam as empresas, quanto maior essa distância, mais custos com o transporte dos produtos e dificuldade de garantir a sua qualidade:

TD: Porque quem está lá no centro pega de muitas fábricas e as fábricas não vai te dar cano. Mas quem aparece aqui na sua porta é porque não está achando costureira mais perto lá, né? Porque elas estão lotadas de serviço. Aí sai procurando mais longe. Eu já tomei muito prejuízo.

(...)

PESQUISADORA: As pessoas reclamam da distância para trazer roupas para vocês?

TD: Reclamam. Eles fala que eu moro muito longe do centro.

PESQUISADORA: Dificulta então pra vocês conseguirem trabalho?

TD: Dificulta né? Igual o (...), ainda eu falei com meu marido pra gente sair daqui. Por que...

PESQUISADORA: A casa é de vocês?

TD: É.

PESQUISADORA: Ah!

TD: Por isso que ele fala que é difícil. Porque a gente comprou foi um lote, o que a gente tem a gente construiu. Mas mesmo assim, um dia eu falei pra gente tentar. Trocar aqui. A minha tia até falou pra mim trocar lá perto dela. Mas é difícil. Por que a gente tem medo né? De ficar... de não dar certo. Eles falam que aqui é muito longe. Eu não acho que é não.

(...)

TD: É eles falam. Mas eu não tiro razão dela não. Porque ela mora lá no São José. Pra ela levar ali na (...) é pertinho. Então dez minutos ela está lá. E ela pra vim em mim ela tem que atravessar a cidade e vir aqui. É longe. Até muita gente fala... Muita gente fala, eu já cacei gente até. Aí eles falam nossa, você mora longe demais do centro, todo mundo fala isso. Aí por esse lado de cá fica fraco. Por isso que eu não pego muito não.

PESQUISADORA: Você acha que pegaria se estivesse num lugar mais próximo do centro?

TD: Igual eu fiz no ano passado no final do ano, eu fiz pra uma loja lá no centro. Aí eles falou assim comigo... eu fiz teste pra eles e deu certo, mas diz ele que era longe demais. Aí o moço já falou assim, imagina pra você ver... Nós agora está mudando pro Esplanada, se fosse mais perto... Por que às vezes você está precisando da roupa ali rápido. Até a gente vim buscar é longe. Ele trouxe só uma vez. Aí ele falou que era longe. Ele gostou, mas ele falou que era muito longe. (TD39)

Entretanto, o fator geográfico não é preponderante com relação aos quatro grupos de trabalhadoras-tipo. São, particularmente, as trabalhadoras-tipo precária que sofrem a influência desse fator que interfere consideravelmente na construção de sua identidade profissional. Essas trabalhadoras estão mais distantes dos centros de produção, ficam a mercê dos mandos e desmandos das empresas, e, como destacamos, estão mais sujeitas a calotes e têm mais dificuldade de conseguir trabalho.

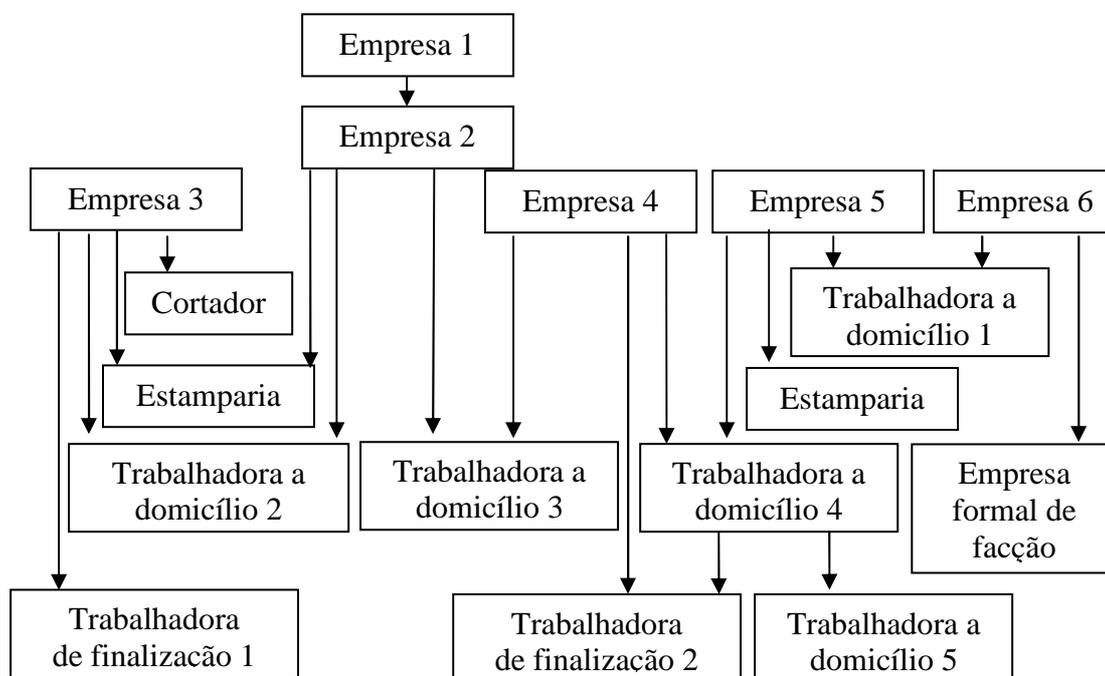
As trabalhadoras apontam, ainda, as vantagens de ter os contratantes por perto, como destacamos: *Sendo perto é bem mais fácil. Porque às vezes falta algum acessório a gente liga pra lá rapidinho está aqui. Facilita bastante* (TD35).

O trabalho a domicílio aparece também associado à formação de redes de produção. A estruturação em redes é caracterizada pela constituição de cadeias de terceirização/subcontratação. Identifica-se, hoje, nas relações de trabalho na indústria de confecção a existência de redes horizontais (empresas que subcontratam outras empresas) e verticais (envolvimento de diversos prestadores de serviços como empresas de facção, cortadores, trabalhadoras a domicílio, trabalhadoras de acabamento, etc.). Quanto mais periféricas são as relações mais precárias são as condições de trabalho, formando uma estrutura organizacional e social extremamente complexa.

Portanto, na indústria de confecção, as redes de produção são constituídas por uma diversidade de formas de subcontratação. Na organização do trabalho, as redes de produção proporcionam a especialização no que diz respeito à execução das tarefas. A trabalhadora a domicílio responsabiliza-se pela confecção das peças, mas não somente, já que há trabalhadoras que trabalham com a elaboração, corte e finalização de produtos, como destacamos na fala da trabalhadora abaixo:

A gente tem parceria com uma pessoa. Ela é dona de uma loja. Então ela já tem uma quantidade mínima que ela faz por semana com a gente, de peças. Nessa parceria nossa, ela traz o tecido, eu faço a criação do modelo, a gente faz a pilotagem, faz o molde, corta e entrega pra ela peças prontas pra colocar na loja. E outras pessoas que já trazem cortado por que senão, não dá tempo né? Aí fica muita coisa. Com uma pessoa a gente trabalha nessa parte de fazer tudo. Desde a criação até a entrega da peça pronta. E outras pessoas que traz a peça cortada. (TD14)

Como enfatizamos anteriormente, nem todas as empresas terceirizam todas as etapas de produção. Estabelecem-se relações de trabalho sem que haja necessariamente uma empresa fisicamente constituída. A rede de subcontratação envolve variadas possibilidades de relações de trabalho conforme esquema abaixo:



Empresa 1 – Subcontrata empresa que se responsabiliza por todo o processo de produção.

Empresa 2 – Mantém trabalhadores formais para o corte e a finalização dos produtos, mas subcontrata trabalhadores para executar a confecção e estampa destes. Executa as atividades de produção para outra empresa.

Empresa 3 – Subcontrata trabalhadores para executar o corte, a estampa, confecção e a finalização das peças.

Empresa 4 – Mantém trabalhadores formais para o corte dos produtos, subcontrata trabalhadores para executar a confecção das peças e a finalização dos produtos.

Empresa 5 – Subcontrata trabalhadoras a domicílio para executar a elaboração, corte, confecção e a finalização dos produtos, também subcontrata estampadores e trabalhadoras a domicílio somente para confecção de peças.

Empresa 6 – Mantém trabalhadores formais para o corte das peças e subcontrata empresa formal de prestação de serviço de facção e trabalhadoras a domicílio para confecção de peças.

Cortador – Trabalha como prestador de serviço no corte das peças.

Estampador – Trabalha com o estampa nas peças.

Empresa formal de facção – Trabalha com a confecção dos produtos.

Trabalhadora a domicílio 1 – Trabalha com a elaboração, o corte, confecção e finalização dos produtos, e trabalha também somente com a confecção das peças.

Trabalhadora a domicílio 2 – Trabalha com a confecção dos produtos.

Trabalhadora a domicílio 3 – Trabalha com a confecção dos produtos, e contrata trabalhadoras no processo de produção. A remuneração das trabalhadoras contratadas é equiparada ao dia de trabalho em uma fábrica e elas só trabalham no dia que há trabalho, ou então, é feita com o pagamento de salário (mínimo).

Trabalhadora a domicílio 4 – Trabalha com a confecção dos produtos. Subcontrata trabalhadores para executar a finalização (botões e arremate) e outras trabalhadoras a domicílio.

Trabalhadora a domicílio 5 – Executa parte da confecção dos produtos para outra trabalhadora a domicílio.

Trabalhadora de finalização 1 e 2 – Trabalham com a finalização dos produtos (bordado, botões, arremate e passar a ferro).

Na organização em rede são valorizadas pela empresa a fluidez e a crescente redução dos custos. As redes possibilitam, ainda, às trabalhadoras a domicílio a manutenção de contatos que lhes garantem se manter no mercado de trabalho. Entretanto, para as trabalhadoras nas extremidades das redes de produção, evidencia-se ainda mais a precariedade das condições de trabalho.

Os trabalhadores subcontratados na indústria de confecção estão alocados principalmente no setor informal. Na informalidade, como vimos anteriormente, encontramos dois grupos de trabalhadores: o primeiro é composto por aqueles que não conseguem ingressar no mercado formal de trabalho; o segundo incorpora os trabalhadores que são deslocados do mercado formal pelos processos de terceirização (NORONHA, 2003; TAVARES, 2004), ou porque almejam um trabalho por conta própria, ou porque foram cooptadas para o trabalho informal. O universo do trabalho informal que lidamos é composto por trabalhadoras:

- a) *que não conseguiram ingressar ou reingressar no mercado formal de trabalho da indústria de confecção.* O trabalho a domicílio possibilita o ingresso de trabalhadoras que dificilmente conseguiriam inserir-se no trabalho formal, por diferentes motivos: a) com filhos pequenos e que ainda demandam cuidados; b) sem qualificação específica para as atividades de costura; c) com pouca experiência profissional; d) consideradas com idade avançada para o exercício da atividade, e, por fim, e) trabalhadoras que exerciam atividades diferentes da indústria de confecção e que, portanto, não possuíam uma trajetória profissional nesse ramo de atividade;

- b) *que foram deslocadas das relações formais de trabalho pelos processos de terceirização.* Trata-se de profissionais que trabalhavam como trabalhadoras formais na indústria de confecção e que lhes fora proposto trabalhar como trabalhadora informal no seu domicílio, às vezes, para a mesma empresa a qual era formalizada;
- c) *que optaram por abandonar o trabalho formal e se inserir nos processos de terceirização como trabalhadoras informais no trabalho a domicílio.* Trata-se de profissionais que trabalhavam como trabalhadoras formais na indústria de confecção, mas almejavam a constituição de um negócio ou empreendimento, ou desejavam maior liberdade nas suas relações de trabalho.

Portanto, a inserção no trabalho a domicílio se dá ainda, predominantemente, por alguma forma anterior de exclusão do mercado de trabalho. Mas motivos de outra natureza são apontados para a escolha dessa modalidade de trabalho em contraposição à busca por outra colocação no mercado formal, tal como o desejo de trabalhar por conta própria, ou ter um negócio ou empreendimento.

Vale a pena destacar que além dessas trabalhadoras não terem acesso a direitos garantidos aos trabalhadores formalizados (salário, 13º salário, férias, fundo de garantia), a maior parte das trabalhadoras entrevistadas, 27 delas, também não paga a previdência social como trabalhadoras autônomas e que 12 destas, além de não pagar a previdência social não possuem o suporte de um companheiro que tenha acesso aos benefícios sociais. Apontamos esse dado, porque se trata indiretamente, de uma segurança para a trabalhadora, uma vez que formalizados, em alguns casos os companheiros possuem plano de saúde e, na ausência de trabalho para a trabalhadora a domicílio, há pelo menos a renda dele, que garante um mínimo necessário para manutenção da família.

É o que eu falo, um tem que ser fixado. Porque qualquer coisa que falta aqui o dele está lá. O dele é garantido. Entendeu? Dia vinte está lá no banco; dia cinco está lá no banco. Ele tem convênio, né? A firma dá convênio. Têm várias estabilidades. (TD1)

Esse aspecto situa nossas discussões sob a noção de suportes (CASTEL e HAROCHE, 2003), portanto, de que é necessário um mínimo de recursos, que permita às trabalhadoras a domicílio escapar da miséria, da dependência e da degradação social,

a que crescente número de trabalhadores está sendo submetido na atualidade no Brasil. Por outro lado, revela a situação de trabalhadoras que estão sem qualquer garantia ou suportes tal como utilizado por Castel (CASTEL e HAROCHE, 2003), e que são lançadas a condições degradantes quando há a ausência de trabalho. Assim, apontamos agora o contrário, ou seja, destacamos sua vulnerabilidade quando da ausência de suportes formais:

Deus me livre de acontecer alguma coisa, mas se for não dá nem pra encostar né? Sem INSS, não paga né? Eu fico preocupada né? Ele na estrada, eu andando de moto. Preocupa né? Aí as despesas vai ser tudo do nosso bolso né? Tem que gastar tudo se precisar ficar parada sem receber nada. (TD9)

Tendo em vista uma garantia desses suportes, e uma desoneração do Estado com relação a essas trabalhadoras, na atualidade, são criados incentivos, inclusive legais, para a incorporação e a inserção dos trabalhadores(as) informais nos processos formalizados de trabalho, como trabalhadores empreendedores ou trabalhador dono de si. Entretanto, as trabalhadoras, foco dessa análise, salientam a difícil formalização de suas atividades, tendo em conta que o gasto com a manutenção de um negócio próprio é para elas, muito alto. Os impostos aparecem como um inibidor para a criação dos negócios ou empreendimentos formalizados. Para as trabalhadoras, esse cálculo – gastos com a formalização – não é feito por muitas pretensas empresárias, e esse é considerado um dos fatores do insucesso de muitas trabalhadoras que optaram pela formalização e consolidação de um negócio ou empreendimento.

A maior parte das trabalhadoras entrevistadas para essa pesquisa, 28 delas, não manifesta qualquer desejo de formalização de um negócio (prestação de serviço de facção) ou empreendimento (fabricação própria). Essas trabalhadoras têm no horizonte outros desejos, tais como, voltar para o trabalho formalizado, parar de trabalhar na indústria de confecção, ou então, consideram o trabalho a domicílio o que ambicionavam, ou seja, um “negócio” que, preferem manter informal. Manifestam o desejo de formalização do negócio, 12 das trabalhadoras entrevistadas. Essas trabalhadoras possuem as mais diferentes características: elas vão desde trabalhadoras com trajetórias profissionais totalmente marcadas pelo trabalho informal àquelas cujo primeiro trabalho informal é o trabalho a domicílio, assim como de trabalhadoras que contratam outras profissionais àquelas que trabalham sozinhas. Apesar de motivações

diferenciadas, o que une essas trabalhadoras é o desejo de garantias mínimas no trabalho.

A fabricação própria concretizou-se para onze do total das trabalhadoras entrevistadas, mas só quatro chegaram a formalizar e consolidar um empreendimento, ou seja, tiveram produtos próprios, reconhecidos pelos órgãos competentes.

As trabalhadoras que iniciaram produção própria sem a formalização do empreendimento o fizeram intercalando com o trabalho na facção³⁵. Essas trabalhadoras mantêm a produção própria durante os períodos de pouco trabalho ou aqueles que não conseguem trabalho algum. Para elas, está muito presente o medo de constituição de um empreendimento dedicado exclusivamente à criação do seu produto, elas manifestam o desejo de tal empreitada, mas julgam que não possuem a qualificação necessária, os contatos necessários, o capital suficiente, e que, portanto, as possibilidades de insucesso são altas, e por isso não empregam os meios necessários para atingir tal objetivo.

Aquelas que consolidaram um empreendimento formalizado vivenciaram uma experiência negativa. Os aspectos que contribuíram para o insucesso³⁶ foram: os prejuízos com cheques sem fundo, os calotes, a falta de habilidade e o despreparo para administrar o empreendimento:

Eu acho que pra fabricar, pra começar, a pessoa tem que ter um capital muito alto. Porque caso levar um calote tem aonde cobrir. Mas a gente que começa como faccionista e vai fabricar, aí como você faz se levar um cano? Você compra a matéria prima, aí o que você tem que fazer? Trabalhar na facção pra você pagar. (TD2)

E eu pulei em cima dessa mulher outro dia, quase que eu bato nela. Só não bati nela porque meu marido me segurou... meu ex-marido. Você não pode cobrar uma pessoa desse jeito, você não dá certo pra esse negócio. Eu dou certo sim, é porque eu já tive paciência demais. Mas quase que eu dou uns tapas nela. (TD12)

Há também as trabalhadoras que pretendem consolidar o negócio como prestadoras de serviço de facção ou o empreendimento (com a produção própria), particularmente, as trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena

³⁵ Lembramos que tanto a marca própria (fabricação própria) como a facção (prestação de serviço de facção) podem ser formalizadas.

³⁶ Os casos de sucesso na criação de empreendimento só são observados nas entrevistas com empresários contratantes. Três deles atuavam durante período anterior ao empreendimento, como trabalhadores a domicílio (duas mulheres e um homem).

patroa e a empreendedora, que geralmente contratam costureiras e destacam que é difícil a contratação de trabalhadoras qualificadas quando não há registro em carteira: *muita gente não trabalha porque não registra na carteira, aí com registro você pode por qualquer profissional e exigir experiência; coisa que a gente não faz quando a gente não registra sabe?*(TD4).

Um olhar sobre essas relações de trabalho revela suas especificidades. As trabalhadoras que contratam outras trabalhadoras “impõem” a suas contratadas as condições precárias de trabalho a que estão submetidas: *e se elas ficarem sem serviço eu tenho que pagar elas o dia, e eu não estou ganhando, eu só ganho se eu trabalhar* (TD22). A falta de garantia do trabalho faz com que as trabalhadoras a domicílio efetuem o pagamento dessas subcontratadas, habitualmente, por dia de trabalho, para não correr o risco de ficar sem o trabalho e ser obrigada a efetuar o seu pagamento. Entretanto, no universo das trabalhadoras entrevistadas para esta tese, há também trabalhadoras a domicílio que efetuem o pagamento de sua subcontratada como se esta estivesse numa fábrica, com o pagamento de salário, 13º salário, férias e até INSS (de trabalhadora autônoma), mas, porém mantém-se na informalidade.

Portanto, as pessoas que são subordinadas em um dos eixos da divisão social do trabalho podem ser dominadoras em outro (FRASER, 2001). Tal é o caso dessas trabalhadoras que contratam costureiras, por um lado, são subordinadas no que diz respeito as suas relações de trabalho com as empresas, mas por outro, são dominadoras na relação com suas contratadas, as quais estão em relações ainda mais precárias de trabalho. O trabalho a domicílio oculta ainda trabalhadores pouco prováveis nas relações formais de trabalho, tais como, o trabalho de crianças, idosos e deficientes.

Cresce também entre essas trabalhadoras a domicílio, a convicção de que possibilitariam às contratadas uma qualificação para a atuação na confecção: *estou tentando ensinar ela. Ela começou foi ontem a me ajudar. (...). E depois se ela quiser ficar aqui... Se ela não quiser ela vai pra fábrica (TD24)*. Portanto, utilizam-se do discurso de que estariam formando essas trabalhadoras, para mal remunerar as “aprendizas”, uma vez que estas, do contrário estariam pagando para aprender em qualquer instituição: *se não fosse eu ter trabalhado na facção pra praticar eu não estaria nesse emprego não (OT2)*; ou *foi uma amiga minha que tinha facção e eu fui pra casa dela e ela me ensinou me pagando R\$100,00 por mês, ainda, ela foi recompensada com o meu serviço o tempo que ela ficou me ensinando (OT1)*.

O processo de terceirização conduz a uma crescente precarização dos vínculos e leva à desestabilização as trabalhadoras terceirizadas, passando elas a trabalhar sob o medo, a insegurança e a incerteza do dia seguinte (DRUCK e FRANCO, 2008). Com relação aos “vínculos” e às relações de trabalho no trabalho a domicílio da indústria de confecção, a organização do processo de produção tem possibilitado o surgimento de novas formas das trabalhadoras se “vincularem” a seus contratantes, sem, no entanto, ter a garantia do trabalho. Destacamos a seguir as formas de vínculo com os contratantes:

- a) trabalhadoras com *contrato informal* de manutenção do trabalho com as empresas contratantes: possibilitam, às trabalhadoras, maiores estabilidades, sem, no entanto, dar total garantia do trabalho permanente;
- b) trabalhadoras que trabalham como *fixas* para as empresas contratantes: não possuem contrato ou qualquer garantia de trabalho, mas conseguem manter, durante longos períodos, trabalho de uma mesma empresa;
- c) trabalhadoras que trabalham *esporadicamente* para as empresas contratantes e não possuem qualquer garantia de trabalho.

Com relação às trabalhadoras que mantêm contrato de trabalho informal, trata-se de um contrato escrito que lhes garante “manutenção do trabalho”, o que é uma forma relativa de estabilidade. O contrato determina que as empresas contratantes devem assegurar às trabalhadoras a domicílio, durante o período estipulado por este, atividades de costura, e que a trabalhadora deve trabalhar, exclusivamente, para as empresas contratantes. São, particularmente, as trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa que estabelecem relações com contrato informal de trabalho.

Trata-se, assim, de exclusividade em troca da continuação dos pedidos por meio de uma norma escrita. A empresa mantém a fidelização as suas subcontratadas através de um compromisso, que se pode considerar tácito, de continuidade do ciclo produtivo, e, em troca, as subcontratadas oferecem a disponibilidade total (ALVARES, *et.al.* 2005).

O contrato não tem validade jurídica, mas garante a prioridade de acesso ao trabalho durante seu período de vigência, mas o ato em si não assegura uma obrigação das empresas. A estabilidade diz respeito unicamente às variações da produção, ou seja, caso diminua a quantidade de produtos produzidos pelas empresas (menor demanda), as trabalhadoras a domicílio contratadas terão prioridade para obterem trabalho, mesmo

que em quantidades menores. Entretanto, caso as empresas não consigam manter trabalho suficiente para as trabalhadoras a domicílio durante o período estabelecido pelo contrato, ela não tem qualquer responsabilidade com as trabalhadoras, e cabe então a essas buscar novos fornecedores para garantir sua renda, conforme diálogo abaixo:

TD: Então aí eles vem e falam, vamos fazer um contrato para senhora costurar só pra mim. Assim que eu estou terminando um corte eu já ligo e eles trazem outro. Sabe? A (empresa)... Assim, tem um alí (corte) na minha garagem, tem um lá dentro que eu já separei e tem outro na máquina. Sabe? Então assim, não pode faltar. Uma hora de serviço pra mim é muito, porque eu tenho as meninas que me ajuda.

PESQUISADORA: Como que é o contrato? A senhora falou que tem um contrato, não é?

TD: É. Eles vêm e bate um contrato comigo. A dona (TD) vai trabalhar a serviço da (empresa) confecções durante o ano de dois mil e oito, dois mil e dez... Sabe? A época que você vai trabalhar. E nesse contrato está especificado que eles não podem me deixar sem serviço. Então se eu trabalhar pra um e pra outro, se não tem lá na (empresa) eu ligo pra outro e ele vem e traz. Então a (empresa) tem que dar exclusividade pra mim. Eles têm que me manter o serviço o ano todo. E também eu não pego de outra pessoa porque eles não deixam me faltar serviço.

PESQUISADORA: Entendi.

TD: Mas é assim, eles não tem compromisso nenhum comigo; de pagar décimo terceiro, de pagar nada. Eu só ganho o que eu fabrico. Se eu fabricar cem camisas no mês, é o que ganho no fim do mês. Se eu fabricar mil é a mesma coisa.

PESQUISADORA: Esse contrato não garante um número de peças por mês não?

TD: Não. Porque se vem uma camisa mais simples eu produzo mais. Se vem um modelo mais difícil, eu produzo menos. E preço também é variado. A camisa que sai mais rápido e da mais produção é mais barata, a camisa que é mais demorada ela é mais cara um pouquinho. (TD22)

É uma relação complexa, porque essas trabalhadoras são mantidas sob rígido controle das empresas contratantes, que exigem “*fidelidade*” das trabalhadoras. As empresas se “comprometem” a manter o trabalho durante todo o ano (sem total garantia), no entanto, as trabalhadoras não devem, sob hipótese alguma, pegar trabalho de outras empresas. Neste sentido, o comprometimento e engajamento da trabalhadora são fontes de segurança. Mas, todavia, as empresas, nas épocas de maior produção, podem e encaixam outras facções para aumentar sua produção.

Então tem que ter a terceirização. Porque ela é sem compromisso e ao mesmo tempo com compromisso. Aqui funciona assim se a gente não tem compromisso com a terceirização eles também largam a gente. Tanto é que as nossas terceirizações a gente exige uma fidelidade. Porque nos somos fieis a elas. Nós entregamos corte de janeiro a dezembro. Termina o natal já tem outro corte lá na terceirização. E os outros fabricantes nem todos pensam

assim. Ah! Eles já fizeram o meu corte então eu vou abandoná-los. Aí janeiro na hora que melhoram as vendas eles marcam e voltam a entregar. (E14)

Destarte, há trabalhadoras que optam por trabalhar sem o contrato, mesmo com a possibilidade de ter contratantes, pois o consideram uma amarra que pode impedi-las de conseguir um volume maior de peças para confeccionar – já que a remuneração é obtida por peça – ou mesmo ficar sem trabalho, como destacamos na fala da trabalhadora a seguir: *mas a gente sempre pega dos três sem contrato pra não ficar parada. Quando não tem um tem do outro* (TD11). Essas trabalhadoras executam, durante longos períodos e de forma constante, trabalhos para uma ou mais empresas, e por isso são consideradas trabalhadoras *fixas*. Esses casos são observados entre trabalhadoras-tipo tuteladas, proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora. Por exercerem atividades constantemente para a mesma empresa, têm prioridade em relação a outras trabalhadoras no acesso ao trabalho. Assim, há empresas que não têm exclusividade da trabalhadora – como é o caso das com contrato informal – mas as mantêm como trabalhadoras *fixas*; estas executam sempre suas atividades para uma mesma empresa, mas podem, entretanto, pegar trabalho de outras. Logo, os ciclos produtivos acelerados necessitam de uma estrutura de subcontratação estável, relativamente homogênea e com permanência no tempo (ALVARES, *et.al.* 2005).

Os resultados desta pesquisa evidenciam que, na prática, as empresas que se relacionam com trabalhadoras *fixas* adotam elementos que caracterizam uma relação trabalhista. Portanto, mantêm relações de trabalho com as trabalhadoras muito próximas de uma relação de assalariamento, são as relações que se configurariam como um assalariamento disfarçado. Essas empresas dão ordens diretas às trabalhadoras (fidelidade = subordinação), durante um longo período de tempo (não eventualidade), sem, no entanto, as trabalhadoras possuírem a garantia dos direitos. Essa relação de trabalho semelhante à relação empregador-empregada aparece metamorfoseada, pelo menos para o empregador, numa pretensa negociação entre *agentes econômicos aparentemente em iguais condições na esfera econômica* (TAVARES, 2004), já que na perspectiva do “empregador” é uma relação de prestação de serviço. Logo, são características das novas relações de trabalho: descaracterizar completamente as relações trabalhistas e desconfigurar as figuras do empregado/empregador (DRUCK e FRANCO, 2008; TAVARES, 2004).

Por fim, há as trabalhadoras que trabalham de acordo com a demanda, as trabalhadoras-tipo precária que não mantêm nenhuma relação de trabalho exclusiva ou fixa com qualquer empresa; por sua vez, as empresas também não procuraram exclusividade, por não conseguirem conservar trabalho constante. Essas empresas estão sempre mantendo relações de trabalho com trabalhadoras diferentes, quando elas têm disponibilidade para atendê-las, como destacamos na fala do empresário:

Porque é muito competitivo, né? Hoje o meu serviço pode ser interessante pra ela e amanhã pode ter outro que paga melhor ou que é mais fácil o serviço, o volume é melhor. Então por uma série de motivos, elas não têm fidelidade com a gente não. Não existe fidelidade não. Elas substituem a gente com facilidade. Até porque um período está vendendo, outro não tem serviço, e elas precisam continuar ganhando, então elas fazem novos contatos. Aí, na hora que você volta a procurar, talvez ela não te atenda. Está ocupada e não pode atender. (E2)

As empresas optam por uma maior flexibilidade nas relações de trabalho, para circularem no mercado em busca daquelas trabalhadoras que oferecem melhores condições, ou melhor, das trabalhadoras que se apresentam com menor custo para a empresa. Por seu turno, essas trabalhadoras são as mais vulneráveis nas relações de trabalho na indústria de confecção. Não possuem qualquer garantia de trabalho, executam atividades de costura para várias empresas sem ter assegurado que voltarão a prestar serviços novamente para a mesma empresa, produzem o que aparece e quando aparece, e por isso, estão também mais sujeitas ao não pagamento do seu trabalho, são particularmente as trabalhadoras-tipo precária.

As análises das relações de trabalho comprovam, ainda, a hipótese de que as trabalhadoras-tipo precária são as mais fragilizadas, e são, por isso, mais sujeitas às relações de trabalho interrompidas, à descontinuidade constante e ao não pagamento pelo seu trabalho. As trabalhadoras-tipo empreendedora estabelecem relações de trabalho contínuas e elas conseguem manter trabalho o ano todo, e estão menos sujeitas ao não pagamento pelo trabalho.

Na indústria de confecção, o processo de terceirização pela contratação de trabalhadoras a domicílio é um processo descontínuo, mas recorrente. Portanto, ao mesmo tempo em que as empresas optam pela contratação de trabalhadoras a domicílio, as dificuldades de controlar as variações da produção, e como destacamos, à padronização e qualidade dos produtos fora do espaço da fábrica, levam essas mesmas

empresas à contratação de trabalhadores formais dentro da fábrica, como destacamos abaixo:

Mas comparando os dois, a costureira ainda é muito vantajosa dentro de uma empresa. Porque você tem como cobrar uma qualidade melhor. Você tem como cobrar uma produção diária. Você tem como... Esse pedido está atrasado vamos jogar na frente desse. Na facção você não tem isso. É no dia que eles querem como eles querem. Inclusive não entrega o tamanho M, não entrega o G... Aí você não pode mandar a camisa sem o P, sem o M e sem o G. A costureira em si... Hoje a gente está voltado mais pra fabricação interna do que externa. Tanto é que o volume daqui de dentro é maior do que lá de fora (...) Por que aumentou muito a fábrica assim... e a gente vende pra rede de loja. Grandes redes do país, a gente atende hoje. Então assim, são volumes de camisa e nós temos que atender no prazo certo, coisa que com a terceirização a gente não tem. Essa autonomia; vamos dizer assim, te entrego tal dia, não tem aquele compromisso. Igual eu te falei, a terceirização em Divinópolis é muito difícil fabricar. Não tem mão de obra. É um polo da confecção, porém a mão de obra ainda é escassa. Terceirização é difícil. Determinadas épocas do ano você consegue terceirização fácil, e determinada não. E eu preciso é o ano todo, de janeiro a dezembro. Aí chega um período que é mais fraco, chega um período é mais complicado não acha. (E14)

Daqui quinze dias mudo a minha construção, o meu galpão. Lá eu vou montar uma célula dentro da minha empresa de novo com costureira. (E11)

Deste modo, as relações de trabalho a domicílio e a propagação de formas de trabalho supostamente autônomas oferecem uma ideia de fim próximo do assalariamento. Entretanto, as relações de trabalho são dinâmicas e ao mesmo tempo em que há uma proliferação das práticas autônomas de trabalho, há, ainda, a contratação de costureiras nas fábricas, deste modo, a contínua constituição de postos de trabalho dentro das fábricas, mesmo que em taxas comparativamente menores³⁷. Portanto, não significa uma tendência ao abandono dos processos formais de trabalho, mas uma reconfiguração, uma vez que, as empresas continuam a trabalhar com trabalhadoras formais, mas contratam trabalhadoras a domicílio, em alguns casos com produções diferenciadas: *duas etiquetas, uma etiqueta faz facção, a outra só na fábrica* (OT4), ou então, essas concentram uma parte da produção na fábrica e continuam contratando trabalhadoras a domicílio para execução de um determinado tipo de roupa³⁸. Do mesmo

³⁷ Na comparação entre julho de 2010 com igual mês do ano anterior, o IBGE destaca a queda do pessoal ocupado assalariado no setor de vestuário no Estado de Minas Gerais, com queda de -2,05; superior à média nacional que foi de -1,3% (IBGE, 2010).

³⁸ Por exemplo, uma empresa que trabalha prioritariamente com as tendências da moda e contrata trabalhadoras para execução de camisaria.

modo, também as trabalhadoras recorrem ao trabalho formal em períodos de pouca demanda:

Só sei que eu vivenciei janeiro, fevereiro, março e abril sem costura nenhuma. Aí isso foi me deprimindo mais, eu fiquei sem nada. Aí ia sair uma costureira e ia ficar a vaga né? Aí eu falei que ia voltar e voltei. (TD15)

Também, das dez trabalhadoras formais entrevistadas para esta pesquisa, oito delas trabalharam (três) ou tiveram suas próprias facções (cinco). A circulação de trabalhadoras entre o trabalho formal e informal demanda que as empresas, para manter trabalhadoras nas fábricas, procurem recompensar as trabalhadoras formalizadas com um salário “melhor”, e o pagamento de plano de saúde, mesmo que seja um valor irrisório (pagam apenas 10% do valor do plano de saúde).

O acesso às trabalhadoras a domicílio e destas aos contratantes se dá por indicação, ou seja, “*boca a boca*”. Para garantir a fidedignidade do contratante, as trabalhadoras a domicílio procuram verificar se a empresa teve problemas anteriores com relação ao pagamento do trabalho, o tempo que atua no mercado e a estrutura da empresa.

No trabalho a domicílio, as relações de trabalho ocorrem também em estreita relação com a vida privada das trabalhadoras. Boltanski e Chiapello (1999) apontam que nos anos 1960, existia, no mundo do trabalho, uma preocupação crescente de separação do afeto, das relações pessoais e familiares das relações de trabalho. Prevalencia, portanto, a preocupação da separação entre a vida privada e a vida profissional. Entretanto, as transformações do trabalho nos anos 1990 conduziram à incorporação da emoção, dos sentimentos, da intuição ao processo de trabalho, pois sua ausência inibia as competências múltiplas necessárias para aprender a trabalhar em rede. Tais mudanças têm também implicações no trabalho a domicílio. Nas relações de trabalho a domicílio, o processo de produção sempre foi intimamente ligado à esfera da vida privada, e há, igualmente, um envolvimento entre a esfera da vida profissional e as questões referentes à sua vida privada, principalmente, para as trabalhadoras que mantêm relações mais constantes com as empresas, como abaixo:

TD: Com a facção e com uma pessoa só graças a Deus, sabe? Uma pessoa que me ajuda muito. Eu troquei todos os maquinários. Eu trabalhei pra ele.

Ele comprou as máquinas pra mim e eu paguei com meu trabalho. Hoje são todas... um maquinário bom, tudo novo, sabe?

PESQUISADORA: Aham.

TD: Ele me ajuda muito e eu estou satisfeita de trabalhar com esse trabalho. Não é um trabalho que eu ganho dinheiro assim, pra viajar, pra essas coisas não, mas está tudo bem, sabe? (TD28)

Mas também não passa um dia do pagamento. Qualquer hora que você chegar lá e falar eu estou precisando de dinheiro é na hora. Sabe? Outro dia eu troquei meu carro, arrumei uma promissória lá. Até foi com meu menino mesmo. E falei: depois eu vou lá no (empresa) pegar o dinheiro. Então assim ele fala: você faz compromisso com meu dinheiro! Eu faço. Então assim, eu já acostumei. Eu precisava de três mil, segunda-feira, e sei que eu posso fazer e ir lá e buscar. Eu pago quando eu puder sabe? (TD28)

Extrapolando, portanto, os limites das relações de trabalho propriamente ditas. Ultrapassa as fronteiras do trabalho e vão para o foro das relações íntimas, cria-se com a trabalhadora uma relação de intimidade e de familiaridade que se expressa também no cafezinho na casa da trabalhadora, nos presentinhos nas datas comemorativas, e que tem como finalidade mantê-las fiéis às empresas, até que as últimas julguem necessário.

As relações com as empresas estão baseadas em ligações pessoais. As relações de trabalho são destacadas como relações de confiança e amizade. Baseando as relações na confiança, evidencia-se, ainda, a pouca consideração para as normas contratuais. As emoções estão envolvidas nos processos de atribuição de sentido das relações sociais no universo do trabalho a domicílio.

A gente não tem contrato nenhum. O nosso negócio é tudo de boca mesmo. Telefone. Ele tem papel, ele tem um controle, o dia que ele trouxe as peças, enfim, mas... É na base da confiança mesmo. (TD6)

A gente não tem problema com ela. Ela confia na gente, mas confia mesmo. Porque tem muito aviamento, ela nem busca, a gente que tem que ficar correndo atrás e entregando. Porque vai acumulando. Ela não conta pra mandar pra gente não. Nós ela confia. Ela manda. A gente fala: precisa disso, de tantos botões; aí ela manda aquele tanto. Aí tem que correr atrás pra devolver. Uma hora ela fala: eu vou levar esse aqui... Aí ela leva. Mas ela tem confiança na gente sabe? Problema não. (TD21)

As relações passam por critérios afetivos, e sentimentos que norteiam as ações sociais no trabalho. As trabalhadoras conformam-se como sujeitos de valores. Como é destacado pelas trabalhadoras, é uma pessoa *amiga* que vem trabalhar, as outras trabalhadoras a domicílio *são todas amigas*, no entanto, essas mesmas trabalhadoras reconhecem que, quando parte para as relações financeiras, não existe relação de

amizade. O que rege as relações é então o mercado, neste sentido, prevalece a concorrência entre as trabalhadoras: *Negócio é negócio amizade a parte* (TD34).

Portanto, por um lado, as incertezas acerca do êxito do negócio ou empreendimento e os altos investimentos na formalização, tornam inviável sua concretização para a maior parte das trabalhadoras a domicílio entrevistadas. Por outro lado, a complexidade que envolve a criação de um negócio ou empreendimento formal, como as obrigações fiscais, de seguridade social, e as leis trabalhistas e a falta de recursos materiais (reserva em dinheiro), limita as possibilidades de sua constituição, para as trabalhadoras a domicílio que almejam sua concretização, logo, a passagem, mesmo que transitória, por um período de informalidade é vista, para elas, como a melhor forma de reduzir os riscos de insucesso.

3.2. As trabalhadoras a domicílio e suas relações com as instituições representativas

A atualidade é marcada pela formação de uma classe trabalhadora cada vez mais diversa, multifacetada e dispersa. Como destacamos, a precarização está presente nas condições de representação e de organização sindical, configurando uma grande fragilização política dos agentes sociais e dos sindicatos por meio dos processos de terceirização. Observam-se, na esteira de generalização dos processos de terceirização no Brasil, sucessivas mudanças na legislação trabalhista no sentido de liberar a empresa das contrapartidas sociais referentes aos direitos trabalhistas (DRUCK e FRANCO, 2008). Como enfatizamos anteriormente, os trabalhadores devem por ser turno, libertar-se da CLT.

As novas formas de gestão e organização do trabalho, implementadas durante os anos 1990, possuíam forte conteúdo político, cuja finalidade era desestruturar a capacidade organizativa do movimento sindical (SILVA e FRANCO, 2007). Com relação à indústria de confecção na cidade de Divinópolis, o sindicato não tem uma história de reivindicações. Tal fator pode ser explicado por a indústria de confecção ter se consolidado na cidade justamente no período em que era deflagrada a crise sindical no país. O sindicato surge, então, nos moldes de um sindicalismo *propositivo* (ALVES, 2000A), mais disposto ao diálogo que ao confronto, portanto, de *cooperação conflitiva*

(RODRIGUES, 1995). Também as trabalhadoras interiorizam a insegurança (ALVARES, *et.al.* 2005) que marca as atuais relações de trabalho flexíveis e individualizadas.

O sindicato da confecção ainda tem como preocupação o piso salarial, referente à remuneração das trabalhadoras formalizadas: *a gente sempre fez levantamento dos pisos salariais do Brasil todo* (DS). Isso se justifica porque, de acordo com Cardoso (1998), foi voltado para o trabalhador do setor industrial e com carteira de trabalho que os sindicatos ganharam crescente relevância no Brasil, particularmente após os anos 1950. Entretanto, os sindicatos, que até meados dos anos 1980, mantinham suas discussões em torno das questões salariais, a partir do final daquela década e, mais acentuadamente, nos anos 1990, passam a discutir outros aspectos como jornada de trabalho, terceirização, reestruturação produtiva, e, posteriormente, questões ainda de maior abrangência: desenvolvimento regional, apoio às micro, pequenas e médias empresas, qualidade de vida, entre outros.

Portanto, ao longo dos anos, a tendência tem sido de um recuo com relação aos conflitos salariais e de redução do embate direto por salários. O sindicato começa a inserir-se em outras lutas sociais e outros movimentos sociais, a fim de que possa atingir maior número de trabalhadores, inclusive, como no caso específico desta pesquisa, as trabalhadoras informais.

Na indústria de confecção, o sindicato vem procurando se inserir em organizações sociais como associações de bairro, e políticas, como o Conselho Municipal de Emprego e Renda, o Conselho Municipal dos Direitos da Mulher, e a partir da inserção nas organizações, enfrentar o que considera um problema dessas trabalhadoras que é a *falta de formação política, baixa escolaridade, nenhuma formação cultural, o trabalho só como uma relação econômica e não uma relação social...* (DS). Assim, propõe inserir a trabalhadora a partir de outras instituições, mas vale observar que nenhuma das trabalhadoras entrevistadas (40) nesta pesquisa tem qualquer envolvimento com outras organizações.

As tentativas de se aproximar das trabalhadoras ocorre ainda pelos meios de comunicação como o jornal, o programa de rádio, e por meio de outros assuntos considerados do interesse das trabalhadoras:

A mulher puxando a descarga da privada ela vai ouvir falar do SOAC³⁹. A gente fez um bombardeio. (...) A gente não pega o empregado e fala o seu direito é esse ou aquilo. Não. A gente pega e fala sobre doença, sobre a mulher, sobre o DRS⁴⁰... Falamos sobre tudo no jornal. Ele é periódico. Ele é mensal. (DS)

Apesar de o sindicato ter atividades específicas direcionadas às trabalhadoras a domicílio, elas não têm conhecimento delas. Neste sentido, “o bombardeio” de informações não foi suficiente para que as trabalhadoras conhecessem as atividades desenvolvidas pelo sindicato.

As trabalhadoras a domicílio entrevistadas (40) para esta pesquisa, também, referem-se ao sindicato de forma contraditória.

... aí os sindicatos têm as leis, lança as leis, às vezes protege o empregado, tem muitas leis que protege o empregado. Nós não temos essas leis não. (TD27)

É um apoio né. Na facção eu já acho mais difícil. Na fábrica luta por salário, essas coisas assim. Já na facção eu já acho mais complicado que é uma coisa, mais assim pessoal. Por que não tem como eles lutar, fazer uma coisa pela facção. (TD31)

As trabalhadoras a domicílio associam sindicato às trabalhadoras formalizadas. O trabalho na facção não envolve relações coletivas, é *pessoal: faccionistas é cada uma pra si. Eu aqui sozinha, a (...) ali sozinha, outra ali sozinha. Se a gente fizer um serviço e der o cano, não tem a quem recorrer.* (TD27)

O individualismo, a competição e a falta de redes e relações entre as trabalhadoras são notáveis e dificultam as possibilidades de reivindicações conjuntas e mobilizações coletivas (ALVARES, *et.al.* 2005). A terceirização atomiza as trabalhadoras não só com relação às relações de trabalho, mas também, com relação à subjetividade e ao pertencimento de classe, de conjunto.

Por esses fatores, a terceirização, durante anos, foi a bandeira de luta dos sindicatos e vista como grande problema (RODRIGUES, 1995; ALVES, 2000; SILVA e FRANCO, 2007). Na indústria de confecção, isso é representado pelo crescente número de trabalhadoras que abandonam ou são expulsas do trabalho formal e utilizam

³⁹ Sindicato dos Alfaiates, Costureiras, Trabalhadores da Indústria de Confecção e Estamparias de Divinópolis

⁴⁰ Desenvolvimento Regional Sustentável.

o acerto e fundo de garantia para comprar as máquinas e atuar como trabalhadoras informais, em alguns casos, contratando outras trabalhadoras. Nesse caso, a preocupação é a relação de trabalho; deste modo, quem será amparado pelo sindicato quando ocorre a contratação de outras trabalhadoras dentro das facções? A trabalhadora a domicílio ou a sua contratada?

Porque a partir do momento que você pega uma facção e contrata... seja de forma legal ou de forma ilegal, você passa a ter outro perfil. Você não é mais uma faccionista. Você parece mais é uma pequena empresa, mesmo que você esteja na informalidade. (DS)

O sindicato buscou também, ao longo dos anos, alternativas de inclusão dessas trabalhadoras, a fim de dar a elas a assistência jurídica, médica, e indicar caminhos para uma assistência previdenciária.

Deste modo, evidencia-se que a atuação do sindicato se insere numa linha de *concertação*, como enfatizamos anteriormente, esse fato é visto como uma das expressões do novo modelo de atuação sindical surgido no Brasil durante a década de 1990 (ALVES, 2000; SILVA e FRANCO, 2007).

Destarte, quando interrogadas sobre o sindicato, as trabalhadoras a domicílio apontam que este não defende seus interesses e, por isso, o não envolvimento coletivo e o desconhecimento das atividades desenvolvidas, e associam o sindicato unicamente às mencionadas atividades de assistência médica:

É porque a gente tem uns descontos nas consultas, nos exames, a gente não tem muito problema não. Mas mexe e vira tem alguma coisinha né? Pra gente fazer né? Eu só usei umas duas vezes, mas eu continuo pagando. (...) Eu penso que podia ser melhor. (...) Eu acho que ter um consultório mais próprio né? Pagar uns médico, dentista né? Tem, mas é difícil sabe? O que eles cobram é muito. Eu acho que eles tiram é só uns vinte por cento assim. Já serve né? Mas podia ser mais. Podia ser uns cinquenta por cento o desconto né? (TD18)

Separadas espacialmente, tanto mais o trabalho se torna escasso, mais a concorrência e a competição penetram nas relações de trabalho dessas trabalhadoras e as fragmenta também enquanto conjunto de trabalhadoras com interesses comuns e lutas possíveis. Estão ausentes para elas as experiências de socialização nas quais se encontram com suas iguais para a troca de experiências e a construção de algo comum.

Tem, e às vezes tem concorrências, às vezes até baixas. Eu faço uma peça por “x” preço, a outra eu faço por tanto, bem menos. Isso pra poder pegar... (TD25)

Por seu turno, nas discussões sindicais hoje, o trabalho a domicílio, sempre visto na perspectiva de trabalho precário, passa a ser reverenciado por suas possibilidades de favorecer o empreendedorismo. O sindicato investe em iniciativas que mantêm as trabalhadoras nessas relações, mas numa perspectiva de criação de uma empresa ou cooperativa formalizada de trabalho. Neste sentido, resolveria a questão de quem será amparado pelo sindicato.

Logo, quem queria montar um pequeno negócio, em geral, não tinha acesso a serviços de *marketing*, de formação em competências básicas ou de transferência de tecnologias. A orientação recente vai no sentido de tornar mais fácil o acesso a esses serviços e de ajudar à formalização das empresas (HESPANHA, 2009).

O incentivo à constituição de empresas e cooperativas apresenta-se como uma arma de combate ao trabalho informal. O projeto do sindicato propõe empréstimo para a constituição do pequeno “empreendimento” e identificar o perfil das trabalhadoras para a microempresa e a cooperativa. Portanto, ao invés de lutar contra os processos de terceirização, busca a legalização dos trabalhadores envolvidos nessas relações de trabalho. Ou seja, na mesma perspectiva que vêm caminhando as políticas públicas que hoje buscam a legalização dos trabalhadores informais por meio da Lei complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, e que têm como foco o incentivo à formalização de pequenos empreendedores.

Diante das transformações estruturais na economia e na sociedade capitalista, o sindicalismo tende, cada vez mais, a incorporar, para si, a lógica do capital, ou seja, perder os seus vínculos históricos com o movimento social de contestação à dominação capitalista (ALVES, 2000).

O sindicato tem investindo em cursos de cooperativismo, criação de pequenos negócios e preparação para a identificação de riscos para a criação de negócios. A “opção” fica nas mãos das trabalhadoras: *nós mostramos caminhos, né? E que junto com o processo que a gente criou ela vai no dia -dia definindo e criando alternativas pra ela* (DS). Oferece-se a trabalhadora uma noção de organização do processo de trabalho, do espaço de trabalho, acreditando-se que, a partir daí, elas sairiam da tutela

do sindicato. Trata-se, pois, de tirar as trabalhadoras do trabalho informal por meio das “*novas*” alternativas de inserção e acreditando-se, inclusive, numa independência da trabalhadora com relação aos órgãos de representação. Elas passariam da alçada do sindicato, para a dos órgãos relacionados às empresas, com novos conceitos, outros princípios de organização.

Quanto mais emancipado, melhor é. Porque eu acho que o papel do sindicato na era moderna, uma sociedade extremamente moderna como a que a gente vive, é que o trabalhador possa emancipar. De tal forma, de se tornar independente, que ele possa ele mesmo cuidar de si. Porque a partir do momento que você começa a emancipar o trabalhador ele começa a cuidar dele. Sobra tempo de você fazer outros papéis institucionais. Esse é um grande avanço que a gente tem aqui. Ah! Mas não pode. Claro que pode. Aliás deve ser assim. (DS)

Pretensamente, acredita-se possível transformar o trabalho a domicílio no pequeno negócio, no empreendimento, na empresa formal. Mas tanto a trabalhadora a domicílio, quanto as trabalhadoras contratadas por ela como precarizadas, continuam sem garantias. Nas novas relações, são responsáveis pela aquisição de equipamentos, suprimentos e pelos riscos de um empreendimento, mas continuam a oferecer unicamente sua mão de obra qualificada como empresas individuais prestadoras de serviço, sem qualquer garantia. Portanto, continuam num plano individual e nas condições de trabalho que são as que elas já vivenciam no trabalho a domicílio informal. As condições não são alteradas, na informalidade ou no empreendimento formal, estão supostamente livres para entrar e sair, mas não lhes são dadas alternativas para sair. Uma das trabalhadoras deixa evidente a perspectiva geral com relação ao sindicato:

Outra coisa que os sindicatos não está olhando em cima das empresas que seria um ponto pra gente sair dessa informalidade... Porque eu acho que o sindicato hoje você só tem gastos. Eu não acho que o sindicato está reivindicando nada. Não está reivindicando mesmo. Eu estou achando que o sindicato está omissos. (...) Mesmo a minha condição como faccionista, ele é muito omissos. Porque ele aceita eu não ser fichada, eu não ter direito a férias, mesmo eu trabalhando o ano inteiro pra uma firma. Ele aceita eu não ter direito a férias. E isso eu acho que o sindicato tinha que intervir. E mesmo eu sendo autônoma a firma tinha que ter comigo... As férias? (...) Responsabilidade com as minhas férias. Eu não tenho com a minha servicial, décimo terceiro e tudo... Eles não estão conseguindo a reivindicação do sindicato? Por que que o sindicato com essa nova realidade da costureira eles não estão conseguindo fazer essas mudanças?(...) Então quer dizer o sindicato não evoluiu. (...) Com nada. (TD 40)

As perspectivas do sindicato diante do trabalho a domicílio vão também ao encontro da hipótese de que o momento atual tem contribuído para a construção de uma ambiência propícia ao desenvolvimento da cultura empreendedora, logo, funciona como um motor para a constituição da identidade profissional empreendedora. Neste sentido, o sindicato desenvolve atividades específicas nessa direção.

O estabelecimento de condições de trabalho precárias é justificado, ainda, por afirmações ideológicas que visam impedir a intervenção do sindicato, portanto: que o trabalho das mulheres no domicílio é circunstancial e uma ajuda à economia familiar, um trabalho desqualificado e, que o salário e as condições das trabalhadoras não podem, portanto, equiparar-se a outros trabalhadores e trabalhos que requerem qualificação formal (ALVARES, *et.al.* 2005).

Concluindo, vale destacar que o processo de transformações que envolvem essas trabalhadoras as distanciam cada vez mais das lutas sindicais. A ascensão das discussões sobre o empreendedorismo é acompanhada, pelo menos em princípio, do declínio das lutas de classe. Às trabalhadoras, contraditoriamente empreendedoras, não cabe o tradicional conflito trabalhador-patrão ou empregado-empregador, entretanto, a negociação entre ofertante (empresa) e trabalhadora a domicílio está longe de ser uma negociação efetiva.

Portanto, como aponta Buonfiglio (apud. SILVA e FRANCO, 2007), no mundo do trabalho flexibilizado, a existência de sindicatos vinculados apenas a trabalhadores do núcleo estável perde sentido. É necessária a criação de órgãos e mecanismos de representação dos trabalhadores terceirizados, precarizados, enfim, trabalhadores com vínculos flexíveis; tal qual no trabalho a domicílio da indústria de confecção.

4. O TRABALHO A DOMICÍLIO DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO: AS CONDIÇÕES OBJETIVAS DE TRABALHO E AS RELAÇÕES DE GÊNERO

Neste capítulo, analisamos as condições objetivas de trabalho das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção e destacamos as discussões sobre gênero e sua inserção nas análises sobre as relações de trabalho, particularmente, no que diz respeito à indústria de confecção e o trabalho a domicílio. Objetivamos analisar quais as implicações das condições objetivas de trabalho e da estreita relação entre os papéis de gênero e o trabalho a domicílio na construção da identidade profissional das trabalhadoras. Portanto, como as condições objetivas de trabalho e as questões de gênero, tão presentes nessa modalidade de trabalho, implicam na construção da identidade profissional das diferentes trabalhadoras-tipo, lembramos: a *trabalhadora-tipo precária*, a *trabalhadora-tipo tutelada*, a *trabalhadora-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa* e, por fim, a *trabalhadora-tipo empreendedora*.

Na seção 4.1, analisamos as condições objetivas de trabalho no trabalho a domicílio da indústria de confecção, deste modo, destacamos: a) a utilização da casa como espaço de trabalho; b) o maquinário empregado no processo de produção e a organização do processo de produção; c) o período de trabalho, a jornada de trabalho, e o tempo com a família, o tempo de lazer e o isolamento; por fim, d) a renda e a remuneração.

Na seção 4.2, abordamos o conceito de gênero a partir das discussões de Scott (1994) e Tilly (2004). Destacamos nas discussões sobre as relações de gênero no universo do trabalho o crescimento contínuo das taxas de atividade das mulheres nas últimas décadas e o surgimento de novas configurações na divisão sexual do trabalho. Por fim, elegemos para análise os modelos de divisão do trabalho profissional e domésticos de Hirata e Kergoat (2008).

Na seção 4.3, traçamos um paralelo entre a teoria e a amostragem definida para esta pesquisa. Destacamos que a opção pelo trabalho a domicílio e a construção da identidade profissional das trabalhadoras estão estreitamente associadas aos papéis de gênero, e aplicamos, portanto, os modelos de divisão do trabalho profissional e domésticos desenvolvidos por Hirata e Kergoat (2008) a análise das diferentes trabalhadoras-tipo.

4.1. As condições objetivas de trabalho no trabalho a domicílio da indústria de confecção

4.1.1. A casa como espaço de trabalho

O trabalho a domicílio tem se ampliado em grande escala, inúmeras empresas vêm aumentando as atividades de trabalho produtivo realizado no espaço domiciliar ou em pequenas unidades produtivas, conectadas ou integradas às empresas (ANTUNES, 2005) A casa como espaço de trabalho tem se tornado uma tendência na nova organização do processo produtivo, o que possibilitou sua recente expansão na indústria de confecção.

As trabalhadoras apontam diferenças significativas entre o trabalho no domicílio e o trabalho dentro de uma fábrica, tais como:

- a) a comodidade de realizar uma atividade remunerada dentro da casa;
- b) a remuneração melhor que na fábrica;
- c) a rotina de trabalho;
- d) a flexibilidade no horário e período de trabalho.

Conforme destacamos anteriormente, o apelo das mulheres para o trabalho a domicílio é porque essa modalidade de trabalho lhes possibilite tomar conta de seus filhos, cuidar dos afazeres domésticos e trabalhar ao mesmo tempo (HOLMES, 1986; ANTUNES, 2002). Na atualidade, a comodidade de realizar uma atividade remunerada dentro da casa possibilita além dos fatores já conhecidos, outros que têm se tornado cada vez mais comuns nas sociedades modernas, tais como, evitar o cansativo deslocamento para o trabalho e poder dispensar o cuidado necessário aos idosos. Com relação ao último fator, nas últimas décadas do século XX, o Brasil passou por importantes transformações demográficas, incluindo o envelhecimento da população, o aumento da expectativa de vida, e, portanto, o aumento do número de idosos que requerem cuidado (BRUSCHINI, *et.al.*, 2008, ABRAMO e TODARO, 2008), esse quase sempre a cargo das mulheres (da família ou remuneradas).

A remuneração melhor do que aquela auferida no trabalho formal é frequentemente apontada como um dos fatores decisivos para a opção pelo trabalho a

domicílio. Entretanto, os dados de pesquisa revelam que tal aspecto não se concretiza necessariamente. Mesmo considerando o surgimento das inserções qualificadas e bem remuneradas, isso ocorre para um número reduzido de trabalhadoras.

Na indústria de confecções, além dos baixos níveis de remuneração da força de trabalho – para maioria das trabalhadoras – a terceirização tornou-se elemento estratégico, implementado pela empresas para reduzir os custos e aumentar a produtividade, sem desconsiderar sua significação política (ANTUNES, 2006), dada pelo desmantelamento do poder de organização dessas trabalhadoras, conforme discutiremos mais adiante.

Para as trabalhadoras, a opção pelo trabalho a domicílio é ainda pela dificuldade de adaptação com a rotina de trabalho na fábrica, que consideram extremamente árdua, mas destacam que a rotina de trabalho na casa é também desgastante, portanto, um trabalho duro. Isso porque a rotina de trabalho no domicílio é muito interferida pelo trabalho doméstico, não há uma divisão clara do horário de trabalho remunerado e do trabalho doméstico. Quando se refere ao seu trabalho, as trabalhadoras destacam que é um trabalho *cansativo, desgastante, estressante, muito difícil*, e que não tem uma *sequência*.

Com relação à ausência de uma sequência, deve-se não só ao fato de o trabalho doméstico ser intercalado com o trabalho remunerado, mas também, frequentemente, trabalharem para diferentes empresas, e não existindo uma rotina propriamente dita de trabalho. Podem em um mesmo dia executar roupas simples e roupas extremamente complexas e cheias de detalhes (tais como as roupas que são produzidas de acordo com as tendências da moda), podem trabalhar extensas horas de trabalho numa jornada e ficar sem trabalho no outro dia; a rotina de trabalho é também quebrada pelas constantes paralisações no processo de produção.

Uma hora você trabalha demais outra hora você fica parada. Então não tem aquele horário de trabalhar né? Não tem uma rotina de trabalho. Trabalha a hora que chega serviço e você tem que trabalhar e muito. (TD16)

Há trabalhadoras, entretanto, que trabalham somente com roupas de simples execução, como camisaria de malha ou camisa social, para essas trabalhadoras não há grande variação, trabalham todos os dias executando um mesmo tipo de atividade; em

casos específicos como das trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora, produzem inclusive dentro de uma produção fragmentada, como na fábrica.

Com relação ao trabalho, há diferenças marcantes, mas que, entretanto, tanto no trabalho a domicílio quanto no trabalho na fábrica, é demandada produtividade, mas, às trabalhadoras a domicílio, em relação às trabalhadoras da fábrica, é exigido um conhecimento maior com relação ao processo de produção. Para as trabalhadoras da fábrica o processo de produção é muito fragmentado, portanto: *fechava o ombro e mais tarde quando estava adiantado eu fechava a lateral da camisa. Só (OT10)*. As trabalhadoras a domicílio, mesmo as que executam atividades fragmentadas, têm domínio de todo o processo de produção.

A responsabilidade que lhes é exigida é também maior que na fábrica. Responsabilizam-se pela execução da peça e eventual defeito. Ressaltamos que há a exigência implícita ou mesmo em alguns casos explícita (por meio de comunicados impressos) de que deve ser a trabalhadora a se responsabilizar em caso de danificações das peças. Essas danificações não podem, por exemplo, ser cobradas ou descontadas de uma trabalhadora formal. É o que caracterizamos como parte da crescente responsabilização dos riscos aos trabalhadores:

Mas eles mandam o papel pra gente... Qualquer pique de tesoura, que vir acontecer na peça será cobrado. (...) Eles cobram a peça da gente. Se eles cobram pra fazer dois reais, se a peça for trinta – quarenta eles cobram o preço certo dela. (TD10)

Entretanto, apesar de a danificação de peças de roupas ser, de forma geral, apontada pelas entrevistadas como de sua responsabilidade, não é assumida pela maioria delas. Há as que conseguem ajustar a peça de forma que a danificação não venha a comprometer sua entrega ou mesmo solicitam ao contratante o envio da parte da roupa que foi danificada e a substituem. Mas há, também, aquelas que são responsabilizadas e são obrigadas a arcar com o valor das peças.

Com relação aos locais de trabalho, são geralmente inadequados. São locais pouco iluminados, pouco ventilados, desorganizados e apertados, ou então, totalmente abertos e desprotegidos das intempéries como veremos a seguir. Nos espaços se

amontoam as máquinas e as roupas que serão confeccionadas e sobra pouco para a circulação das trabalhadoras.

É habitual a trabalhadora a domicílio desejar construir um local próprio para abrigar a facção, como destacamos na fala da trabalhadora:

Além de terminar a casa eu queria fazer um lugar pra trabalhar separado da casa. Porque faz muita bagunça. Se você chegar aqui na hora que eu estou costurando, você precisa de ver a bagunça que é. É uma bagunça danada, faz muita bagunça mesmo. (TD16)

Entretanto, não são todas as trabalhadoras que conseguem concretizar tal empreitada, tanto pelo seu custo ou pela demanda financeira de tal obra, quanto pela falta de espaço para a sua construção.

Para as trabalhadoras que têm como local de trabalho espaços dentro da própria moradia, como sala, quartos e cômodos anexos à casa ou muito próximos, são característicos a desorganização, o aperto e ambientes de temperatura muito elevada, principalmente durante as estações mais quentes, pela pouca circulação de ar e pelo funcionamento dos motores das máquinas. Além desses aspectos, ressalta-se a poeira que toma conta de todos os outros espaços da casa, e são frequentes as queixas com relação às doenças alérgicas e respiratórias, das trabalhadoras e de seus familiares, como a seguir: *pluma. E os meninos é alérgico, aí complica. A minha casa não para limpa. Aí eu quero fazer (...). Fica muito bagunçado. Tem dia que fica muito bagunçado. Aí tendo fora deixa tudo pra lá, né?* (TD32). Essas trabalhadoras constituem 14 (de 40) das trabalhadoras entrevistadas e não são as únicas que estão em locais precários de trabalho. Outras dez também trabalham em espaços precários de trabalho. Os locais são totalmente abertos e estão completamente sujeitos às intempéries, como terraços, garagens e varandas de suas casas. Essas trabalhadoras procuram acomodar-se em *cantinhos* a fim de melhor se proteger, mesmo em condições desfavoráveis. Salientam também o desejo de ter um local melhor para trabalhar.

PESQUISADORA: Como que é seu local de trabalho? No caso você colocou as máquinas ali na varanda?

TD: Eu coloco ali porque a casa é muito pequena e eu não tenho aonde colocar. Mas se Deus quiser, a gente está construindo, aí a gente já está fazendo meu local de costura separado, já mais organizado. (TD15)

Entretanto, dificilmente as trabalhadoras apontam a precariedade dos seus locais de trabalho, portanto, tal perspectiva tem em vista o olhar da pesquisadora. Assim, há também as que trabalham em porões (duas trabalhadoras), locais com pouquíssima circulação de ar, sujeitos à acumulação de mofo e propício para o surgimento de doenças respiratórias. Ocupam esses locais por não possuírem outra opção de espaço de trabalho como destacamos na fala da trabalhadora a seguir:

A minha mãe tem um cômodo lá, né? E lá são só coisas da fábrica, só o maquinário, inclusive é muito pequeno, é um porão. Porque antes tinha um cômodo de comércio na frente da casa de meus pais, aí precisou alugar e a gente foi pra esse porão. (TD21)

Para Durand (2000), se homens e mulheres aceitam a sua situação, é certamente sob constrangimento; mas essa "aceitação sob constrangimento" não é individual, é um fenômeno social. O consentimento de sua situação é justificado aos seus próprios olhos encontrando alguma *vantagem*. Cada um inverte, por conseguinte, numa ordem positiva essa aceitação para transformar o seu espaço de trabalho num espaço de satisfação, de prazer, de reconhecimento. As trabalhadoras a domicílio, mesmo em locais precários de trabalho, procuram destacar as vantagens que o trabalho a domicílio lhes oferece, e lançam um manto sobre os aspectos que não lhes agradam.

Mas nem todas estão em locais que podemos considerar como precários. Há as que conseguem manter condições adequadas de trabalho em termos de espaço físico e qualidade do ambiente de trabalho. Essas trabalhadoras (15) conseguiram construir espaços próprios para abrigar a facção: cômodos separados da casa, galpões e edículas adaptadas.

Evidencia-se, ainda, a liberdade que essas trabalhadoras possuem para definir seu espaço de trabalho, portanto, o que podem ou não ter nos seus locais de trabalho. Elas procuram fazer de seu local de trabalho um espaço agradável e é comum disporem de rádios ou televisões. A TV é rotineiramente utilizada como um meio de manter próximos, ou sob o olhar das mães, as crianças menores:

TD: Eu gosto demais, tem rádio uma televisão está bem aqui.
PESQUISADORA: Você trabalha com televisão ligada, rádio?
TD: De manhã é o rádio né, a tarde é a televisão. (TD37)

PESQUISADORA: Você deixa a televisão ligada também?

TD: Eu... pros meninos ficar aqui mais de noite quando eu estou mexendo. Você vai olhando televisão pra não dormir. (TD39)

A análise dos locais de trabalho evidencia especificidades para as diferentes trabalhadoras-tipo. As trabalhadoras-tipo precária e tutelada estão em piores condições de trabalho, deste modo, em locais inadequados para o exercício de suas atividades, e se evidenciam as queixas com relação às doenças alérgicas e respiratórias. Entretanto, ainda assim, afirmam estarem satisfeitas com o local de trabalho.

As trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa conseguiram garantir locais adequados para a realização de suas atividades, espaços próprios para abrigar a facção, como cômodos separados da casa, galpões ou edículas adaptadas.

As trabalhadoras empreendedoras atuam no sentido de proceder a mudanças objetivas investindo em locais apropriados, portanto, construindo ou alugando esses espaços. O investimento em locais próprios é tido como um “empreender”. Tal aspecto evidencia-se porque a agregação entre vida privada e profissional, na perspectiva dessas trabalhadoras, dá uma dimensão ao trabalho a domicílio de tarefa ocasional, que as possibilita gerar rendimentos, mas que inviabiliza a construção de uma identidade profissional empreendedora.

Deste modo, a relação das trabalhadoras-tipo empreendedora com o espaço de trabalho evidencia a hipótese de que a separação do espaço de moradia do espaço de trabalho (construção de espaço próprio para abrigar a facção – cômodo, adaptação de edícula, galpão, etc.), possibilita uma desvinculação entre a casa e o trabalho, através da qual passa a vislumbrar uma identidade profissional desvinculada do trabalho doméstico e do trabalho precário, vislumbrando, a partir daí, melhoras no negócio ou empreendimento e favorecendo a construção de uma identidade empreendedora.

4.1.2. O maquinário utilizado no processo de produção e a organização do processo produtivo

Com relação aos meios de produção, das trabalhadoras entrevistadas (40 trabalhadoras), 33 são proprietárias de seus meios de produção, ou seja, de todo o maquinário necessário para trabalhar. Outras cinco são proprietárias de parte do

maquinário, sendo que, utilizam maquinário em sociedade com outras trabalhadoras ou pagam aluguel de uma parte. E, por fim, as restantes duas não possuem os meios de produção ou porque adquiriram as máquinas, mas ainda não efetuaram o pagamento, e assim não as consideram como suas, ou a trabalhadora toma as máquinas emprestadas de empresário para o qual presta serviços.

As trabalhadoras adquirem em geral, inicialmente, as três máquinas indispensáveis para o exercício da atividade: a overloque ou a interloque, a galoneira e a máquina de costura reta. O maquinário mínimo necessário para o exercício da atividade exige um investimento alto, que é obtido quase sempre por meio do próprio trabalho, nesse caso, ela adquire as máquinas e vai pagando à medida que consegue trabalhos. A trabalhadora deve também trocar o maquinário quando se fizer necessário, portanto, quando a produção demandar maquinário mais moderno, ou ele ficar inadequado para a produção. O processo de terceirização transfere para ela o risco com relação à renovação do maquinário.

Há, por parte das trabalhadoras, um esforço contínuo para a aquisição de máquinas mais modernas e especializadas. O maquinário mais moderno possibilita um aumento da produção e garante melhor qualidade do produto. As trabalhadoras almejam ter acesso a mais trabalho e reconhecimento, como destacamos na fala: *eu fiquei por comprar ela por que ela rende mais serviço, né? A produção aumenta com ela. Que o tempo que você vai recortar com tesoura, ela já sai pronta (TD31).*

São as trabalhadoras-tipo precária as que possuem maiores limitações na aquisição de equipamentos e utilizam máquinas de segunda linha e antigas. As trabalhadoras-tipo tutelada, a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora são proprietárias dos meios de produção; algumas delas possuem, inclusive em quantidade maior (por contratar trabalhadoras), equipamentos modernos. São, particularmente, as duas últimas que possuem condições para aquisição de equipamentos melhores e modernos, logo, fazem investimentos em novas tecnologias e investem numa produção cada vez mais qualificada. Deste modo, confirma-se a hipótese de que as trabalhadoras precárias possuem menores recursos para aquisição de equipamentos próprios, novos ou modernos, e as trabalhadoras empreendedoras efetuam investimentos na aquisição de equipamentos novos e modernos.

No que refere à organização do processo produtivo no trabalho a domicílio da indústria de confecção, há formas distintas de organização, tais como:

- a) as que trabalham sozinhas e, portanto, fazem a peça inteira;
- b) as que têm outros membros da família e amigos envolvidos no processo produtivo nos períodos de pico de produção, mas não recebem remuneração. Portanto, executam todo processo de produção quando sozinhas ou dividem quando envolvem outros trabalhadores. Nesse caso, enquanto uma trabalhadora executa uma parte da produção, a outra trabalhadora ou trabalhador (já que há maridos ou irmãos no processo de produção) executa a outra parte;
- c) as que têm outros membros da família envolvidos no processo de produção continuamente e que são remunerados para isso. Essas trabalhadoras dividem o processo de produção;
- d) as que envolvem pessoas que não são familiares no processo de produção; sendo que essas pessoas não são subcontratadas, e dividem os lucros. Essas também dividem o processo de produção;
- e) as que subcontratam serviços de terceiros, cada um executando parte do processo de produção na sua casa;
- f) e, por fim, trabalhadoras a domicílio, que contratam outras trabalhadoras, e que o pagamento é por dia de serviço, ou por salário, tornando-se, assim, contratadas como funcionárias precarizadas informais. Nesse caso, o processo de produção é fragmentado e cada trabalhadora executa uma parte do processo. Organizam o processo de produção de forma semelhante ao da fábrica, o que é possibilitado por um número maior de trabalhadoras no processo de produção. Geralmente, as trabalhadoras a domicílio se responsabilizam pela organização do processo de produção e executam um trabalho similar ao de chefe de produção. Mas quando necessário executam também atividades de costura.

As trabalhadoras a domicílio são subcontratadas pelas empresas para a execução de um determinado número de peças. Essas peças chegam cortadas e já há uma definição de como serão executadas.

O cortador corta igual, a gente leva corte igual pra facção. Aí a facção fecha e me dá a camisa pronta. Aí chega aqui a gente caseia e coloca botão. Aí mandamos aberta pra arrematadeira. Que é em casa. São várias

arrematadeiras no bairro. Aí a gente manda um saco de cem peças. Aí a arrematadeira corta toda a linha, abotoa. A gente paga ela por peça. E volta pra gente passar e embalar. (E14)

As trabalhadoras lidam com grandes quantidades de produtos e frequentemente as peças já chegam cortadas. Em alguns casos, há trabalhadoras que também se responsabilizam pela elaboração, modelagem e corte de peças. A incorporação de um novo processo (corte das peças) dá a possibilidade de aumentar o valor final e, implicitamente, melhorar a balança de forças entre a empresa e suas subcontratadas (ALVARES, *et.al.* 2005).

Além de dominar todo o processo de produção, a trabalhadora a domicílio conhece todo o maquinário e sabe trabalhar nele, alternando sempre o tipo de trabalho que realizará, o que a difere das costureiras das fábricas que se responsabilizam por uma parte da produção. Predominantemente, domina todo o feitiço de uma peça, porém, há trabalhadoras que se especializam numa determinada parte do processo de produção – particularmente as que envolvem outros trabalhadores – num determinado tipo de produto – uniformes – ou, por fim, numa parte do processo de produção – fazer gola de camisa.

É entre as trabalhadoras-tipo precária, que observamos limitações na organização do processo produtivo, logo, a presença de trabalhadoras que não dominam o feitiço de peças elaboradas, que demandam auxílio de outras trabalhadoras, e que são obrigadas a recusar trabalho por não dominar o seu feitiço.

Ainda, no processo de produção ocorrem acidentes, assim como nas fábricas. A diferença entre eles é que as trabalhadoras a domicílio não têm qualquer segurança de remuneração no período de afastamento, inclusive suas contratadas.

(Trabalhadora sai correndo assustada, pouco depois volta)

TD: Minha filha! Machucou ali...

PESQUISADORA: Machucou muito?

TD: Atravessou assim... na pontinha da carne.

PESQUISADORA: Ai.

(...)

TD: Olha lá (fala com o marido).

PESQUISADORA: Pode olhar lá. É o susto.

TD: O que você está sentindo? Está doendo muito?

SUBCONTRATADA: Não.

TD: Qualquer coisa me fala viu.

PESQUISADORA: Ela machucou foi na máquina?

TD: É passou a agulha da máquina assim. (TD4)

TD: Já machuquei trabalhando. Em novembro mesmo eu machuquei. Eu escorreguei no óleo que caiu no chão. Eu bati o dedo, passei o pé por baixo da máquina e depois por baixo do pé. E aí é um negócio muito mal feito, porque por baixo corta.

PESQUISADORA: É uma ponta fininha né?

TD: Fininha. E eu bati. Minha unha caiu foi essa semana. Demorou quatro meses pra poder cair. E eu machuquei feio mesmo. Machuquei muito.

PESQUISADORA: Você trabalhou? Você conseguiu trabalhar?

Trabalhadora: Trabalhei só com um pé. Usei só um pé pra poder trabalhar. (TD16)

Essas trabalhadoras não possuem qualquer garantia caso não consigam exercer suas atividades, e este é um fator que tem peso considerável na construção da identidade profissional, principalmente para aquelas que não detêm outros recursos, como as trabalhadoras-tipo precária.

4.1.3. O período de trabalho e a jornada de trabalho, o tempo com a família e de lazer e o isolamento

O trabalho a domicílio é marcado por períodos de muito trabalho intercalados por longo tempo com pouco ou nenhum trabalho. Ressaltamos, entretanto, que isso não ocorre com todas, há também trabalhadoras que conseguem garantir trabalho durante o ano todo e não passam, frequentemente, por períodos de parada considerável de produção. Estão neste caso, as trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora que mantêm *contrato* (mesmo que informal) com empresas que se comprometem a garantir trabalho, e que possuem empresas *fixas* que conseguem intercalar os períodos de pouco trabalho de uma empresa com períodos de mais trabalho das outras.

As trabalhadoras-tipo precária não conseguem a garantia de trabalho durante todo o ano, e esses períodos de mais ou de menos trabalho variam.

A descontinuidade ou as interrupções constantes do trabalho dependem ainda do tipo de roupa que a trabalhadora produz e das relações de trabalho que estabelece. Para as que trabalham com as tendências da moda, são comuns as interrupções a cada mudança de estação, durante curtos períodos. As que trabalham de acordo com a demanda, ou seja, aquelas que as empresas utilizam como mão de obra somente nos períodos de pico da produção, especialmente, as trabalhadoras-tipo precária, ficam sem

trabalho nos períodos de pouca produção. Há também empresas que trabalham com coleções e não mantêm a produção durante todo o ano, o que também ocasiona paralisações.

No trabalho a domicílio, as reivindicações por redução do tempo de trabalho perdem sentido, uma vez que, as trabalhadoras ganham por peça produzida e torna-se “indispensável” aumentar sua jornada de trabalho para garantir uma renda melhor, ou pelo menos equiparada à remuneração de uma trabalhadora formalizada. Identifica-se, de forma geral, entre elas, a total falta de controle da jornada de trabalho e o excesso de trabalho: *às vezes é pra você conseguir soltar produção pra pessoa. Como a gente trabalha por produção, quanto mais você trabalha mais você vai ganhar. É dois pontos que às vezes você excede (TD7).*

A intensificação do trabalho é, de modo geral, uma das consequências da flexibilização e da precarização, mesmo que se observem também causas ligadas ao processo de trabalho e às suas novas formas de organização em um sentido estrito (HIRATA, 2009). Todas as trabalhadoras fazem referência à intensidade do trabalho e ao aumento de sua duração. Portanto, não conseguem concluir seu trabalho dentro do tempo por elas determinado e, por isso, alongam a jornada de trabalho.

A extensão da jornada de trabalho é evidenciada para as quatro trabalhadoras-tipo, entretanto, é justificada, pelo menos para as proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa que contrata outras trabalhadoras, pela organização do trabalho que fica a cargo delas. As trabalhadoras contratadas cumprem, geralmente, 8 horas diárias.

A análise da jornada de trabalho revela que, em média, as trabalhadoras a domicílio trabalham 11 horas por dia, mas podem chegar a jornadas que ultrapassam 20 horas diárias. O aumento excessivo da carga horária é observado, particularmente, com relação às trabalhadoras-tipo precária, quatro delas não conseguem sequer determinar quantas horas trabalham no dia. É o *trabalho sem fim* (GLISSMANN, 2001), proveniente, sobretudo, da presença de metas de produção inalcançáveis, e da pressão de tempo. Esse alargamento da jornada de trabalho para muito além da sua capacidade física pode conduzir a situações de total estresse, como será demonstrado a seguir:

Num dia, eu já trabalhei assim, levantar de madrugada, três horas da manhã numa terça-feira, trabalhar o dia da terça, parar só pra almoçar e jantar e tomar um cafezinho ali correndo e sentar na máquina de novo e virar o outro dia e trabalhar o outro dia, sem exagero. Essa aqui (a sobrinha) acompanhou

uma vez, mas quase que ela morre. Aí eu já trabalhei mais de vinte horas, mais de vinte quatro horas direto, direto. Mas quando eu parei, eu desmaiei. (...) Desmaiei mesmo. De apagar e demorar a respirar. Aí eu fiquei assim uns dez minutos desmaiada. Quando eu voltei a respirar eu já fiquei foi dormindo. Eu acho que a minha pressão abaixou. Aí eu fiquei dormindo mais ou menos umas nove... (TD12)

Esse aumento excessivo da jornada de trabalho se dá porque, não estender o horário de trabalho e não pegar o que aparece, pode significar, no entendimento de algumas trabalhadoras, que não estão dispostas a trabalhar, e assim, que a empresa pode recusar-se a oferecer trabalho posteriormente. Por medo de rerear, trabalhadoras aceitam trabalho além de sua capacidade física e alongam suas jornadas de trabalho. Havendo trabalho, a jornada é estendida também para os períodos considerados como de descanso, como finais de semana e feriados.

Logo, o trabalho engloba uma dupla dimensão contraditória, pois ao mesmo tempo em que possibilita a criação e também subordina; humaniza e degrada; libera e escraviza; emancipa e aliena. Esses aspectos mantiveram o trabalho como questão nodal em nossa vida. Entretanto, a questão que se coloca hoje é o desafio crucial de dar sentido ao trabalho, e tornar a vida *fora* dele dotada de sentido (ANTUNES, 2005). Esse aspecto nevrálgico se evidencia ainda mais no trabalho a domicílio.

A flexibilização do próprio local de trabalho e da atividade econômica, abrindo a possibilidade de que o trabalho passasse a ser realizado nas moradias, obscureceu a fronteira entre trabalho, lazer e família. Também se verifica a ampliação do tempo destinado à reprodução econômica e social, com restrição crescente do tempo livre (lazer). Esse movimento atinge diferenciadamente homens e mulheres, reiterando a desigualdade estrutural entre sexo em termos de extensão da jornada total de trabalho (DEDECCA, 2008). Já que às últimas, além das atividades profissionais, ficam os encargos das atividades domésticas, como destacamos anteriormente.

O trabalho dentro da casa induz a trabalhadora a uma jornada de trabalho muito maior que aquela que teria se estivesse numa fábrica. Na fábrica, o horário é demarcado. Quando, fora dali, a trabalhadora se “desliga” do trabalho e ficam as outras atividades, como o contato com a família, o lazer, o tempo para o estudo, etc. No trabalho a domicílio, entretanto, a trabalhadora não se desprende do trabalho, porque ele está muito próximo. Os horários que são para atividades de lazer, como por exemplo, o tempo de assistir à TV, ouvir rádio e receber visitas, é feito junto às atividades de

trabalho. Assim, não havendo uma diferenciação entre o que é o tempo de trabalho e o que é tempo para *si*, fica também indefinido o tempo que é de sua vida privada e que deve ser disponibilizado para a família e o lazer.

Portanto, o excesso de trabalho impede uma dedicação maior a outras atividades, como de lazer e o contato com a família. Das trabalhadoras entrevistadas (40), 19 dividem o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer, as outras 21 destacam que priorizam o trabalho em relação às outras atividades. É interessante observar que entre as outras trabalhadoras da indústria de confecção entrevistadas (10) para esta pesquisa a relação se inverte, nove das trabalhadoras dividem o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer e apenas uma aponta que prioriza o trabalho em relação às outras atividades.

É relevante o número de trabalhadoras a domicílio que apontam que não dedicam tempo ao lazer. Majoritariamente, o tempo de lazer aparece como algo negativo, mesmo aquele dedicado às atividades realizadas em casa, como o tempo para descansar, divertir-se, recrear-se e entreter-se, ou ainda, para desenvolver sua livre capacidade criadora como veremos abaixo:

Lazer eu não sou acostumada, desde pequena eu não tive isso não. (...) Não, eu não gosto não. (TD2)

Só vou à casa da minha irmã, assim, eu não sou de lazer nem nada aqui não. (TD11)

Lazer eu não tenho. Eu não tenho lazer pra falar a verdade. Eu só tenho meu trabalho e a família (...). Então a vida da facção é tão corrida, tão corrida que eu estava sentada aqui tomando café e eu achava aquela coisa mais estranha sabe? Por que eu nunca tive essa tranquilidade de sentar e tomar um cafezinho tranquila, né? Tomava café é em pé mesmo, outra hora eu levava lá pra máquina. Aí eu estava achando a coisa mais esquisita né? (TD13)

Ao final da entrevista, conversando amenidades com as crianças, filhas da trabalhadora, a filha adolescente que acompanhou toda a entrevista se volta e lamenta-se da falta de tempo da mãe; fala que a mãe não tira tempo para eles. (Diário de campo, TD13)

As famílias lhes cobram o tempo para a vivência familiar, e para elas o excesso de trabalho é apontado como responsável por crises em seus relacionamentos conjugais. Essas trabalhadoras negligenciam também os horários de descanso, como vimos na

citação acima. Assim, a vida fora do trabalho não é dotada de sentido. O tempo é para o trabalho profissional, o tempo que é dedicado para as outras atividades, mesmo que para as atividades necessárias para a manutenção da casa, é *roubado* do tempo de trabalho.

Porque quando a gente trabalha em serviço fichado né? Registrado, você tem um final de semana, você tem um feriado, aí você passeia tranquilo. Você vai lá trabalha, fez a sua obrigação e veio pra casa acaba com aquilo. E como a gente trabalha em casa não é assim. A gente que é dona e a responsabilidade é toda minha. Então você fica o tempo todo ligado naquilo né? Mas eu sempre pego um horarizinho, “roubo” o horário pra estar fazendo alguma atividade, dedicando a meu marido, a minha família né? Pra minha casa e tudo. (TD 35)

As trabalhadoras que procuram dividir o seu tempo entre trabalho, família e lazer, ressaltam que procuram concentrar o trabalho durante a semana, e as atividades de lazer e com a família para os finais de semana.

Portanto, os(as) trabalhadores(as) submetidos às relações de trabalho flexibilizadas passam a viver apenas para o trabalho. Com isso toda a família é atingida, seja pela redução de renda e/ou pelos desencontros que as imprecisões nos tempos de trabalho provocam (TAVARES, 2004). Ainda, uma vida cheia de sentido fora do trabalho supõe uma vida dotada de sentido dentro do trabalho (ANTUNES, 2005).

O isolamento é próprio do trabalho a domicílio. Ele desfavorece as organizações coletivas e as priva do contato social com outras trabalhadoras e outras pessoas. Nessa modalidade de trabalho, não mantêm contato com outras trabalhadoras, e têm contato esporádico com os empresários que são seus contratantes, ficando restritas, portanto, ao ambiente da casa e ao universo do trabalho:

Você quase não sai, você quase não vê gente... né? (...) Você fica mais isolada né? Isso mesmo. E a pessoa que trabalha fora todo dia convive com o pessoal no ônibus, convive com o pessoal da fábrica. Então a cabeça fica mais espairecida né? A gente que fica em casa assim. É perigoso a gente até dar uma depressão. Porque fica muito sozinha, fica muito parada. (TD13)

E a socialização é muito importante. Igual a pessoa só vem aqui na minha casa uma vez. De quinze em quinze dias. Então é muito pouco (...). E depois só busca. Então eu fico muito restrita. É muito limitado. Se a pessoa pensar seriamente nessa parte social não compensa você largar o trabalho. (TD40)

Para essas mulheres, o “trabalho” remete a um universo próprio de sociabilidade e de relações, que só se estabelecem para além do espaço privado e doméstico, ou seja,

no espaço da fábrica, no qual podem então relacionar-se com outras trabalhadoras e com outras pessoas no percurso da casa para o trabalho ou do trabalho para a casa. O isolamento favorece o surgimento de distúrbios mentais caracterizados pelo desânimo, a sensação frequente de cansaço, a ansiedade; abatimento moral e/ou físico.

Como mencionamos, os tempos sociais de trabalho (ritmos, intensidade) encontram-se em contradição com os biorritmos dos indivíduos, gerando acidentes e adoecimentos (DRUCK e FRANCO, 2008). São comuns os problemas relacionados à saúde da trabalhadora, tais como, a depressão e as doenças motoras.

O isolamento favorece e agrava as doenças, uma vez que, contribui para que dediquem maior tempo ao trabalho: *é porque eu fico aqui muito sozinha. Aí eu fico aqui até de madrugada, aí eu vou assistindo as novelas, assistir não né? Escutar* (TD1).

Há também as que veem nesse isolamento um fator positivo, portanto, que consideram melhor trabalhar sozinha em casa.

Para Antunes (2005), a atividade produtiva fragmentada e isolada, na qual trabalhadores são atomizados, não realiza a função de mediação entre homem e natureza, reificando e coisificando o homem e suas relações. Os trabalhadores envolvidos nessas condições de trabalho são privados da consciência de ser social livre e emancipado, e encerra o culto da privacidade, a idealização do indivíduo tomado abstratamente.

As trabalhadoras-tipo precária e tutelada são, particularmente, marcadas pela ausência de espaços de sociabilização, sendo o isolamento fortemente destacado por elas. São, principalmente, elas que apontam o lado solitário do trabalho a domicílio e suas implicações no seu cotidiano. A perda de vínculos sociais (Dubar, 2009) está presente nas falas dessas trabalhadoras, tais como: a perda de trabalho anterior (particularmente por demissões), o desamparo das instituições de representação, os desentendimentos com outras trabalhadoras provenientes da competição, os abandonos (deixada pelo cônjuge⁴¹, ausência dos filhos). As perdas desses vínculos constituem rupturas concretas de relações pessoais que anteriormente criavam vínculos que se qualificavam como sociais. Essas rupturas afetam as relações sociais e as subjetividades das trabalhadoras e, portanto, a identificação entre si e de cada uma para si mesma.

⁴¹ As separações ocorrem também entre as outras trabalhadoras-tipo, entretanto, para as outras trabalhadoras não ganham as mesmas dimensões que essa ruptura adquire para as trabalhadoras precárias.

Destarte, confirma-se a hipótese de que as trabalhadoras precárias estão mais sujeitas ao isolamento e dedicam menor tempo para suas atividades extratrabalho como as atividades com a família e de lazer. As trabalhadoras empreendedoras possuem mais espaços de socialização e dedicam tempo às atividades com a família e o lazer.

4.1.4. A renda e a remuneração

No que diz respeito à renda, nosso parâmetro de comparação é o salário das trabalhadoras formalizadas contratadas pelas fábricas. Conforme destacamos, as trabalhadoras a domicílio, para aumentar sua renda, aceitam trabalho de mais de uma empresa e aumentam a carga horária de trabalho sacrificando o tempo de lazer e de convívio com a família.

Apesar de as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção apontarem a renda como fator preponderante para sua opção por essa modalidade de trabalho, essas trabalhadoras estão mais sujeitas a serem mal remuneradas comparativamente às trabalhadoras da fábrica. Das entrevistadas (40), 16 delas possuem renda equiparada a uma trabalhadora de fábrica, sem, no entanto, terem os mesmos direitos.

As que conseguem renda maior, quase sempre, é a custa de longas jornadas de trabalho. Estão, também, mais sujeitas a não remuneração pelo trabalho executado. Isso ocorre porque para essas trabalhadoras não há nenhum tipo de regulação com relação ao pagamento pelo trabalho executado.

A renda média das trabalhadoras varia de R\$350,00 – as mal remuneradas – a R\$2.500,00 – as que conseguem garantir melhor remuneração pelo seu trabalho. As trabalhadoras com as menores rendas são justamente aquelas que estão em piores condições de trabalho.

São comuns, nessa modalidade de trabalho, os casos de não pagamento: *tem gente ali, que está ali no caderno desde o ano passado, que não me paga* (TD5). Para evitar os calotes, as trabalhadoras procuram cercar-se de garantias, tais como, verificar se são empresas idôneas que comumente efetuam corretamente o pagamento as suas subcontratadas. A instabilidade do trabalho traz, assim, para essas trabalhadoras, um senso de sobrevivência. O medo do calote e a escassez de trabalho fazem, em muitos casos, aceitarem o que pagam pelo trabalho sem questionar os valores, mesmo que esses

não sejam justos. Para sobreviverem, acabam se submetendo a uma relação lesiva com as empresas contratantes, pois têm pouco poder de barganha em um mercado competitivo, e, no qual, o fundamental é baratear os custos dos serviços prestados (SILVA, 2007).

Portanto, de fato, a precarização dos vínculos leva os trabalhadores a trabalharem sob a gestão do medo, metabolizando, diariamente, a insegurança e incerteza (DRUCK e FRANCO, 2008), inclusive, no trabalho informal a domicílio.

Além do pagamento frequentemente incerto, este nem sempre é efetuado com a conclusão do trabalho. Há empresas que só efetuam o pagamento 30 dias após a conclusão do trabalho, ou então, de forma fragmentada em várias pequenas parcelas.

As trabalhadoras têm, então, enormes dificuldades para programar e planejar a longo prazo. O pagamento na conclusão do trabalho torna-se instrumento de negociação das empresas, uma forma de manter a “fidelidade” das trabalhadoras.

O pagamento do trabalho é feito por peças. As trabalhadoras apontam definir o preço do trabalho pelo tempo gasto na execução de cada peça e pelo grau de dificuldade de sua execução, entretanto, mesmo que haja trabalhadoras que consigam definir o preço do seu trabalho, são, em última instância, as relações de mercado e as relações de poder que determinam esse valor.

Assim, há uma variação grande com relação ao valor a ser pago pelo trabalho, uma vez que vai depender das regulações do mercado, das relações de poder, do grau de complexidade, do tempo gasto na execução das peças. As mais qualificadas, com maquinário de melhor qualidade, conseguem garantir valor maior pelo seu trabalho. O maquinário mais moderno e a especialização podem significar, assim, poder maior de negociação.

Por seu turno, como forma de controle, as empresas procuram tabelar o preço das peças, oferecendo um preço como único (independentemente do grau de dificuldade de execução das peças – supostamente uma peça de fácil execução compensa o valor de uma de mais difícil) para todas as trabalhadoras, limitando assim, suas possibilidades de negociação.

Para as que trabalham com as tendências da moda, não é possível determinar o quanto vão produzir durante um mês, ou um dia, ou então, o quanto vão garantir de rendimento durante o mês. Isso se deve ao fato de executarem roupas elaboradas, cheias

de detalhes – uma exigência dos consumidores que solicitam diferenciação – o que não permite definir *a priori* se serão ou não de fácil execução. Assim, uma roupa pode parecer de fácil execução, entretanto, demandar um tempo maior para ser confeccionada do que aquele calculado de antemão.

Às vezes a gente discute aqui, principalmente modinha, modinha é um chute no escuro. Você não sabe quanto você vai ganhar. Você não sabe nada. Você não sabe o que vai usar. Você não sabe o que vai ganhar. Costura é uma coisa complicada, e quanto mais complicada for a modinha menos você ganha. (TD7)

A trabalhadora procura, então, compensar o valor baixo de uma peça por outra de mais rápida execução, como destacamos:

Tem peças que eu fico uma semana nelas, se eu fosse cobrar o justo mesmo, ia sair caríssima a peça. Aí o que eu faço: essa aqui que é mais fácil eu joga um preço mais alto, mas ela me cobre essa daqui que é mais trabalhosa. (TD1)

No entanto, são comuns as advertências das trabalhadoras de que fica cada vez mais complicado fazer esse jogo. O tabelamento, mencionado anteriormente, e as peças cada vez mais elaboradas tornam indiferente esse jogo, e, portanto, o valor pago por peça não compensa muitas vezes o tempo gasto. Neste sentido, aumenta-se cada vez mais o grau de dificuldade de execução das peças sem aumentar proporcionalmente sua remuneração. As trabalhadoras, entretanto, aceitam o trabalho assim mesmo, com o intuito de ter “garantias” de que não venha a faltar posteriormente.

A renda média das trabalhadoras-tipo precária é de R\$600,00, equivalente a das trabalhadoras formais, entretanto, não contam com os direitos (férias, 13º salário, fundo de garantia por tempo de serviço) e os benefícios (seguro desemprego, aposentadoria, etc.), reservados às últimas. Vale destacar que, dentre essas, apenas três delas (das 20 tipificadas) declaram que efetuam regularmente o pagamento de previdência social e que os rendimentos variam entre R\$350,00 a R\$1.400,00, sendo as que garantem renda melhor a custa de extensas jornadas de trabalho.

A remuneração das trabalhadoras-tipo tutelada é em média de R\$1.200,00 e duas (de sete tipificadas) efetuam regularmente o pagamento de previdência social como trabalhadoras autônomas. Ainda assim, a trabalhadora tutelada é tanto a trabalhadora

bem remunerada (renda de R\$2.500,00) como a trabalhadora que não consegue garantir remuneração considerável (renda de R\$550,00 – próxima à média de uma trabalhadora-tipo precária).

As trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou pequena patroa têm renda média de R\$1.400,00, sendo que, nos casos em que ocorre contratação de costureiras, é comum fornecerem uma renda menor que de fato conseguem garantir. Vale destacar que seis delas (de nove tipificadas) pagam regularmente a previdência social como autônomas.

A renda das trabalhadoras-tipo empreendedora equipara-se com a de uma proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa. São bem remuneradas na prestação de serviço, mas este não é o ponto de convergência de seus anseios. Querem atingir melhor renda, mas pela fabricação de seus produtos.

Portanto, as discussões empreendidas neste capítulo sobre o local de trabalho, o maquinário utilizado no processo de produção e a organização do processo produtivo, o período de trabalho e a jornada de trabalho, o tempo com a família e de lazer, o isolamento, a renda e a remuneração, evidenciam a hipótese de que as condições objetivas de trabalho têm implicações diretas na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

4.2. Relações de trabalho e relações de gênero no trabalho a domicílio

4.2.1. O conceito de gênero e sua relação com o mundo do trabalho

A identidade profissional é construída em interação com outras identidades sociais, tais como, as identidades de gênero. As mudanças nos padrões culturais e nos valores relativos ao papel social da mulher alteram a identidade feminina, e esta se volta cada vez mais para o trabalho remunerado (BRUSCHINI, *et.al.*, 2008).

A trabalhadora a domicílio da indústria de confecção é, também, a mulher, a mãe, a dona de casa, e todos esses papéis estão vinculados a sua esfera de atuação profissional. Suas atividades de trabalho remuneradas são executadas no próprio domicílio, em continuidade com o trabalho doméstico. Assim, as trabalhadoras mantêm formas de trabalho muito próximas do universo do trabalho doméstico seja pela natureza da atividade – costura –, seja pela proximidade física, e são, portanto, fortemente afetadas pela responsabilidade de cuidar ou providenciar o cuidado de seus filhos, o cuidado da casa, etc. No trabalho remunerado da indústria de confecção, são marcantes os papéis de gênero nas experiências profissionais das trabalhadoras. As relações de gênero contribuem ainda mais para a complexidade do processo de construção da identidade profissional dessas trabalhadoras.

Os papéis associados ao gênero (a mulher, a esposa, a trabalhadora) desenvolvem imagens e comportamentos, que, pelo menos em teoria, estão a ele associados, obrigando a trabalhadora a domicílio a formar uma identidade (uma imagem de si mesmo), conforme as imagens socialmente propostas.

Assim, a análise do trabalho feminino evidencia a importância de discutir a categoria gênero e suas implicações no mercado de trabalho. Para Scott (1994), gênero significa o saber a respeito das diferenças sexuais. O saber não se refere apenas a ideias, mas a instituições e estruturas, práticas cotidianas e rituais específicos, já que constituem relações sociais. Para a autora, o saber é um modo de ordenar o mundo e, como tal, não antecede a organização social, mas é inseparável dela. Assim, gênero é a organização social da diferença sexual, na medida em que estabelece significado para as diferenças corporais. Esses significados variam de acordo com as culturas, os grupos sociais e no tempo. A diferença sexual não é a causa original da qual a organização

social possa ser derivada em última instância, mas sim uma organização social variada que deve ser ela própria explicada.

Ao aceitar que as mulheres têm características inerentes e identidades objetivas consistentes e previsivelmente diferentes das masculinas e que elas geram definitivamente necessidades e interesses femininos, os historiadores deixam implícito que a diferença sexual é um fenômeno natural e não social. Para Scott (1994), gênero é uma construção social e não um derivado das diferenças físicas entre homens e mulheres. Cabe ressaltar que essa perspectiva não ignora as diferenças físicas, mais ressalta a existência de diferenças que são construídas a partir das relações sociais e dentro de um processo histórico.

Na Sociologia, a primeira a trabalhar a noção de gênero foi a socióloga Ann Oakley em 1972, ao definir que sexo é uma palavra que faz referência às diferenças biológicas entre machos e fêmeas e gênero, pelo contrário, é um termo que remete à cultura, ele diz respeito à classificação social em masculino e feminino. Numerosos e recentes trabalhos no domínio da história das mulheres adotam a abordagem sócio-histórica do gênero e a aplicam a uma descrição conceitualizada da vida de mulheres. Utilizando gênero como categoria conceitual, eles exprimem um engajamento político no sentido de promover a igualdade dos gêneros e o acesso das mulheres tanto à autonomia individual quanto ao poder político e econômico (TILLY, 2004).

Assim, adotamos a noção de gênero como uma construção conceitual, historicamente construída e definida que propõe ressaltar as diferenças entre homens e mulheres construídas a partir das relações sociais e dentro de um processo histórico e cultural. As relações sociais de gênero são construídas desde a infância, estabelecidas dentro da família, da escola, da comunidade, das instituições e fundamentam os lugares e as práticas de homens e mulheres na sociedade e no trabalho. Nesta tese, privilegamos o enfoque que essa abordagem tem, sobretudo, dentro das relações de trabalho. Entretanto, lembramos que as questões de gênero não emergem da fala dos atores, somos nós, pesquisadores, que atribuímos esses conceitos a partir de suas falas.

Com relação ao trabalho, nas últimas décadas, observa-se uma participação crescente das mulheres no mercado de trabalho, tanto no setor formal quanto nas atividades informais, bem como um novo incremento dos empregos no setor dos serviços. O crescimento contínuo da taxa de atividade das mulheres nos últimos trinta anos, acarretando sua presença maciça e irreversível no mundo do trabalho, reforçou e

redefiniu seu lugar nas questões levantadas pelas Ciências Sociais. As análises, nas Ciências Sociais, centraram-se na distribuição diferencial de homens e mulheres no mercado de trabalho, no ofício e nas profissões e nas mudanças no tempo e no espaço dessa distribuição, assim como na divisão do trabalho doméstico e na desigualdade entre os sexos (HIRATA, KERGOAT, 2008; HIRATA, 2009).

No Brasil, o emprego feminino aumentou quase três vezes desde a década de 1970. Entretanto, se a feminização do mercado de trabalho é evidente, ela não significou que os empregos ocupados sejam idênticos para homens e mulheres. Nas relações de trabalho, as representações de gênero influenciam a entrada de homens e mulheres no mundo do trabalho, constituindo-se como fator fundamental da segmentação ocupacional e da divisão sexual do trabalho. O mercado de trabalho destaca-se de um lado, pelo elevado desemprego das mulheres e a má qualidade do emprego feminino e a predominância em atividades precárias e informais, de outro, a conquista de bons postos de trabalho e o acesso a carreiras e profissões de prestígio por parte de mulheres escolarizadas. O crescimento das mulheres no mercado de trabalho não as livrou também de uma distribuição desigual das responsabilidades familiares e domésticas. (NEVES, 2000, 2001; HIRATA, 2002; BRUSCHINI, *et.al.*, 2008).

No que diz respeito a esse aumento da proporção de mulheres no mercado de trabalho no Brasil, as pesquisas de institutos como o IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – têm demonstrado, ao longo das últimas décadas, não só o crescimento da proporção de mulheres na população economicamente ativa, mas também do número de mulheres chefes de domicílio. Portanto, as mudanças não ocorrem apenas no âmbito do mercado de trabalho, mas também no espaço doméstico e familiar.

No trabalho formal, a divisão sexual do trabalho⁴², operada pelo capital dentro das indústrias, dividiu as atividades de concepção – preenchidas pelo trabalho masculino –, e as dotadas de menor qualificação, o trabalho repetitivo e monótono – preenchidos pelas mulheres. A execução fragmentada e estandardizada sob forte pressão

⁴² A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho decorrente das relações sociais entre os sexos e, mais, é fator prioritário para a sobrevivência das relações sociais entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e socialmente. Tem como características atribuir prioridade aos homens na esfera produtiva e mulheres na esfera reprodutiva e, simultaneamente, a captação pelos homens das altas funções de valor social acrescentado. Essa forma particular de divisão social do trabalho tem dois princípios organizadores: o princípio da separação – existem trabalhos de homens e trabalho das mulheres – e o princípio hierárquico – um trabalho de homem "vale" mais do que um trabalho de mulher – (HIRATA, KERGOAT, 2008).

de tempo, característica das técnicas tayloristas/fordistas de produção, aplica-se principalmente às trabalhadoras, sobretudo às mais jovens. Os postos onde há oportunidades de formação e de carreira, as tarefas menos intensas, as que requerem força física, são os trabalhadores do sexo masculino que ocupam. A informatização, por sua vez, não criou, como se acreditava, mais postos técnicos de trabalho feminino na produção eletrônica do que havia antes nos processos eletromecânicos (HIRATA, 2000; 2002, FRASER, 2001, 2007; ANTUNES, 2002).

Nas atuais relações de trabalho, conjetura-se a existência de novas configurações da divisão sexual do trabalho (HIRATA, KERGOAT, 2008). Portanto, verifica-se:

- a) o surgimento e desenvolvimento, com o processo de flexibilização e de precarização do emprego, de um "nomadismo sexuado": nomadismo no tempo para as mulheres; nomadismo no espaço para os homens;
- b) dualização do emprego feminino. Simultaneamente à precarização e à pobreza de um número crescente de mulheres, constata-se o aumento dos capitais econômicos, culturais e sociais de uma proporção não desprezível de mulheres ativas;
- c) cada vez com mais frequência, as mulheres investem em suas carreiras. Como o trabalho doméstico nem sempre é tido em conta nas sociedades mercantis, e o envolvimento subjetivo é cada vez mais necessário e requisitado nas novas formas de gestão corporativa, as mulheres, particularmente aquelas que atingem cargos de gerência, devem terceirizar "seu" trabalho doméstico. Para isso, recorrem ao crescente número de mulheres pobres (HIRATA, KERGOAT, 2008).

Assim, a importância atual do fenômeno de precarização do trabalho e do emprego é ilustrada de maneira paradigmática pelo paradoxo do aumento do emprego feminino acompanhado do crescimento simultâneo do emprego vulnerável e precário das mulheres. O quadro atual de reestruturação do emprego tem perpetuado a divisão sexual do trabalho sob a forma de um apelo à mão de obra feminina, que tem sido utilizada como um meio de contornar a rigidez do sistema de emprego; por isso, elas têm sido selecionadas para o trabalho temporário, *part time*, informal, portanto, nos postos de trabalho precário (HIRATA, 2002; 2009). No Brasil, a inserção das mulheres no mercado de trabalho tem sido caracterizada através do tempo pela precariedade, que

tem atingido uma importante parcela de trabalhadoras, e, em contraste, elas têm adentrado também em áreas profissionais de prestígio (BRUSCHINI, *et.al.*, 2008).

O consenso na interpretação sobre a vida contemporânea é que o ingresso das mulheres no mercado de trabalho, o acesso maior à escolaridade e o processo de individuação nas relações sociais foram decisivos para redefinir o seu lugar na sociedade e na família (ARAÚJO, PIKANÇO e SCALON, 2008).

No mundo do trabalho, as mulheres ocupam um lugar singular entre os trabalhadores de hoje. A definição do lugar que elas ocupam no mundo do trabalho é transversal àquela das categorias socioprofissionais – CSP – e é, portanto, evidentemente, diferente das definições dos grupos operários. Deste modo, as mulheres estão presentes no grupo operário, embora em minoria; em contrapartida, são majoritárias no comércio e nos serviços; e, por fim, ocupam majoritariamente os postos de trabalho informal e atípico. A precarização do trabalho na atualidade – que atinge também a categoria dos empregados – deve, portanto, ser correlacionada à sua composição sexuada (HIRATA, 2009). Com relação às trabalhadoras a domicílio sujeitos-objeto dessa análise, lembramos que nos processos de terceirização e na “nova” organização do trabalho se inseriram como trabalhadoras informais em uma modalidade atípica de trabalho – o trabalho a domicílio.

No que concerne à qualificação, a única fonte reconhecida de formação é a qualificação formal por meio de institutos ou cursos de formação profissionalizante. Os homens possuem qualificações, as mulheres apenas “qualidades”, consideradas naturais, inatas, na medida em que não foram adquiridas pela formação profissional (HIRATA, 2002; 2009; ALVARES, *et.al.* 2005).

Entre as mulheres, conforme destacamos, os níveis de escolarização vêm crescendo gradativamente ao longo dos anos. Há um aumento dos anos de escolaridade em todos os níveis, e um acesso maior à formação profissionalizante, entretanto, é possível assinalar uma contradição porque mesmo sendo essa a única fonte reconhecida de formação, tal mudança não tem ainda refletido, significativamente, no mercado de trabalho para as mulheres.

Especificamente no trabalho a domicílio, as qualificações obtidas antes de entrarem no mundo do trabalho remunerado, por meio do treinamento no trabalho doméstico e em outras artes domésticas, são também aproveitadas pelo capital que tem

se apropriado cada vez mais dessas experiências (PEREIRA, 2004). A educação formal não tem peso considerável nas atividades executadas por essas trabalhadoras; a sua formação ocorre na prática e pouco reconhecimento há com relação às trabalhadoras que conseguiram níveis mais elevados de formação, conforme veremos adiante, nas discussões sobre reconhecimento.

Também, no trabalho a domicílio, o acúmulo de atividades por parte da mulher impossibilita seu reconhecimento enquanto trabalhadora, já que as atividades realizadas no seio da família, mesmo que auferida a remuneração (as atividades de cuidado de crianças e idosos, os serviços domésticos, as atividades de costura, etc.), não são reconhecidas como atividades profissionais. Uma vez que o trabalho a domicílio está associado ao trabalho doméstico, sua legitimidade profissional se acha comprometida, tanto no plano social como no familiar, não sendo reconhecida dentro de uma hierarquia das profissões (ABREU e SORJ, 1993). Também a responsabilidade e o trabalho de cuidado (crianças, adolescentes e idosos) continuam sendo atribuídos às mulheres e confinados ao âmbito não mercantil, considerados como “bens gratuitos fornecidos pela natureza” e continuam sem reconhecimento econômico e social; tampouco se reconhece o esforço que estas representam (ABRAMO e TODARO, 2008).

Para Dubar (2009), a questão da identidade feminina é inseparável dos relacionamentos de dominação sexuada. Enquanto permanecem sujeitas aos seus papéis domésticos e, sobretudo, às tarefas de dona de casa, não reconhecidas economicamente, as mulheres só podem alcançar uma identidade de procuração (filha de, mulher de, mãe de).

Com relação à divisão do trabalho profissional e doméstico, Hirata e Kergoat (2008), distinguem quatro modelos diferentes:

- 1) *o modelo tradicional*: no qual o papel da família e os papéis domésticos ficam inteiramente a cargo das mulheres, o papel de "provedor" é conferido aos homens;
- 2) *o modelo de conciliação*: é quase que exclusivamente das mulheres a função de conciliar a vida familiar e a vida profissional;
- 3) *o paradigma da parceria*, que presume o *status* de igualdade social entre os sexos - defendida durante a Quarta Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada em Pequim, pelas Nações Unidas, em 1995. Esse

princípio de parceria considera mulheres e homens como parceiros e sua relação em termos de igualdade ao invés de poder;

- 4) o *modelo de delegação*: Hirata e Kergoat (2008) desenvolvem a hipótese do surgimento de um quarto modelo que substitui ou sobrepõe ao "modelo da conciliação", no qual, as mulheres devem conciliar a vida familiar e a vida profissional. Para Hirata e Kergoat, o aumento da inserção de mulheres em atividades executivas – altas funcionárias – e de profissões de nível superior para mulheres (bem remuneradas) trouxe “soluções” alternativas ao antagonismo entre responsabilidade profissionais e familiares, delegando então, parte das últimas a terceiros (contratação de trabalhadoras para execução das atividades realizadas na casa).

As análises sobre as relações de gênero na atualidade sugerem, portanto, mudanças no universo do trabalho feminino e doméstico. Propomos, no próximo item, traçar um breve paralelo entre a teoria e a amostragem definida para esta pesquisa, destacando, particularmente, a divisão do trabalho profissional e doméstico a partir das análises de Hirata e Kergoat (2008).

4.2.2. As relações de gênero no trabalho a domicílio da indústria de confecção

Os papéis de gênero têm forte impacto nas opções profissionais das trabalhadoras a domicílio sujeitos-objeto desta análise. Com relação às trabalhadoras pesquisadas, o fator preponderante apontado para a escolha por essa modalidade de trabalho é o cuidado com os filhos. Das trabalhadoras entrevistadas (40), 23 delas destacam que prevaleceu na sua opção o cuidado dos filhos ainda crianças ou adolescentes. Entretanto, as trabalhadoras, em contrapartida aos papéis de gênero, apontam outros fatores e até mais de um fator pela sua opção, tais como:

- a) treze citam a comodidade de realizar uma atividade remunerada dentro da casa. O que prevalece na opção dessas trabalhadoras é a possibilidade de livrar-se da difícil rotina de locomoção para o trabalho, deste modo, de levantar muito cedo, tomar ônibus na maioria dos dias lotados, e retornar para suas casas, novamente, em ônibus lotados. Ressalta-se, também, a possibilidade que o trabalho a domicílio traz que é lhes

garantir um trabalho remunerado e poder realizar as atividades relacionadas ao cuidado com a casa, esse último associado aos papéis de gênero;

- b) oito delas destacam a remuneração melhor que na fábrica. Apontam a possibilidade de atingir uma remuneração melhor, mesmo que para isso necessitem estender a jornada de trabalho. Assim, as necessidades econômicas se apresentam como um fator decisivo para essa experiência;
- c) seis trabalhadoras destacam o desejo de ter um negócio próprio. Para essas trabalhadoras é priorizado o trabalho por conta própria, e a possibilidade que ele oferece de ter um negócio próprio ou empreendimento;
- d) cinco trabalhadoras ressaltam a rotina na fábrica. Apontam o difícil relacionamento com patrões, chefes e colegas de trabalho: *trabalhar com patrão não está com nada não* (TD9) ou *eu estava cansada de chefe que queria mandar mais que o patrão* (TD24);
- e) cinco destacam o sustento da família por falta de outra opção. Para essas, o fator preponderante foi ter uma atividade que garantisse o sustento da família: *pelo fato de eu estar desempregada eu falei que não estava mais compensando* (TD40);
- f) quatro apontam a flexibilidade no horário e nos períodos de trabalho. Essas trabalhadoras manifestam o desejo de poder determinar o seu horário de trabalho, de sair do trabalho para realizar outras atividades e, se necessário, estender a jornada de trabalho no outro dia ou trabalhar até mais tarde, para compensar aquele tempo dedicado a outras atividades: *cansei, cansei de ter horário fixo, e a gente trabalhando por conta própria, dá pra ir no médico sem grandes transtornos, dá pra viajar em época que o marido pode* (TD25);
- g) e, por fim, também associado aos papéis de gênero, três trabalhadoras indicam o cuidado e acompanhamento de pais idosos.

A junção espaço-temporal do trabalho-produção e da família-reprodução introduz ainda uma relação social que circunscreve essas mulheres ao espaço da casa, e faz com que elas se definam, sobretudo, por seus papéis domésticos: de que estar em casa lhes possibilita ser mãe, cuidar dos filhos, cuidar dos afazeres da casa, cuidar do

marido, dos pais, etc. Confirma-se, portanto, a hipótese de que a vinculação entre vida privada e profissional contribui para a criação dos filhos quando eles ainda dependem dos cuidados maternos e possibilita os cuidados com a casa, mas faz com que o trabalho seja visto como um bico, inviabilizando a construção de uma identidade profissional empreendedora.

As trabalhadoras que necessitam cuidar dos filhos pequenos e adolescentes destacam a difícil conciliação de sair de casa para trabalhar e cuidar deles. Para elas, a remuneração no trabalho fora de casa não seria igualmente suficiente para remunerar pelo cuidado das crianças pequenas, e que os filhos adolescentes necessitam de um acompanhamento mais próximo do seu desenvolvimento. Alegam, portanto, que o trabalho em casa permite acompanhar o desenvolvimento das crianças, levá-las ao médico e cuidar quando doentes – mesmo as que conseguem pagar por uma babá.

Com relação aos filhos adolescentes, observa-se um decréscimo nas taxas de atividades (formais) de mães quando os filhos têm mais de 14(quatorze) anos, devido a preocupações de outra ordem, como a circulação do filho nas ruas (violência), sujeitos às más companhias e ao consumo de drogas – cigarro, álcool, entorpecentes – (BRUSCHINI, *et.al.*, 2008). O acompanhamento de adolescentes é um dos fatores que conduziriam as mulheres para o trabalho a domicílio.

Entre as demais trabalhadoras da indústria de confecção (10 entrevistadas), o cuidado com os filhos não aparece como fator preponderante para o estabelecimento de suas relações de trabalho, mesmo porque sete das trabalhadoras ou não têm filhos, ou já são adultos. Assim, a criação dos filhos não aparece como algo que possa impedir ou constituir-se como fator relevante para trabalharem ou não fora de casa. As três restantes ainda têm filhos pequenos, mas os cuidados ficam, pelo menos um período, a cargo de familiares como as avós; e a criança que está em idade escolar, fica a outra parte do dia na escola. Isso demonstra o que já foi destacado por outras pesquisas, de que as mulheres se inserem em atividades informais logo após o nascimento dos filhos.

Com relação à divisão do trabalho profissional e doméstico, há uma estreita relação com três dos quatro modelos desenvolvidos por Hirata e Kergoat (2008), discutidos anteriormente. Como nossa amostragem é de mulheres, trabalhadoras e remuneradas, o primeiro modelo – o tradicional, logo, mulheres responsáveis pelas atividades domésticas e homem provedor – não é identificado entre elas. Entretanto, observamos que as funções relacionadas ao cuidado da casa ainda estão concentradas

nas mãos das mulheres, prevalece, portanto, o modelo da conciliação (atividades profissionais e trabalho doméstico). Das trabalhadoras entrevistadas, nove têm o trabalho doméstico concentrado em suas mãos e doze nas mulheres da família. Quatro delas não executam as atividades domésticas, e, assim, delegam (modelo de delegação) as atividades a trabalhadoras domésticas. Por fim, quinze apontam o envolvimento da família – principalmente companheiros – nas atividades domésticas (paradigma da parceria).

O acesso maior aos eletrodomésticos possibilita também que dediquem menos tempo ao cuidado com as refeições, com as roupas, à arrumação da casa e ao cuidado das crianças (que podem se entreter com TV, computadores, jogos), mas o essencial das tarefas domésticas cabe ainda a elas, e elas dedicam a essas atividades muito mais tempo que seu cônjuge ou companheiro.

Assim, o trabalho doméstico continua concentrado nas mãos das mulheres. O acúmulo de tarefas domésticas e profissionais é a regra para o conjunto das que exercem atividades remuneradas informais (HIRATA e KERGOAT; 2008). Entretanto, já é possível vislumbrar mudanças nessas relações, principalmente entre as trabalhadoras mais jovens, pois é justamente entre essas que verificamos o maior envolvimento da família nas atividades relacionadas à casa.

Os modelos de divisão do trabalho profissional e doméstico desenvolvidos por Hirata e Kergoat (2008) foram também aplicados às diferentes trabalhadoras-tipo, e revelaram diferenças marcantes entre elas. Por um lado, para as trabalhadoras-tipo precárias e tuteladas, as funções relacionadas ao cuidado da casa estão concentradas nas mãos das mulheres da família (a trabalhadora e suas filhas) e prevalece, portanto, o modelo da conciliação (atividades profissionais e trabalho doméstico). Por outro lado, o trabalho doméstico não tem peso considerável na rotina das trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e da empreendedora. Entre essas trabalhadoras-tipo, prevalecem o envolvimento da família – principalmente companheiros – nas atividades domésticas (paradigma da parceria) e o modelo da delegação; deste modo, trabalhadoras que não executam as atividades domésticas, delegam essas atividades. O paradigma da parceria sobressai, particularmente, entre as trabalhadoras mais jovens, como destacamos anteriormente.

A seguir, apresentamos o quadro da divisão trabalhadoras-tipo e modelos de divisão do trabalho profissional e doméstico:

Variável \ Tipo		Trabalhadora precária	Trabalhadora tutelada	Trabalhadora proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa	Trabalhadora empreendedora
Divisão do trabalho doméstico e profissional	Modelo tradicional	-	-	-	-
	Modelo da conciliação	14	5	1	1
	Paradigma da parceria	6	2	4	3
	Modelo da Delegação	-	-	4	-
TOTAL		20	7	9	4

Essa divisão confirma a hipótese de que uma divisão equiparada do trabalho profissional e doméstico entre os membros da família possibilitaria a construção de uma identidade profissional empreendedora, em contrapartida, o acúmulo de atividades domésticas com as atividades profissionais contribuiria para construção de uma identidade profissional de trabalhadora precária.

Com relação às outras trabalhadoras da indústria de confecção, muda a relação no que se refere ao envolvimento com as atividades domésticas no núcleo familiar: sete (de 10) das trabalhadoras destacam o envolvimento da família nas atividades domésticas, uma não as faz, e as duas restantes têm o trabalho concentrado em suas mãos ou nas mãos das mulheres da família. Vale ressaltar, também, que cinco das trabalhadoras são ainda solteiras e que seis delas ainda vivem com os pais e, contam com o apoio dos familiares.

O trabalho a domicílio evidencia também uma tendência demográfica: o crescimento dos arranjos familiares chefiados por mulheres que, em 2005, chegou a 30,6% do total das famílias brasileiras (BRUSCHINI, *et.al.*, 2008). Portanto, a remuneração dessas mulheres tem papel fundamental na manutenção da família. Das entrevistadas, 26 apontam que sua renda é para ajudar nas despesas de manutenção da família, 11 são arrimo de família, ou seja, a renda adquirida nas atividades no trabalho a domicílio mantém a família, as outras três têm as atividades como uma forma de adquirir a independência financeira, de maneira que sua renda não é utilizada no sustento da família. O trabalho a domicílio é também uma forma das trabalhadoras

adquirirem autonomia financeira; e como destaca Dubar (2009), a independência financeira é uma condição importante da autonomia pessoal das mulheres.

Eu acho assim, minha independência é eu ter o meu dinheiro, eu saber o que eu vou fazer sem perguntar nada pra ninguém. Quando eu fui ver eu já fui lá e já fiz. A minha independência é essa, entendeu? Porque é muito triste você chegar perto do seu esposo, do seu pai pedir dinheiro e eles dizerem pra quê. Aí já pergunta pra quê, aí eu não gosto. Por isso que eu gosto de trabalhar. Trabalhei a vida toda por isso. Por isso que eu trabalho. É pra mim ter a minha independência financeira mesmo, pra mim ter o meu salário. (TD33)

Concluindo, a entrada das mulheres no mercado de trabalho significou uma mudança de grandes dimensões, particularmente, com relação à construção das identidades profissionais. A grande maioria delas procura conciliar investimentos profissionais com atividades familiares ou pessoais. O resultado deste processo é uma nova relação social, que privilegia a tentativa de forjar seu próprio projeto de vida e sua própria identidade profissional em relação a outros papéis sociais (DUBAR, 2001). Tal qual ocorre com as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção. Como vimos, mesmo com indicativos de mudanças no universo do trabalho feminino e doméstico prevalece ainda, no trabalho a domicílio, o modelo da conciliação. A análise dos dados confirma a hipótese de que as relações de gênero são relevantes na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

5. AUTONOMIA NO TRABALHO A DOMICÍLIO DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO

Neste capítulo, desenvolvemos as discussões teóricas sobre a autonomia e trabalho e inserimos as discussões nas transformações recentes do trabalho e suas implicações no trabalho a domicílio. O objetivo deste capítulo é analisar a relação entre autonomia no trabalho e a construção da identidade profissional.

Na seção 6.1, delimitamos o conceito de autonomia a partir das análises de Castoriadis (1995) e inserimos as discussões no mundo do trabalho.

Na seção 6.2, destacamos as transformações no mundo do trabalho e suas implicações no que concerne à autonomia. Destacamos os critérios de Zacarrelli (*apud* AZAIS, 2004) e as inserimos na definição dos parâmetros de análise da autonomia no trabalho a domicílio da indústria de confecção.

Na seção 6.3, analisamos, a partir dos critérios definidos por Zacarrelli (*apud* AZAIS, 2004), a autonomia no trabalho a domicílio por meio de cinco dimensões, a saber: a) dependência ou independência na relação de trabalho, b) os meios de produção, c) organização do trabalho e do processo de produção, d) o risco no trabalho a domicílio, e, e) controle do tempo: horário e ritmo de trabalho. A partir dessas dimensões, analisamos a autonomia no trabalho para as diferentes trabalhadoras-tipo, deste modo: a *trabalhadora-tipo precária*, a *trabalhadora-tipo tutelada*, a *trabalhadora-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa* e, por fim, a *trabalhadora-tipo empreendedora*.

5.1. Autonomia e trabalho

A autonomia coloca a trabalhadora a domicílio no centro da definição de sua identidade, portanto, fornece conteúdos significativos que permitem a construção de sua identidade profissional. No trabalho informal – tal qual o trabalho a domicílio –, sob o signo do empreendedorismo, coloca-se, de antemão, que essas relações de trabalho possibilitariam às trabalhadoras maior autonomia uma vez que estarão fora do espaço de

abrangência da fábrica. Entretanto, veremos que nessas relações de trabalho estão presentes as duas dimensões, tanto a autonomia quanto o seu outro, a heteronomia no trabalho.

Destarte, por um lado, abrem-se às trabalhadoras as possibilidades de determinar livremente suas regras de ação, tais como: definir os contratantes, horários de trabalho, ordem das atividades, trabalho a ser executado (envolvendo dificuldade, esforço ou prazo destinado) e vislumbra-se, inclusive, a atividade autodeterminada que imprime o toque pessoal e particular no produto, a fabricação própria que envolve a constituição de um empreendimento. Por outro lado, trabalhadoras são utilizadas como mão de obra barata e subordinada para obtenção de uma produção programada, rápida e cujo objetivo é unicamente o aumento dos ganhos de produtividade e do lucro. Trabalhadoras que detêm pouca autodeterminação com relação ao trabalho e ao processo de produção.

Nas relações de trabalho, a norma em vigor é o processo de propagação das formas supostamente autônomas de trabalho que pressupõe a valorização de um perfil de trabalhador(a) ao mesmo tempo engajado no seu trabalho e nos projetos da empresa e totalmente desvinculado dela. Logo, as novas formas identitárias tendem a suplantam a identidade de empresa como uma forma, a mais legítima e a mais rentável no campo do trabalho (DEMAZIERE e DUBAR, 2000; DUBAR, 2001).

A maior ou menor possibilidade de exercer a autonomia dentro dessas relações de trabalho é fator expressivo na construção da identidade profissional. É o que propomos analisar com relação às trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

A autonomia é a legislação ou a regulação por si mesmo. Diz respeito ao indivíduo e ao plano coletivo. A autonomia torna-se o meu discurso e deve tomar o lugar do discurso do outro. O discurso do outro é, também, a relação com o imaginário, e o outro – que está em mim – é social. Tal princípio elucidada a dimensão social da autonomia (CASTORIADIS, 1995). A autonomia individual só é conceitual.

Só é possível falar em autonomia em relação ao seu contrário, a heteronomia. A heteronomia é legislação ou a regulação pelo outro. Assim, o essencial no nível individual é o domínio por um imaginário autonomizado que conduz à função de definir para o sujeito tanto a realidade, quanto seu desejo. A heteronomia encontra razão de ser no social, no fato de que nenhuma autonomia individual pode superar as consequências

e anular os efeitos sobre nossa vida da estrutura opressiva da sociedade na qual vivemos. Portanto, não se trata pura e simplesmente do discurso do outro, embora esse desempenhe papel essencial como determinação e conteúdo do inconsciente e do consciente dos indivíduos (CASTORIADIS, 1995).

A autonomia não é, pois, elucidação sem resíduo e eliminação total do discurso do outro não reconhecido como tal. Ela é instauração de outra relação entre o discurso do outro e o discurso do sujeito. Existe, pois, a possibilidade permanente e constantemente atualizável de olhar: objetivar, colocar à distância e, finalmente, transformar o discurso do outro em discurso do sujeito. Todo indivíduo transforma o que ele pensa. Esta atividade do sujeito que “trabalha sobre si mesmo” encontra como seu objeto o discurso do outro e, sem esse objeto, ela simplesmente não é. O sujeito é também atividade, mas a atividade sobre alguma coisa, do contrário ela não é nada. Ela é, pois, codeterminada por aquilo que ela se dá como objeto (CASTORIADIS, 1995). A autonomia não é, de tal modo, a eliminação pura e simples do discurso do outro. É, sim, a elaboração desse discurso em que o outro é material imprescindível.

Portanto, a análise da autonomia identifica-se com o problema da relação do sujeito e os outros – significativos – que aparecem como constitutivos do sujeito, de seu problema e da sua possível solução.

No que se refere à relação entre autonomia e trabalho, sua compreensão deriva de uma análise das implicações que as discussões sobre a autonomia têm dentro das transformações no universo do trabalho e do emprego.

Com relação ao universo do trabalho, a autonomia é concebida, idealmente, como a capacidade de um sujeito (individual ou coletivo) determinar livremente as regras de ação às quais lhe apresentam, para fixar dentro do seu espaço de ação, as modalidades precisas da sua atividade, sem que um exterior lhe imponha as suas normas (CHATZIS *apud* PERRENOUD, 2000).

A autonomia é compreendida, portanto, como a possibilidade de autoafirmação na disputa pela norma no trabalho e na vida. A noção de autonomia no trabalho vai se modificando ao passo em que se constitui a classe trabalhadora. As transições de sentido se dão na disputa pelo poder de determinar a norma que rege o cotidiano no campo das relações de classe e no trabalho. Logo, a categoria vai mudando de sentido

ao longo do processo de relação dos trabalhadores com os seus outros e com os processos de apropriações, destituições e institucionalizações etc. (FERRAZ, 2009).

Para Gorz (2004), no trabalho, quanto mais se amplia a autonomia mais deveria radicalizar-se a recusa da heteronomia. Entretanto, ressalta que sempre existiram atividades nas quais os trabalhadores deveriam ser autônomos, contudo, estavam totalmente implicados em sua tarefa e, ao mesmo tempo, deviam aceitar as tarefas que lhes fossem impostas. Assim, eram soberanos, mas limitados e assujeitados.

A divisão do trabalho é apontada como atividade heterônoma que limita o trabalhador(a) à autogestão do trabalho. Neste sentido, com a divisão do trabalho, resta ao trabalhador apenas autogerir as consequências de mudanças e de decisões que vêm de cima. O trabalho de produção passa a ser assegurado somente por uma massa atomizada de operários sem autonomia nem poder técnico. Entretanto, é impossível, com efeito, inverter a evolução geral de modo a fazer renascer por toda parte e para todos o domínio da produção e do produto e, ao mesmo tempo, a realização e o desenvolvimento pessoal. O caráter pessoal do trabalho se perde necessariamente na medida em que o processo de produção se socializa (GORZ, 1982).

Na realidade do trabalho dentro das empresas taylorista-fordista, o operário e o grupo de produção não podem fazer uso autônomo nem das máquinas nem dos componentes que fabricam. Sua margem de autonomia diz respeito apenas à organização e à velocidade da execução das operações exigidas, o número e a duração das pausas, o efetivo da equipe e a duração do trabalho. Desde o momento em que uma norma é fixada pelos operários e aceita pela hierarquia, ela se torna, para o operário, uma nova sujeição (GORZ, 1982).

Assim, para Gorz (1982), só poderia haver moralidade ou moralização das relações quando existisse uma esfera de atividades autônomas na qual o indivíduo fosse o autor soberano de seus atos. A moralização não exigiria necessariamente a supressão da esfera da heteronomia; exige apenas sua subordinação à esfera da autonomia. Essa subordinação é garantida na medida em que a realização integral dos indivíduos nas e por suas atividades e suas relações autônomas for a finalidade efetiva para a qual servem de suporte as instituições sociais e seu núcleo incompreensível de atividades heterônomas.

Neste sentido, a heteronomia garantiria a produção programada, planejada de tudo o que é necessário à vida dos indivíduos e ao funcionamento da sociedade o mais eficazmente possível, com o menor consumo de esforços e de recursos. Com a autonomia, entretanto, os indivíduos produzem de forma autônoma, fora do mercado, sozinhos ou livremente associados, bens e serviços materiais e imateriais, não necessários, mas de acordo com os desejos, os gostos e a fantasia de cada um. A expansão da esfera de autonomia tem, desse modo, por condição, para Gorz (1982), a existência de uma produção heterônoma, industrializada, mas limitada aos bens e serviços socialmente necessários que não podem ser realizados com a mesma eficácia pelas atividades autônomas.

Entretanto, para Gorz (1982), o contexto atual de degradação das condições de trabalho, o desemprego, a pobreza, a desigualdade, a marginalização social, produzidos pelo anseio crescente de produtividade e de lucro, expõem e fragilizam a autonomia no trabalho, tornando-a, nessas condições, irrelevante uma vez que ela não é acompanhada de uma autonomia cultural, moral e política.

Assim, o conceito de autonomia no trabalho lança mão de duas dimensões: a primeira é a sua dimensão operacional e a segunda a dimensão identitária. A transformação do trabalho em um bem cuja possessão exige sacrifícios e a transformação do emprego em um privilégio culminaram na sujeição do trabalhador, sem se colocar realmente a questão da reapropriação do trabalho o que, *a priori*, acompanharia a autonomia no trabalho (ROSENFELD, 2004). A autonomia não pode ser entendida apenas a partir das exigências funcionais, mas deve também interessar à vontade de existir dos indivíduos, a sua busca de liberdade e de afirmação de si (DURAND, 2004). Na própria afirmação da identidade há um exercício de autonomia.

Ainda com relação à autonomia no trabalho, para Chatzis (*apud* PERRENOUD, 2000), um dos grandes achados dos trabalhos realizados por investigadores sobre o funcionamento efetivo das organizações industriais fortemente racionalizadas consiste na defasagem constatada entre a norma (imposta pela organização) e a ação situada do operador (e da equipe), ou seja, entre tarefa prescrita (trabalho predefinido) e atividade real. Este desvio – onde habita a autonomia dos atores – pode ser lido, às vezes, como um ato de resistência (busca de liberdade e afirmação) contra a ordem da fábrica, às vezes, como a tomada pelos operadores, a título individual ou coletivo, da organização

formal que ultrapassada pela irrupção do imprevisível, é incapaz de indicar aos seus membros o que é necessário fazer.

A tarefa é da competência da prescrição, é o que deve ser feito, e a atividade real, ao oposto, é o que se faz. A atividade é uma prova subjetiva onde se mede a si mesmo e aos outros para ter uma possibilidade de chegar a realizar o que se deve fazer.

No desvio entre a tarefa prescrita e a atividade real é que se manifestam a autonomia no trabalho, a parte da individualidade e criatividade da pessoa, o seu caráter irredutível aos procedimentos e às máquinas, as suas competências, a sua inteligência no trabalho. Na atividade real efetivamente realizada no processo de produção, o trabalhador escapa à prescrição e redefine o processo de trabalho. Assim, o processo produtivo constrange o trabalhador a adaptar a tarefa prescrita às condições reais de sua execução. O trabalhador, então, modifica sucessivamente o conteúdo do trabalho, as tarefas, a utilização da ferramenta (CLOT, 2001).

Portanto, nas situações, mesmo as mais difíceis, os executantes criam recursos para alargar sua margem de autonomia que conduzem à auto-organização no quadro das regras formais e prescritas do trabalho e, conseqüentemente, dos jogos sociais. Todavia, ainda prevalece a tendência da prescrição como garantia de qualidade e procura-se o aperfeiçoamento da cartilha e a formalização do saber prático (DURAND, 2004).

5.2. As análises da autonomia no contexto de transformações do trabalho

As análises recentes sobre a autonomia no trabalho estão centradas, principalmente, nas transformações das relações de trabalho e procuram compreender as implicações que tiveram para os trabalhadores.

Do ponto de vista do emprego, ou seja, para os trabalhadores assalariados, segundo Durand (1992, 2004), haveria ênfase na autonomia, na iniciativa individual e no desenvolvimento da subjetividade. Interroga-se, entretanto, se essas transformações possibilitaram a existência de um trabalho mais interessante ou um mergulho do trabalhador em situações cada vez mais degradantes de trabalho. Assim, a combinação produtiva iniciada há duas décadas é acompanhada de uma intensificação do trabalho e de certa ampliação da jornada de trabalho. A polivalência e a intensificação do trabalho

são apontadas como degradantes das condições de trabalho, portanto, numa perspectiva contrária significou menos tempo para as mesmas tarefas, mais estresse no trabalho, novas tarefas, trabalho menos zeloso. Entretanto, por certos assalariados é apontada positivamente, significando para esses uma melhor organização no trabalho e mais autonomia.

Nesta perspectiva, o surgimento dessa “nova” autonomia é, por um lado, algo “bom”, pois não recorre somente aos assalariados mas também os estimula; por outro lado, essa dinâmica dá lugar a um fenômeno confuso de medo e de “trabalho sem fim”. Os constrangimentos excessivos, a falta de reflexão, a sobrecarga de trabalho e tantos outros elementos são inerentes e característicos da nova situação. O trabalho “sem fim” não segue somente as ordens da direção. Os assalariados fazem-no também por sua própria iniciativa, ignoram a regulamentação sobre as horas de trabalho destinadas, com efeito, a protegê-los (GLISSMANN, 2001). O desemprego e formas inseguras de inserção tornam os espaços de trabalho marcados pela instabilidade, incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e risco e impõem aos trabalhadores uma imersão no trabalho sob o constrangimento de que só pelo envolvimento total garantiriam sua inserção. É a imposição como norma “universal” do novo trabalhador precarizado, disponível para a empresa para além dos limites de tempo e de espaço profissional e privado (GEORGES, 2008).

A noção de autonomia, portanto, é vista hoje, por um lado, como uma estratégia de sobrevivência ou de adaptação às circunstâncias adversas impostas pelas modificações advindas do processo de globalização e reestruturação do capitalismo. Em tais condições, é ressaltado, sobretudo, o que implica diretamente na figura do trabalhador polivalente e engajado nos ganhos de produtividade da empresa (CATTANI, 1996, 2002; NARDI, 2006). Tal dimensão se aproximaria da conceituação de heteronomia apontada por Gorz (1982).

A apologia da autonomia é marcada, portanto, por uma contradição na qual a organização do trabalho é crescentemente normalizada e ser autônomo é uma regra. Nesse sentido, a noção de autonomia evoca o seu contrário, a heteronomia. Os trabalhadores são, no trabalho formal, chamados a exercer a autonomia e a iniciativa a fim de resolver os imprevistos do cotidiano de trabalho. No discurso, é proposto a eles o aumento da sua capacidade de decisão e autonomia e, na prática, visam à internalização da regra, à intensificação do trabalho e à individualização da relação de subordinação.

Há, pois, um processo de institucionalização da autonomia no qual os trabalhadores “devem ser autônomos”, logo, uma autonomia outorgada. Desse modo, a autonomia outorgada é uma contradição em seus termos, na medida em que a empresa espera a participação do trabalhador e torna-a praticamente compulsória. Uma participação assujeitada é o que impõe a nova ordem na produção (ROSENFELD, 2004, FERRAZ, 2009).

As novas relações de trabalho esperam do trabalhador que ele seja sujeito (LAZZARATO, 2001), no sentido de ser capaz de tomar as decisões necessárias dentro do processo de produção, de modo a diminuir as interrupções, ganhar agilidade e proporcionar maiores ganhos de produtividade. A busca de autonomia, entretanto, situa-se fora da lógica econômica e dentro de uma lógica de valores e de conquista de sentido, logo, a questão central não pode se diluir no paradoxo entre autonomia real e autonomia outorgada, ou seja, a autonomia inserida em uma lógica instrumental (ROSENFELD, 2004). Ainda assim, a autonomia como norma tem ultrapassado o trabalho formalizado e ganhado espaço também no trabalho informal.

Os processos de terceirização exprimem uma nova organização do trabalho pautada nos pilares da externalização, fragmentação, individualização do trabalho, que envolvem não só os processos formais de trabalho, mas também os informais. Sua relação é constituída, entretanto, de elementos contraditórios, isto é, a autonomia e o controle. A nova forma de organização do trabalho que prima pela autonomia, frequentemente, converte-se numa forma de dominação e de exercício de poder. A ideia de autonomia é evocada pelas empresas contratantes, mas envolvem, particularmente, os custos e as responsabilidades decorrentes do trabalho (SILVA, 2007).

Assim, também com relação aos trabalhadores informais, espera-se que esses estejam totalmente disponíveis para as empresas. Dedecca (2008) destaca que quanto mais intensa a transformação da estrutura ocupacional que conduz para ocupações com relações de trabalho com baixa incidência de regulação, maior tenderá a ser a precariedade do regime de jornada de trabalho, tanto para a reprodução econômica quanto social, assim como tenderá a ampliar o quadro de precariedade já existente no mercado de trabalho e deverá acentuar a desigualdade entre homens e mulheres em termos de jornada total de trabalho.

Particularmente, as mulheres são as que mais sofrem os efeitos da imposição como norma “universal” do novo trabalhador precarizado, uma vez que são mais

numerosas do que os homens tanto no trabalho informal quanto no trabalho “atípico” (VASOPOLLO, 2006; GEORGES, 2008; HIRATA, 2009).

A autonomia, hoje, encontra uma afirmação por contraste ao trabalho assalariado. Aparece enquanto projeto, desejo, possibilidade. A noção de autonomia dá origem a um senso identitário que encontra apropriações diversas nos fenômenos da autogestão, no cooperativismo e no trabalho autônomo (FERRAZ, 2009). Tal como vem ocorrendo no trabalho a domicílio.

A ideia de trabalhador autônomo, como vimos, faz referência também ao trabalhador pretensamente dono do seu tempo e do seu ritmo de trabalho, livre para movimentar-se no mercado de produção de bens e de serviços. Portanto, traz a ideia de um indivíduo autônomo, capaz de gerir seu trabalho (HOLZMANN, 2006) e a sua vida, um indivíduo independente. Desse modo, a noção de autonomia ganha novo fôlego na crescente individualização das relações de trabalho diante da figura do trabalhador dono de si e/ou o empreendedor. Entretanto, é preciso diferenciar: o fato de ser um trabalho autônomo não significa necessariamente que se tenha autonomia no trabalho, como destacaremos nessa discussão. Portanto, ser ou não independente merece uma ressalva nas atuais relações de trabalho.

Como aponta Azais (2004), as fronteiras entre trabalho assalariado e o trabalho dito independente também se confundem. Verifica-se nas atuais relações de trabalho a incorporação de práticas informais no trabalho formal. Ou seja, evidencia-se a incorporação do trabalho informal ao processo de produção de empresas formalizadas.

Como destacamos anteriormente, Noronha (2003) observa esse movimento e destaca que empresas formais, frequentemente, contratam todos ou parcela de seus trabalhadores sem registrá-los em carteira. Deste modo, dentro de um mesmo processo de produção, na fabricação de um mesmo produto, podem estar incorporados tanto o trabalho de trabalhadores formais como o de informais. Os trabalhadores informais, paradoxalmente, estão totalmente vinculados ao processo de produção da empresa, mas desvinculados dela. Eles não “existem” dentro da empresa, mas o seu trabalho está incorporado ao produto. As mudanças na estrutura produtiva e no mercado de trabalho possibilitaram sua incorporação ao processo produtivo sem, no entanto, permitir que gozem dos benefícios que são concedidos aos trabalhadores formais. São os denominados trabalhadores informais dependentes, evidenciando a diferença entre esses e os demais trabalhadores informais.

Com relação à trabalhadora a domicílio, ressaltamos que se, por um lado, é comumente denominada trabalhadora independente, por outro, é totalmente dependente da indústria de confecção e, por isso, pode ser caracterizada como uma forma de trabalho informal dependente.

Também a tradicional distinção entre empregado e autônomo, bem como entre autônomo e empregador, que se baseia no grau de subordinação ou dependência, se confunde. O empregado normalmente trabalha de acordo com regras definidas pelo empregador, é pago por hora de trabalho, tem horário de trabalho relativamente definido e deve estar disponível e subordinar-se a apenas um empregador nas horas contratadas. Raramente poderíamos confundir o *status* de empregador com o de empregado, mas autônomos podem ser confundidos com ambos. Se alguém trabalha apenas para uma empresa ou pessoa, a Justiça do Trabalho tende a interpretar isso como um contrato de trabalho. De maneira análoga, se um autônomo passa a contratar ajudantes com certa frequência e continuidade, a interpretação judicial tende a ir em direção oposta. Os princípios de dependência e subordinação, como guias das definições jurídicas e sociológicas dessas três categorias, indicam claramente a distinção entre o contrato de emprego e os contratos entre empresas, nos quais a subordinação não está suposta (NORONHA, 2003). No trabalho a domicílio, mesmo que categorizado como um trabalho autônomo, essas três categorias estão presentes, pelo menos no que diz respeito a como as trabalhadoras se colocam em suas relações de trabalho.

No trabalho informal, a subordinação é menos visível do que nos empregos formais, mas ela está presente. Para Tavares (2004), a externalização do processo produtivo – que envolve o trabalho informal – é traduzida como maior autonomia no trabalho. Cria-se a ilusão de que o trabalho deixou de ser subordinado uma vez que o trabalhador não sofre uma vigilância direta de um empregador, como quando dentro da empresa. Entretanto, o suposto trabalho autônomo é executado segundo uma obrigação por resultados, portanto, sob rigoroso controle. Como destacaremos adiante, no trabalho a domicílio evidenciam-se diferentes formas de controle sobre trabalhadoras.

Assim, frente à norma do trabalho, os/as trabalhadores(as) disputam a capacidade de determiná-la. Empiricamente, a categoria autonomia se expressa através de outras categorias, de formas particulares de nomear e vivenciar o fenômeno. Zacarrelli (*apud* AZAIS, 2004) define critérios que informam sobre o grau de

dependência ou independência das relações de trabalho, os quais utilizamos como referência de análise da autonomia no trabalho a domicílio da indústria de confecção.

O primeiro grupo são os critérios fundamentais: a subordinação que é igual à heterodireção, ou seja, a sujeição da prestação ao poder de direção, de organização e disciplinamento do contratante e a colaboração. O segundo grupo são os critérios externos ao conteúdo da prestação. Esse ocorre se faltar ou se for fraco o critério principal (risco, continuidade do trabalho). Por fim, os critérios residuais que reforçam e funcionam como prova (horário, modalidade de retribuição). A esses critérios, o autor acrescenta ainda alguns subsidiários para determinar a que categoria pertence o trabalho, como no quadro a seguir:

Crítérios subsidiaries	Trabalho autônomo	Trabalho subordinado
A organização do trabalho	Prestatário do trabalho	Mandante
A propriedade dos meios de produção	Prestatário do trabalho	Mandante
A participação de dependentes ou de membros da família no processo produtivo	Sim	-
Se a trabalhadora produz	Para vários mandantes	Sob a influência do mandante
Se o trabalhador(a) está submetido a horários de trabalho rígidos e prefixados	Não	Sim
O lugar de trabalho	Fora da esfera de influência do contratante	Sob influência do contratante
Se o risco de prestação de serviço	Cabe ao trabalhador(a)	Cabe ao contratante
Se o trabalhador(a) recebe compensação	Periódica	Ao fim da prestação de serviço ou do resultado de seu trabalho
Liberdade da trabalhadora para fixar modalidades técnicas	Sim	Não

(ZACARRELLI *apud* AZAIS, 2004)

Esses critérios são aplicados nesta análise para definir o grau de dependência ou independência da trabalhadora a domicílio. Destacamos que não se trata de uma cristalização do conceito, é a definição de critérios tendo em vista as limitações da análise. Mas, na realidade do trabalho, a autonomia ganha outras dimensões, o cotidiano do trabalho é dinâmico, portanto, assume diversos sentidos na fala dos trabalhadores(as).

Portanto, a partir dos critérios definidos por Zacarrelli (*apud* AZAIS, 2004), propomos analisar, no item seguinte, a autonomia no trabalho por meio de cinco dimensões: 1) dependência ou independência na relação de trabalho (relação de prestação de serviço a um ou mais contratantes e as relações de colaboração), 2) a propriedade dos meios de produção, 3) a organização do trabalho e do processo de produção, 4) o risco de prestação de serviço (quebra de máquinas, mudança de equipamentos, acidentes na execução do trabalho, cabendo ou não às trabalhadoras o seu ônus), e, 5) o controle do tempo: horário e ritmo de trabalho.

A hipótese que delinea as discussões foi de que no trabalho a domicílio é possível supor um trabalho independente que propiciaria uma maior autonomia no trabalho, se comparado ao trabalho fabril assalariado, e isso contribuiria para a construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

5.3. Autonomia no trabalho a domicílio

5.3.1. Dependência ou independência na relação de trabalho

A dependência das trabalhadoras está relacionada à subordinação ou sujeição ao contratante, em oposição à independência no que se refere à autodeterminação na escolha do produto a ser confeccionado e do(s) contratante(s) de quem aceitarão encomendas e com quem estabelecerão relações de trabalho. A dependência/independência está intimamente ligada às redes de colaboração, entendidas como os suportes oferecidos por pessoas próximas, no próprio processo produtivo, sem remuneração.

As relações de trabalho na modalidade de trabalho a domicílio são comumente apresentadas pela perspectiva da independência: há, de fato, trabalhadoras que conseguem determinar as regras do jogo nas relações de trabalho; no entanto, essas relações ocultam práticas de subordinação e de exploração do trabalho.

Nas suas relações de trabalho, as trabalhadoras têm clara sua dependência do contratante. Logo, há a dependência daquele que contrata não a trabalhadora, mas o seu

trabalho: *que eu dependo de outra pessoa trazer serviço pra mim* (TD1), e assim (acabo) *sendo submissa a eles* (TD10). Essa subordinação é inerente a essa forma de produção e só é suprimida quando passam a produzir para elas mesmas. Portanto, somente por meio da atividade autodeterminada, em que cada “trabalhadora-empREENDEDORA” define soberanamente as modalidades e o objeto, há o toque pessoal, inimitável, que imprime sua marca particular no produto.

Não ficar dependendo igual eu estou te falando. Porque, por enquanto, eu não sinto dona de mim e nem do meu serviço. Porque, na verdade, é uma coisa terceirizada. Eu trabalho para uma outra pessoa. Mas, agora, se um dia eu for fazer pra mim, aí já é diferente...(TD7)

Eu acho que pra você se sentir dona do seu negócio tem que ser você mesmo a fabricar, né? Eu acho assim. Você mesmo comprar o pano e fazer, aí você era dona daquilo ali. Eu não me sinto dona não. É um emprego qualquer (...) Mesma coisa de eu estar trabalhando fora. Só que sem carteira fichada e sem direito a nada, né? Só trabalha e pronto. Eu acho mais é isso. (TD39)

Entretanto, a liberdade de, em tese, escolher com quem trabalhar lhe possibilita se sentir “dona” de sua força de trabalho, ou seja, dispor de algum grau de autonomia.

Eu sou uma pessoa independente, sabe? Eu sou uma pessoa que tem o meu próprio serviço, sabe? (...) Eu trabalho pra mim mesma. Eu gosto de usar essa expressão. Eu trabalho pra mim. Quando a pessoa me pergunta: trabalha aonde? Eu falo: trabalho pra mim. Eu não gosto de ter patrão de jeito nenhum. Já sofri muita humilhação na mão de patrão. Até mesmo a fábrica que eu trabalhei. Sei lá se eles confundiram as coisas. Eu já entrei na justiça. Então eu trabalhando pra mim, aqui dentro de casa, eu acho que eu estou mais segura. (TD5)

E a gente se sente bem porque é a questão de você poder escolher o seu serviço. Poder escolher com quem você vai querer trabalhar. (TD14)

Essa liberdade é, entretanto, objeto de disputa entre trabalhadoras e contratantes, e dentre as trabalhadoras é possível verificar a busca constante por controle sobre a autodeterminação na escolha do contratante (com quem se estabelece as relações de trabalho). Destacamos abaixo, nas falas de trabalhadoras a domicílio e empresários, como se evidencia essa disputa:

Ele (empresário) tem medo de eu pegar serviço. Ele não gosta. Eu escondo de um... Chega um eu escondo, chega o outro eu escondo. (TD5)

E é assim, chega, vê os corte, vê que não é o corte dele, que não está na máquina... Mas eu já comecei antes de você trazer, então você vai ter que esperar eu terminar pra mim poder fazer o seu. Ah! Mas o meu tem que ser pra sexta-feira. Não, mas o seu eu vou entregar terça, porque eu já agendei esse pra entregar sexta. (TD11)

TD: Tem época que tem demais e eles começam a cobrar demais, entendeu? Igual a (empresária) se ela chegar aqui e você tiver com outra pessoa, ela não traz pra você mais não. Aí ela já veio aqui, veio e falou comigo. Você tem mais roupa de outro aqui? Eu falei com ela, não. Ela entrou pra conferir. Ela foi lá dentro e falou comigo, depois que ela foi lá dentro que ela falou: Porque eu cheguei em casa de outra, a pessoa fazendo as duas e a pessoa largando a minha. Então (trabalhadora) se você tiver de outra pessoa, eu não vou trazer mais não.

PESQUISADORA: Mas ela consegue garantir trabalho para você?

TD: Não garante. (TD39)

Tem umas que se você não fica em cima, a pessoa não solta. Ela solta, mas dos outros que é camisa, roupa pirata que eles fazem muito. As nossas, como são mais difíceis, elas vão deixando. Se você não ficar em cima, elas não te entregam. (E1)

Então, a gente quer alguém que não recuse. Tudo que a gente levar, pode deixar lá e vai fazer. Porque esse também é o grande problema. Elas não poderem fazer. Fazem bem feito, mas não podem pegar porque a da outra (empresária) não terminou. (E7)

Nessas relações de trabalho, a subordinação capital-trabalho não desaparece. Pelo contrário, evidencia-se e ganha maior complexidade. Mesmo que ausente, a relação empregador-empregado, a subordinação de algumas trabalhadoras as aproxima de tal relação, especificamente, às trabalhadoras-tipo precária e tutelada. Como destaca Noronha (2003), o empregado: a) trabalha de acordo com as regras definidas pelo empregador, b) é pago por hora de trabalho, c) tem horário de trabalho relativamente definido, d) deve estar disponível e, por fim, e) deve subordinar-se a apenas um empregador nas horas contratadas. Desses cinco itens, o único que não está presente com relação a essas trabalhadoras é o pagamento por hora de trabalho já que, no caso das trabalhadoras a domicílio, o pagamento é feito por peça.

A trabalhadora a domicílio que, por exemplo, passou pelas relações formais de trabalho declara que, ao abandonar o trabalho na fábrica, não abandona, não obstante, as relações de trabalho com o contratante. Sendo assim, suas primeiras relações de trabalho se estabelecem prioritariamente com o contratante para o qual era trabalhadora formalizada. Como aponta a entrevistada: *Ele me fez a proposta, eu era a mais velha de lá, de me passar as máquinas e eu fazer aqui em casa e trabalhar pra ele. Aí, ele ia*

trazer facção pra mim. Aí, em vez de eu pegar o meu acerto, eu pegava as máquinas (TD1). Tal relação, apesar de parecer um simples acerto entre patrão-empregado, esconde a relação de subordinação da trabalhadora ao contratante, como se evidencia na fala seguinte: *Eu tinha que trabalhar só com ele* (TD1). Assim, as trabalhadoras ficam submetidas ao antigo empregador, devendo prestar-lhe serviço até o pagamento do maquinário. Nessas relações de trabalho, a subordinação capital-trabalho está presente, mas não se estabelece como na relação formal.

Como destacamos anteriormente, no trabalho a domicílio, há diferentes formas de as trabalhadoras estabelecerem suas relações de trabalho e cada uma delas tem implicações diferenciadas no que diz respeito a sua autonomia no trabalho:

a) trabalhadoras que estabelecem relações de trabalho com contrato escrito que lhes garanta manutenção do trabalho, o que é uma forma relativa de estabilidade. São, particularmente, as trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa, que estabelecem relações de trabalho com contrato escrito. Essas têm autonomia para aceitar ou não a demanda do contratante, mas não têm autonomia para prestar serviço para outros contratantes. O contrato estabelece que a trabalhadora deve manter relações de trabalho exclusivamente com aquele contratante e, em troca, tem a garantia de trabalho, enquanto vigorar o contrato. O contrato não é legal, mas tem o valor de uma palavra escrita, conforme afirmou uma entrevistada, ou seja, é “só para não ficar o dito pelo não dito”. O contrato tem peso, na verdade, somente para as trabalhadoras, pois, se o empresário tiver redução nas vendas, ele pode interromper a demanda de trabalho e deixar a trabalhadora “livre” para escolher outro contratante. No entanto, as trabalhadoras não podem aceitar demanda de outro contratante se aquele com quem têm contrato puder lhe garantir trabalho. As trabalhadoras veem como uma vantagem, já que têm prioridade nos casos de menor volume de produção.

Então aí eles vem e falam vamos fazer um contrato pra senhora costurar só pra mim, tá. Assim que eu estou terminando um corte eu já ligo e eles trazem outro. (TD22)

Eu tenho um contrato que eu trabalho o ano todo pra uma pessoa só, não falta serviço pra mim. (TD25)

b) Trabalhadoras que executam trabalho (sem “contrato”) para um único contratante, mas sem garantia de manutenção do trabalho. Essas relações de trabalho

evidenciam-se entre as trabalhadoras-tipo precária e tutelada. Ambas possuem pouca autonomia nas suas relações de trabalho, entretanto, a primeira, não consegue uma produção significativa que lhe garanta um rendimento suficiente e, também, não consegue atender outros contratantes, e a segunda, apesar de não ter a garantia de manutenção do trabalho, mantém certa regularidade na sua obtenção.

Eu dou conta do serviço só de uma, né? Porque eu estou sozinha. (TD10)

Nem se a gente quisesse, a gente não dava conta. Porque hoje modinha é muito complicada e não dá produção. (TD21)

c) Trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora que trabalham para mais de um contratante e conseguem manter trabalho constante. Essas têm considerável autonomia na definição de suas relações de trabalho.

Assim não falta, não. A gente chega até a dispensar serviço. Eu dispenso muito serviço aqui. (TD6)

A gente não faz contrato pelo seguinte: você vai fazer um contrato com “x” de peça, né? Por exemplo, esse mês a (empresária) está ruim e só pelo fato de você ter o contrato com ela você não pode pegar do outro. A gente não fazendo o contrato... (TD11)

d) Trabalhadoras-tipo precária que trabalham para mais de um contratante sem garantia de continuação do trabalho. Essas não têm autonomia para definir para quem trabalhar, sendo obrigadas a aceitar o trabalho que lhes aparece à porta e passam, esporadicamente, por períodos sem nenhum trabalho.

Pego quando aparece. Igual agora eu estava fazendo umas camisas pro moço aí. Até buscou elas. Aí, se aparecer assim eu faço, se não tiver (...) Porque, às vezes, você trabalha um dia e folga três. Trabalha três e folga uns dois. Não tem... Você não pode falar que essa semana você vai trabalhar a semana inteira, não. Pra você ver, amanhã a semana está começando, e amanhã eu não tenho nada. Pra você ver, eu não sei que dia que vai ter essa semana. (TD39)

É possível vislumbrar o peso das relações de força entre contratante e trabalhadora a domicílio. Mas, ainda outra dimensão aparece como interveniente nessa relação de dependência/independência: a propriedade dos meios de produção, como veremos adiante.

Assim, o fato de trabalhar para um só ou para mais de um contratante não é, em si mesmo, determinante na autonomia da trabalhadora, como definido pelos critérios de Zacarrelli (*apud* AZAIS, 2004). Esta pode trabalhar para mais de um contratante e definir com quais vai trabalhar de maneira autônoma. Contrariamente, pode ser um sinal de vulnerabilidade, uma vez que a trabalhadora não tem qualquer garantia de que o mesmo contratante vá trazer trabalho novamente, a produção pode ser em quantidade insignificante e o risco de não pagamento alto. Ou pode trabalhar para um único contratante que lhe garanta trabalho o ano todo. Contrariamente, um único contratante pode significar uma relação de total dependência. O exemplo extremo dessa condição refere-se àquelas que contraíram dívidas, principalmente para a aquisição de equipamentos, tendo como financiador o contratante. O pagamento do empréstimo fica vinculado à relação de trabalho. A trabalhadora compromete-se a realizar trabalhos para o contratante com o qual contraiu empréstimo até o pagamento da dívida e essa relação dá margem para que o contratante forneça trabalhos a preço menor que o de mercado, configurando uma relação de submissão e exploração. Logo, comprovou-se a hipótese de que a relação de dependência com relação a um único empresário e a submissão aos desígnios de prazo contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária. A relação de independência nas relações de trabalho, a autonomia para aceitar ou não trabalhos contribuem para a construção da identidade de trabalhadora empreendedora. Entretanto, evidenciam-se, ainda, outros aspectos que não foram conjecturados na proposta de pesquisa.

Com relação às diferentes trabalhadoras-tipo, são, particularmente, as trabalhadoras-tipo precária e tutelada que estão mais sujeitas ao controle das empresas. Com relação às trabalhadoras-tipo precária, sua subordinação é dada pela sujeição à prestação de serviço aos contratantes que procuram determinar com quem a trabalhadora deve ou não manter suas relações de trabalho. Desse modo, continuam submetidas às regulações das empresas, intensificado pela precariedade que estão submetidas com relação às condições de trabalho, pelo processo intenso de trabalho, os adoecimentos, entre outros.

Em relação às trabalhadoras-tipo tutelada, os contratantes exercem sobre elas o poder da autoridade, como um patrão. Num campo de relações heterônomas e assimétricas de poder, o exercício da autonomia é marcado pela transitoriedade e pelo pouco potencial de ditar a norma. São autônomas somente na medida em que essa

autonomia favorece os ganhos da empresa, ou seja, que suas decisões favorecem a qualidade do produto, a agilidade do processo de produção etc. Se por um lado, as trabalhadoras-tipo tutelada possuem menor autodeterminação na definição dos contratantes, por outro, suas relações de trabalho diminuem o risco de não pagamento pelo trabalho executado. Por conseguinte, a excessiva dependência das empresas e a estreita margem de autonomia se refletem numa dificuldade de se localizar na própria estrutura socioeconômica (ALVARES, *et. al.* 2005), como trabalhadora autônoma ou empregada.

As trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa, possuem relativa autodeterminação na prestação do serviço (tipo de trabalho) e na escolha de seus contratantes, uma vez que, para aquelas que trabalham como trabalhadoras *exclusivas* ou *fixas*, evidencia-se a subordinação do contrato ou da fidelidade. Logo, como destacamos, com relação às trabalhadoras com contrato, elas têm autonomia para aceitarem ou não a demanda do contratante, mas não têm autonomia para prestar serviço para outros contratantes. No que concerne à execução do trabalho, conseguem confrontar na definição das regras do jogo ainda que haja a dependência daquele que contrata, não a trabalhadora, mas o seu trabalho.

Por fim, com relação às trabalhadoras-tipo empreendedora: elas possuem autodeterminação na prestação do serviço (tipo de trabalho) como na escolha de seus contratantes. Essas trabalhadoras-tipo são vistas, entretanto, como concorrentes uma vez que, potencialmente, podem tornar-se uma produtora e competidora dos produtos que são fabricados pelas empresas que hoje são suas contratantes.

No que se refere às relações de trabalho, é evidente que as diferentes trabalhadoras-tipo são polos de autodeterminação e subordinação, respectivamente, na relação com o(s) contratante(s). Mesmo trabalhadoras-empreendedoras apresentam uma importante dependência daquele que lhe traz ou demanda trabalho.

A dependência daquele que contrata não a trabalhadora, mas o seu trabalho, faz com que as diferentes trabalhadoras-tipo estejam sujeitas a uma relação de trabalho que as transformam em pretensas prestadoras de serviço – mesmo tendo suas atividades totalmente atreladas ao setor industrial e produtivo. Elas necessitam vender sua força de trabalho e essa relação torna tênues os limites entre precariedade e empreendedorismo uma vez que, mesmo trabalhadoras-empreendedoras, diante das oscilações do mercado e das situações adversas podem ser lançadas a condições de vulnerabilidade.

Assim, no trabalho a domicílio, a trabalhadora-tipo precária pode ganhar autonomia da mesma forma como a trabalhadora-tipo empreendedora pode aceder a uma situação de subordinação, o que poderia significar que essas relações de trabalho terminam por reproduzir tradicionais esquemas de exploração da mão de obra. A gestão da precarização, aqui entendida como processo social de institucionalização da instabilidade, não depende, pois, de ser mais ou menos empreendedora. As possibilidades de sucesso na constituição do empreendimento estão calcadas em aspectos objetivos e, como tal, não estão ao alcance de todas.

A dependência/independência pode ainda ser avaliada a partir da existência ou não de redes de colaboração. O fato de tratar-se de trabalho a domicílio possibilita lançar mão da rede de colaboração familiar e de amigos no intuito de manter maior autonomia e evitar que as trabalhadoras sejam obrigadas a contratar mão de obra nas épocas de maior volume de trabalho. Os colaboradores, normalmente amigos e familiares, executam outras atividades e somente nos períodos em que não estão livres contribuem no processo de produção sem que haja qualquer tipo de pagamento, o que as trabalhadoras destacam como sendo uma “ajuda”: *a minha menina também me ajuda de vez em quando* (TD13).

Essa colaboração lhes dá mais autonomia, pois possibilita tanto atender demandas maiores de trabalho, sem necessitar manter um trabalhador com remuneração durante os períodos de pouco trabalho, como também atender novas demandas sem perder os trabalhos já conquistados.

Eu fiquei mais tempo parada quando aconteceu o acidente com a minha filha que... que eu fiquei numa fase emocional... não estava legal. E no início da minha gravidez que eu estava sentindo muito enjoo⁴³. Mas eu não fiquei totalmente parada não, eu tentava. Mas teve umas duas semanas assim de muito enjoo que eu ficava no hospital tomando soro e tal... Que eu ficava parada. Aí, como o meu companheiro estava me ajudando, ele vinha e essa (amiga) vinha à noite ajudar. (TD6)

É, aí o meu marido ajuda (...) ele já aprendeu a fechar, tanto ele fecha na orveloque como fecha na interloque. (...) Quando eu estou muito apertada, igual à (empresária) quando ela trazia muito corte grande, aí, não pode ficar muito tempo aqui, né? Aí ele ajuda, eu fico na reta e ele vai fechando. (TD39)

⁴³ A trabalhadora perdeu uma filha num acidente meses antes da realização da entrevista. Quando foi feita a entrevista, ela estava grávida.

As redes de colaboração podem também contribuir para dispor de algum trabalho nas épocas de escassez de demandas. Assim, quando uma trabalhadora a domicílio não dispõe de trabalho, outras repassam a ela partes do seu trabalho. Por fim, permite a busca por auxílio na execução dos trabalhos, principalmente, para as trabalhadoras-tipo precária que não têm habilidade para executar determinados trabalhos. Isso lhes dá maior autonomia para aceitar trabalhos, mesmo aqueles que sozinhas não conseguiriam executar. A presença de redes de colaboração apresenta-se entre as diferentes trabalhadoras-tipo, mas na nossa pesquisa, somente sete de quarenta trabalhadoras podem contar com a ajuda de outros no processo de produção.

5.3.2. Os meios de produção

Discutiremos, agora, a propriedade dos meios de produção: se a trabalhadora a domicílio é ou não proprietária desses e como isso interfere nas suas relações de trabalho e na construção de sua identidade profissional. A propriedade dos meios de produção lhes permite liberdade para gerir e dispor dos equipamentos conforme sua necessidade e, também, em casos específicos, definir com quem deseja trabalhar uma vez que, como veremos, não são proprietárias dos meios de produção e ficam à mercê do proprietário dos equipamentos.

Observamos, a partir dos dados de pesquisa, que a preocupação inicial das trabalhadoras é a aquisição do maquinário mínimo necessário para iniciar o trabalho, ou seja, uma máquina de costura reta, a overloque ou a interloque e a galoneira.

Das quarenta trabalhadoras entrevistadas, conforme destacamos anteriormente, trinta e três são proprietárias de seus meios de produção, ou seja, de todo o maquinário necessário para trabalhar. Outras cinco são proprietárias de parte do maquinário – sendo assim, elas utilizam o maquinário em sociedade com outras ou pagam aluguel de parte do maquinário. E, por fim, as duas restantes não possuem os meios de produção ou porque adquiriram as máquinas recentemente e não efetuaram o pagamento – e assim não as consideram como suas – ou porque tomam as máquinas emprestadas do contratante para o qual prestam serviços.

As proprietárias dos meios de produção destacam o acesso ao crédito para aquisição das máquinas a partir das suas redes sociais (familiares, parentes, empresários

etc.), mas também, orgulhosamente, a aquisição do maquinário a partir do seu trabalho, com seus próprios recursos. Essa relação com o maquinário evidencia a autonomia decorrente da aquisição dos próprios equipamentos. Já aquelas que não são proprietárias dos equipamentos de trabalho possuem uma relação de dependência com relação ao seu proprietário, potencialmente indesejável, mesmo quando se trata do companheiro:

TD: Eu já pensava em trabalhar pra mim, né? Mas, o que empurrou mesmo foi a proposta dele (empresário), né? Porque assim não era um dinheiro que eu estava esperando. Se eu recebesse o meu acerto, né? Não era aquele dinheiro assim... Porque você está trabalhando, mas você não está pensando no acerto, né? Então era um dinheiro extra, né? E eu não tinha que tirar da casa, pra vender alguma coisa... Porque, na época, a gente tinha carro. Aí meu marido falava pra vender o carro e comprar as máquinas pra mim. E eu já não achava certo. Porque eu tinha medo de não dar certo. Aí vendia o carro pra comprar as máquinas, entendeu? (...)

TD: Aí era um dinheiro que era meu. Aí na hora que ele (empresário) fez a proposta, ele ainda falou que eu podia levar a galoneira. Porque aí ele dividia o restante que faltasse. Na época, as três máquinas ficaram em três mil e oitocentos, parece. Eu até tenho ali anotado. Aí ficou faltando seiscentos. (...)

TD: Eu trabalhei com o dono da fábrica que eu trabalhava. Nos primeiros meses, eu tinha prioridade, eu tinha que trabalhar só com ele.

PESQUISADORA: Porque você estava devendo ele também?

TD: Isso. (TD1)

Queria comprar umas máquinas pra mim. Fui juntando dinheiro. E meu marido sempre falava: vou vender o carro pra comprar as máquinas pra você. Não. Quando eu tiver condições de fazer, eu prefiro eu ter o dinheiro, comprar e pagar. (TD3)

Comumente, as trabalhadoras adquirem o maquinário a partir do acerto com os contratantes com os quais estabeleciam contratos formais de trabalho, ou seja, com aqueles que interromperam o trabalho de confecção de seus produtos na própria fábrica. Entretanto, se o pagamento não for efetuado na sua totalidade, isso pode gerar uma relação de dependência com o antigo proprietário das máquinas que passa a exigir, então, a execução do trabalho exclusivamente para ele até que a dívida seja quitada. Assim, a não propriedade dos meios de produção pode criar para essas trabalhadoras uma relação de total dependência e submissão com relação aos proprietários do maquinário que, em alguns casos, é o próprio contratante.

Essa dependência as impede de dispor de autodeterminação na escolha do trabalho, já que o maquinário não lhes pertence e a prioridade da prestação de serviço deve ser para o dono do equipamento. Possibilita, também, uma exploração maior do

trabalho já que o contratante pode pagar um preço menor pelo trabalho sob a alegação de que ele é feito com o maquinário do contratante.

Aí ela veio aqui falando se eu queria costurar com ela aqui, que ela trazia as máquinas pra mim. E deixava aqui em casa. Aí, eu pensei: se eu ficasse lá, ela ia me pagar cinquenta centavos a peça. E se eu comprasse as máquinas, ela ia me pagar um e sessenta. Aí, eu fui lá e comprei as máquinas. (TD15)

Eu trabalho com elas, elas não são minhas, não é da mulher (empresária) que eu trabalho com ela. (...) É, quando ela propôs pra mim, ela entraria com as máquinas e eu entraria com o meu serviço. (...) Eu que cuido assim da mecânica, eu que pago mecânico, sabe? Quando estraga. É um lugar pra estar guardando também. Se elas tivessem paradas, enferruja, estraga tudo, né? (TD27)

Fazia um preço melhor pra poder usar as máquinas, né? (...) Não, aí, era o preço que ele dava. A gente não podia dar o preço da gente. A gente punha o preço de fábrica de fora. Quando a gente pegava de fora, a gente punha o preço, mas pra ele, não. (...) Até porque quando a gente trabalhava com os maquinários dele, o meu marido queria sempre estar pagando. E ele mesmo que não queria. (TD34)

As trabalhadoras que alugam maquinário ficam também submetidas, não a quem lhes aluga as máquinas, mas à dívida que contraíram com o aluguel dessas. Isso faz com que elas mantenham serviço constante para garantir o pagamento das máquinas e, assim, acabam suprimindo parte do seu tempo de descanso, uma vez que maquinário parado significa aluguel desperdiçado.

Cabe também às trabalhadoras a domicílio a aquisição dos equipamentos a cada mudança no produto. Assim, elas são levadas a mudar os meios de produção e adquirir novo maquinário, se quiserem manter seu trabalho, o que gera ônus.

Não, antes a gente trabalhava com malha, mas a malha caiu muito de preço e a gente passou pra camisaria. Aí, a gente trocou o maquinário. (TD2)

É tudo novinho. A prespontadeira eu não comprei nova, não. Aí, ela (empresária) falou: (trabalhadora) tem que comprar a rebatedeira de elástico. Aí, eu comprei uma rebatedeira de elástico que é uma máquina mais cara, sabe? (TD38)

Como destacamos anteriormente, a modernização do maquinário é sua responsabilidade. Mesmo não sendo uma exigência das empresas, as máquinas mais

modernas produzem mais e melhor e, como trabalham por produção e têm seu rendimento vinculado a esse, é de seu interesse a aquisição de máquinas mais modernas. Os novos equipamentos são especializados e de alto custo.

Aí, eu vendi e comprei a refiladeira. Porque eu resolvi me especializar só em gola. Aí, eu vendi e comprei a refiladeira e mandei fazer a máquina própria de virar gola. Antes, a gente virava na mão com a tesoura e tudo, né. Agora eu tenho a máquina de fazer gola, de virar gola também e foi assim. (...) De ter as máquinas próprias, pra fazer, né, o que eu faço. É assim, arrumei as pessoas que me dá trabalho fixo. Não tenho que ficar... Um dia faço pra um, um dia faço pra outro. Tem as pessoas que me passam o trabalho fixo toda semana, né. (TD31)

Não ser proprietária dos meios de produção tem, por conseguinte, peso considerável na construção da identidade profissional, especificamente, das trabalhadoras-tipo precária. São elas que têm maiores dificuldades na aquisição de equipamentos e é entre elas que se identifica a presença de equipamentos de segunda linha e antigos. Em alguns casos, essas trabalhadoras-tipo não possuem ainda o maquinário para executar o trabalho que gostariam ou não têm uma demanda pelo tipo de trabalho que têm facilidade de execução. Quando interpeladas se consideram donas e senhoras do seu negócio, uma das trabalhadoras entrevistadas adianta que “*não*” e justifica: *pra começar, as máquinas não são minhas* (TD30). Desse modo, confirma-se a hipótese de que a não propriedade dos meios de produção cria relações de dependência da trabalhadora a domicílio em relação ao proprietário dos equipamentos, inviabiliza a definição dos contratantes se esses forem os donos dos equipamentos e contribuem para a construção da identidade de trabalhadora precária.

As trabalhadoras-tipo tutelada, invariavelmente, mantêm relações de subordinação com os contratantes que exercem sobre elas o poder de patrão, conforme destacamos no item anterior. Desse modo, elas possuem a propriedade dos meios de produção, que, por si só, não lhes dá mais autonomia nas suas relações de trabalho.

As trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora são proprietárias dos meios de produção, algumas delas possuem, inclusive, em quantidade maior (por contratar trabalhadoras) e equipamentos modernos. Elas possuem condições para aquisição de equipamentos melhores e modernos. Desse modo, fazem investimentos em novas tecnologias e investem numa produção cada vez mais qualificada. Por esses fatores, conseguem manter trabalho com maior regularidade,

estando menos sujeitas às interrupções da produção. Logo, confirma-se, ainda, a hipótese de que a propriedade dos meios de produção dá, às trabalhadoras, liberdade para gerir e dispor dos equipamentos conforme sua necessidade, determinar seus contratantes e contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora empreendedora.

Assim, a propriedade dos meios de produção permite fazer o uso autônomo das máquinas e dá autonomia às trabalhadoras com relação à definição de seus contratantes e de definição do preço do seu trabalho, mas também fica condicionada às mudanças do maquinário a cada modificação do produto e à aquisição de novos equipamentos sempre que a produção demandar. Inversamente, as que não possuem os meios de produção são heterodeterminadas em suas relações por não possuírem os equipamentos, são sujeitas à maior exploração do trabalho e têm menor liberdade para determinar seus contratantes, particularmente, se um deles for o dono dos equipamentos.

5.3.3. Organização do trabalho e do processo de produção

Discutiremos, agora, a autonomia das trabalhadoras com relação à organização do trabalho e ao processo de produção.

No trabalho na fábrica, as trabalhadoras têm pouca ou nenhuma autonomia com relação à organização do trabalho e do processo de produção.

Na fábrica, é melhor de estar trabalhando do que em uma facção, mas autonomia eu não tenho lá dentro. (...) Você trabalhando dentro de qualquer lugar, você obedece e só. (OT1)

Não, eu não tenho autonomia nenhuma lá. Eu não falo nada assim, ela (empresária) que chega falando. Eu não posso mandar em nada. Ninguém. Eu que tenho de passar serviço pra frente sabe? Então, eu não posso exigir da outra nem nada. (OT3)

Como destacamos, na realidade do trabalho dentro das empresas, a margem de autonomia diz respeito apenas à organização e à velocidade da execução das operações exigidas (GORZ, 1982). Há um controle importante sobre as trabalhadoras e seu trabalho. A divisão do trabalho prevê a segmentação das tarefas. As trabalhadoras da

fábrica realizam praticamente o mesmo serviço em tempo integral de trabalho e não podem mudar de uma máquina para outra ou passar de um setor para outro espontaneamente. Na fábrica, há o patrão, a encarregada e a chefe de produção que estão ali para exercer o controle sobre as trabalhadoras e o processo de produção.

Eu acho lá, assim, muita pressão. Tem dia que está saindo pouca camisa. Aí, está todo mundo trabalhando normal, assim, aí chega a patroa e acha que todo mundo está à toa, sabe? Aí, ela chega chiando. Lá, ela nunca xingou, não. Mas, gente assim, que está aparando camisa, ela chega falando que pode parar de conversar... que pode fazer isso e aquilo e achando que sabe, mas não sabe nada. Aí, ela fica lá. Mas, assim, é muita pressão em cima da gente. Tem que contar antes de sair. Ela quer que você bate ponto lá cinco horas, mas se você não tiver acabado a sua produção ela quer que você volte e acabe a sua produção. (OT3)

Adiante, a mesma trabalhadora citada acima indica outras formas de controle:

Aí, ela (empresária) fica mais na fábrica. Aí, ela fica mais de olho, sabe? Saber o que o povo está fazendo. Assim, se você nem olhava pra levantar a cabeça, agora que você não pode olhar mesmo. (...) Ela fica de olho. Mas, tipo assim, ninguém gosta que ela fica lá embaixo. Todo mundo fala: se ela acha que o serviço vai sair com ela aqui, vai ficar é pior. Todo mundo fica apreensivo, sabe? Com ela lá embaixo. (...) Aí, todo mundo fica naquela, onde que ela está? Porque lá é grande, né? Você nunca foi lá não, né? (...) Aí, você não sabe onde ela está, aí você vai procurar, ela está atrás de você. Maior coisa. Minha colega que trabalha perto de mim, tipo assim... (...) Tem câmera. Aí, tipo assim, dava os dez minutos de café... (...) Mas, tipo assim, lá tem umas divisórias. Aí, tipo assim, a câmera fica em cima só rodando, assim, sabe? Se você pegar alguma coisa do seu lado que tem as divisórias não dá pra ver, não. (OT3)

As trabalhadoras nas fábricas procuram, a partir de pequenos atos, formas de driblar esse controle. O controle não é também com relação a todas as trabalhadoras. As que executam os trabalhos de coordenação do processo de produção têm mais autonomia no exercício de suas atividades, isso por executar atividades de direção e possuir conhecimento maior do processo. Essas trabalhadoras têm autonomia, inclusive, com relação aos funcionários que quer ter trabalhando em sua equipe: *eu posso tomar a decisão que eu quiser com o funcionário. Eu tenho autoridade de mandar quem eu quiser embora* (OT6).

À domicílio, não há esse controle. A trabalhadora a domicílio pode escolher o que vai fazer e pode também mudar de máquina, uma vez que elas, mesmo tendo habilidade maior em uma máquina, dominam mais de um equipamento: *Aqui não pode*

não, tem que mudar (de máquina). Na mesma hora que eu estou na reta eu estou na galoneira... (TD23).

No trabalho a domicílio, conforme destacamos anteriormente, há também diferentes formas de organização do processo de produção. No universo selecionado para essa pesquisa, identificamos três formas de organização do processo de produção que possuem desdobramentos nos níveis de autonomia:

a) as que trabalham sozinhas e que, portanto, fazem a peça inteira: são 16 trabalhadoras a domicílio entrevistadas. No trabalho parcelado da fábrica, há uma especialização, o que torna o processo de execução mais rápido já que as trabalhadoras executam um único trabalho e ganham agilidade. Já aquelas que confeccionam a peça toda têm um processo mais lento. Há maior autonomia no que se refere à execução do trabalho, pois é possível *começar a fazer uma peça e terminar ela* (TD28), mas exige mais tempo.

Eu me sinto um pouco independente porque eu sei que qualquer lugar que eu for eu sei fazer uma roupa. E tem costureira que não sabe, faz só uma barra, tem costureira lá que faz só barra. Tem umas que... Você não aprende... Igual, assim, depois que sai de minha cidade que eu vi que tem costureira que aposenta como costureira, mas nunca fez uma camiseta completa. Eu sei fazer qualquer peça de qualquer tecido. (TD15)

Eu acho que na fábrica o serviço é... Como que eu falo? Sai mais do que em casa. (...) porque lá você não faz uma peça, você só faz barra ou você só faz manga... Aqui não, aqui eu faço tudo, entendeu? (...) Aí, como que vai te dar produção se você vai nas máquinas tudo, trabalhando, fazendo a peça. (TD10)

b) Aquelas que trabalham com parentes ou amigos e dividem o processo de produção (18 entrevistadas). Enquanto uma executa uma parte da produção, a outra trabalhadora ou trabalhador (já que há maridos ou irmãos no processo de produção) executa a outra parte. Há aquelas que se especializam em uma determinada parte do processo produtivo, ou seja, executam somente o colarinho. Assim, começam *fazendo camisa, camisa toda, agora "eu" só faço gola de camisa* (TD31). Essa relação acarreta considerável dependência com relação ao outro(a) trabalhador(a), uma vez que, geralmente, tal dependência se deve à falta de domínio completo do maquinário ou de habilidade para manuseá-lo.

A (trabalhadora que divide) solta as roupas, ela fica na orveloque, né? E eu fico na galoneira. Aí, ela solta serviço pra mim. Aí, por isso que eu não

trabalho dia de segunda. Ela trabalha dia de segunda. Eu não trabalho, não. Aí, eu chego aqui terça de manhã Aí, já tem serviço pra mim na galoneira. (TD9)

Eu gosto mais da reta e ela detesta a reta. Então, a reta é só minha. Mais é só minha. Mas eu trabalho na orveloque, eu trabalho na galoneira e ela também. (...) E eu sozinha eu não daria conta. E ela é muito boa, a gente dá muito certo, sabe? (TD20)

c) Aquelas que contratam outras trabalhadoras para a execução do trabalho e organizam o processo de produção de forma semelhante ao da fábrica (seis entrevistadas – todas trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora). Um número maior de trabalhadoras no processo de produção possibilita uma organização semelhante à utilizada na fábrica. Nesse caso, essa trabalhadora a domicílio executa um trabalho similar ao de uma chefe de produção. Ela possui autonomia para determinar o que deve ser feito e as tarefas a serem executadas pelas demais.

Se eu não controlar, e não parar mesmo... e não deixar elas ficarem paradas... Porque, às vezes, uma acaba um serviço e a outra está esperando e não pode. Tem que ser certinho, sabe? (TD22)

Na fábrica, não. Eu chegava, costurava e ia embora cinco horas. Agora não. Agora eu tenho que estar assim... dá o final do dia, eu tenho que estar organizando os serviços nas máquinas, eu tenho que estar lá antes de sete horas pra estar olhando. (TD34)

No que se refere às contratadas, apesar de elas disporem de mais liberdade na facção do que na fábrica (podem conversar durante o trabalho, ouvir rádio, faltar ao trabalho – com aviso prévio), é possível verificar, entretanto, um controle considerável sobre elas – *a costureira não levanta da máquina, eu levo água* (TD34) – tanto quanto sua produtividade, quanto sobre como fazê-lo. Essas trabalhadoras não têm autonomia no processo de produção, devendo realizar aquilo que a trabalhadora a domicílio “contratante” determina. Geralmente, as contratadas executam uma mesma atividade o dia todo, apesar de as contratantes destacarem que é necessário que elas dominem mais de um equipamento.

Portanto, em alguns casos, o processo de produção se assemelha com o da fábrica, em outros, há grande diferenciação. A maior ou menor autonomia da

trabalhadora com relação à organização do processo de produção se dá conforme o número de pessoas envolvidas no processo e as relações de trabalho que se estabelecem. Outros aspectos, entretanto, são comuns a todas as trabalhadoras, tais como: a maior autonomia na determinação do que ela vai fazer, definir o trabalho que será executado primeiro conforme julga necessário e como vai executar o trabalho.

Na fábrica, geralmente, tem alguém que fala o que você vai fazer. Marca, determina o que você vai fazer. Aqui, eu que tenho que me organizar. Vejo o que é melhor pra fazer primeiro, pro serviço sair mais rápido. Então, aqui a organização é minha. A diferença é essa. Na fábrica, nem sempre a gente faz na hora que quer, do jeito que quer... Não. Tem sempre alguém que manda. (TD16)

Só de você estar ali, trabalhando, sem ter ninguém te olhando, né? É uma vantagem. Agora, se eu tivesse numa fábrica, é muito patrão, é muita pessoa te olhando. E em casa, não, você tem totalmente liberdade. Saber que você que está fazendo... E é muito bom na hora que você começa. Assim, você vê aquele tanto de coisa pra fazer, no final do dia você vê aquele tanto de coisa e saber que foi você que deu conta, é muito bom. (TD39)

No trabalho a domicílio, a trabalhadora tem um controle maior com relação ao processo de produção. Com relação à confecção das peças, de forma geral, não há grande diferenciação com relação à confecção de uma peça na fábrica e no trabalho a domicílio: *pra mim, é a mesma coisa* (TD32). Isso porque o processo de montagem das peças, ou seja, a confecção das roupas, principalmente tradicionais (camiseta de malha, camisa masculina, bermuda simples, calça simples), é o mesmo. O processo de execução das peças demanda:

- a) separar as peças por cores;
- b) separar as peças por tamanhos (P, M, G, GG, XG);
- c) definir as cores de linhas que serão utilizadas para sua execução;
- d) definir o modelo ou o tamanho que será executado primeiro;
- e) definir a sequência das peças nas máquinas.

A partir do material de pesquisa, destacamos abaixo como é esse processo de confecção das peças:

Aí, o que acontece: vem P, M, G, GG, tudo misturado as frente. A sorte é que muitos cortador dá uns piquinho... Um piquinho mínimo, assim. Aí, a gente vê que o P é com um pique, o M é sem pique, o G é com dois piques, o GG é

com três piques. Mas, até que você separa peça por peça, desgrudando, já é um dia de serviço. A gente pega... Como eu vou começar uma camisa gola careca, gola careca é aquela gola tradicional, né? Ela primeiro vai ao orveloque. (...) Fecha ombro, prega ombro, fecha primeiro. Quer dizer, ali já tem uma diária pra uma costureira. (TD12)

Camisa, por exemplo, camisa fecha no overloque, depois vai na reta pra fazer o detalhe da gola, volta na overloque pra terminar a gola, depois vai na galoneira pra fazer a barra. É assim. (TD16)

Na execução de peças simples, confeccionadas principalmente por trabalhadoras-tipo precária, não há diferenciação e não há uma demanda por autodeterminação das trabalhadoras. Cabe a ela apenas autogerir as consequências de mudanças e inexatidão – pequenos erros de corte – que vêm de cima – do contratante.

Entretanto, para a execução de modelos elaborados, como os modelos criados de acordo com as tendências da moda, exige-se uma implicação maior das trabalhadoras. É nessas atividades que se evidencia a sua autonomia no que se refere à execução das peças. Na execução de modelos elaborados, as trabalhadoras podem determinar outras formas de execução do produto para que as peças tenham melhor acabamento, podem modificar detalhes e sugerir modelos.

As trabalhadoras-tipo tutelada, a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora são mais qualificadas e produzem, geralmente, modelos elaborados ou produtos especializados (uniformes, golas, etc.). Aquelas que contratam trabalhadoras optam pela execução de modelos simples, por exemplo, camisaria, pois isso facilita a organização do processo produtivo. Elas gozam de certo grau de autodeterminação, mas também estão submetidas às regras do contratante. Isso se evidencia porque estão trabalhando para outra pessoa e esta – o contratante – de certa forma demarca o que ela vai fazer. Assim, para a confecção das peças é enviada a *peça piloto*, *o croqui* ou *o molde*, uma peça confeccionada ou um esboço que dá à trabalhadora a indicação de como devem ser confeccionadas as outras peças.

A peça piloto, entretanto, é um indicativo. Como destacamos anteriormente, é a trabalhadora que vai definir o que fazer primeiro e, mais ainda, como vai executar o trabalho de forma a ser mais eficiente e mais rápida a sua execução. Assim, faz modificações na execução do produto para dar mais agilidade ao processo de produção. Portanto, mesmo com a tarefa prescrita (trabalho pré-definido) na atividade real, ela modifica sua execução.

O domínio maior da confecção das peças ou uma qualificação profissional maior, possibilita às trabalhadoras a confecção inclusive das peças piloto. As trabalhadoras-tipo empreendedora têm domínio, inclusive, da confecção de moldes e corte das peças: *Tem pessoas que procuram pra cortar também. A gente trabalha com a criação, com a modelagem, com o corte e com a facção* (TD14).

Com relação ao produto, as diferentes trabalhadoras-tipo têm uma definição maior com relação a este:

Eu não sei se eu vou explicar direito, mas é... eu prefiro trabalhar em casa mesmo porque eu mesmo que vou fazer a peça praticamente completa, né? E na fábrica é diferente. E na fábrica é... Eu sou muito... Eu não sei se eu sou muito exigente. Eu acho que sou muito exigente. Às vezes, na fábrica, a gente fica contrariada com alguma costura que foi antes da sua e você vê que não está bom, que não está perfeita... e aquilo ali você já fica contrariada... (...) É na qualidade da peça. E em fábrica, você não tem essa liberdade. Pra você, a costura não está bem e pra outra pessoa que está atrás está, né? (...) E quando não vou até o final, eu estou supervisionando quem está fazendo, né? E eu tenho a liberdade de falar com a pessoa, né? Porque eu sou dona da facção. (...) Eu gosto é assim e assado, né? E na fábrica, eu não posso fazer isso. Na fábrica, eu vou ser uma simples costureira. (TD13)

Entretanto, não é tarefa fácil a definição e a decisão do que vai ser feito primeiro. Essa definição depende de cada peça, uma vez que – particularmente modelos elaborados – é muito diferente uma da outra. Os modelos surgem de acordo com as tendências e sempre há novos modelos. Há peças que devem começar pela costura reta, outras fechando, e a trabalhadora deve decidir o melhor caminho para não se atrasar, já que o pagamento é por produção:

Depende da peça. Por exemplo, se for uma peça de tecido plano, ela vai percorrer mais... Eu prefiro que seja na reta. Ela vai ficar no overloque e na reta. Agora, se já for uma peça de malha, dependendo do modelo, ela vai na overloque, na reta e na galoneira por último. Geralmente, na galoneira por último porque... tem os acabamentos, né? As barras... (TD13)

As trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa (aquelas sem contrato de trabalho) e a empreendedora com uma demanda maior de trabalho, podem ainda escolher o trabalho que vão executar. Assim, podem decidir não pegar um trabalho porque consideram de difícil execução e não vai lhe possibilitar a remuneração desejada:

Às vezes, é um serviço que eu sei que vai ser difícil, que eu vou ter dificuldade e que não vai ficar bom. Aí, eu não vou fazer porque não dá pra mim. Agora, se tiver trabalhando numa fábrica, eu vou ter que fazer, né? (TD35)

As trabalhadoras-tipo precária não conseguem definir o trabalho que vão realizar por vários motivos: a) iniciaram na atividade há pouco tempo e não têm domínio total do trabalho, b) não têm o maquinário para executar o trabalho que gostariam, c) não têm uma demanda pelo tipo de trabalho que tem facilidade de execução, d) aprenderam apenas uma parte do processo de produção, ou, e) não têm habilidade para executar o trabalho.

É conjuntinho, é camisa de malha. Mais é camisa. Modinha a gente não pegou ainda não. É mais demorado, né? (TD9)

Que é pouca gente que gosta. E eu gosto é de tecido. Camisa. O meu forte é camisa social. Porque é muita atenção que tem que ter, né? (Entretanto, possui maquinário só para trabalhar com malha). (TD19)

Só pra camisa. Porque minha irmã mexia só com camisa. Então, a gente aprendeu foi isso. Então, agora a gente continua só na camisa. (...) E assim a minha especialidade mesmo é só o colarinho. Porque quando eu comecei, a minha irmã me treinou só pra fazer colarinho. (TD30)

Consigo. Consigo assim, se for uma peça mais fácil. Se for uma peça mais difícil, eu não consigo, não. Uma peça mais complicada, eu não consigo montar ela não. (TD33)

Essas trabalhadoras a domicílio estabelecem uma relação de dependência maior com relação à confecção dos produtos. Nem todas as decisões necessárias para a execução das peças podem ser tomadas por elas e, portanto, demandam o auxílio de outra pessoa, particularmente, do contratante, conforme apontamos abaixo:

Igualzinho eu te falei: eu faço a hora que eu quero, quando eu quero. Apesar de muita coisa a gente tem que ligar perguntando: posso fazer isso. Eu sempre dependi de uma outra pessoa, entendeu? Sempre uma outra pessoa me orientava: você faz aqui e aqui. (TD33)

Deste modo, as diferentes trabalhadoras-tipo em comum têm autonomia para escolher o que vão fazer (qual tarefa desempenhar primeiro) e para mudar de máquina. Entretanto, as trabalhadoras-tipo precária aceitam os trabalhos que vêm a sua porta – mesmo atividades que não tenham total domínio, particularmente, peças elaboradas – e estão presentes ainda formas de controle do processo de produção. Elas têm

conhecimento daquilo que deve ser feito na execução de peças simples. As peças elaboradas, frequentemente, dominam a execução apenas de uma parte do processo de produção – comum a todas as execuções – e não têm habilidade para executar todo o trabalho. Por esses fatores, têm menor autonomia na confecção das peças e nas modificações de produtos. Desse modo, evidencia-se a hipótese de que a pouca segurança na organização do trabalho e o pouco domínio do processo de produção e da execução do trabalho contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária.

As trabalhadoras-tipo tutelada possuem amplo conhecimento do processo de produção, o que lhes dá autonomia para execução das peças e para as modificações no produto, e, geralmente, incidem em maior reconhecimento do seu trabalho. Desse modo, essas trabalhadoras defrontam-se com a experiência da autonomia e de independência apoiada sobre suas capacidades profissionais. Mas, sua autonomia pode ser caracterizada como uma *autonomia outorgada* (ROSENFELD, 2004) uma vez que deriva de uma demanda de criatividade e de implicação no trabalho. A autonomia é relativa e condicionada aos desígnios da empresa para a qual executa os produtos, mesmo que fora do domínio físico dela. Neste sentido, há uma contradição, um limite tênue entre o controle da qualidade do produto e o controle da produção (que deveria ser da trabalhadora) e, até mesmo, das trabalhadoras num trabalho dito autônomo.

As trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora têm amplo conhecimento do processo de produção, o que lhes proporciona mais autonomia. Portanto, a segurança advinda de seu conhecimento da organização do trabalho, do processo de produção permite à trabalhadora a domicílio alteração no produto final, possibilita maior segurança na execução de seu trabalho e contribui para a construção de uma identidade empreendedora.

Portanto, o trabalho a domicílio permite às trabalhadoras, por um lado, mais autonomia no processo de produção, na organização do trabalho e na execução das peças, entretanto, por outro lado, não impede totalmente as formas de controle nem de sujeição.

5.3.4. *O risco no trabalho a domicílio*

O trabalho a domicílio traz consigo a dimensão do risco: 1) o risco de não haver encomendas e passar por longos períodos sem trabalho, 2) o risco inerente à prestação de serviço (quebra de máquinas, mudança de equipamentos), 3) o risco de acidentes na execução do trabalho, 4) o risco de erro e danificação do produto, e, por fim, 5) o risco de não pagamento do trabalho realizado. O risco configura-se como uma ameaça à autonomia.

No que se refere à continuidade e manutenção do fluxo de trabalho, conseguem garantir trabalho o ano todo, tanto as trabalhadoras que mantêm contrato com empresas que se comprometem com a garantia de encomendas, como aquelas que trabalham para mais de uma empresa, de maneira a intercalar os períodos de pouca demanda de trabalho por parte de uma empresa com períodos de maior demanda por outras e, ainda, as trabalhadoras que trabalham como exclusivas, deste modo, as trabalhadoras-tipo tutelada, proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora. As trabalhadoras-tipo precária que não possuem empresas fixas são utilizadas pelos contratantes como mão de obra somente nos períodos de pico da produção e passam por períodos de paralisações. Essas últimas, ainda, trabalham para empresas que não mantêm produção durante todo o ano (trabalham com coleções) e sofrem com as paralisações da produção. Desse modo, estão sujeitas à descontinuidade ou interrupções constantes do trabalho, isto é, de não haver encomendas e passar por longos períodos sem trabalho.

Com relação ao risco da prestação do serviço, destacaremos aqueles que interferem na continuidade do trabalho, provocando interrupções ao longo do processo de produção. Esses riscos são comuns às diferentes trabalhadoras-tipo. Essas interrupções ocorrem por danificações de maquinário, por mudanças no produto que exigem a aquisição de novos equipamentos e falta de material para o término dos produtos:

Eu comecei ontem nelas e já começou a faltar as coisas. Já atrasou. Parou a luz por conta desse problema ali. Mais outro atraso. Eu e a (trabalhadora) estamos à-toa aqui, mexendo em outras coisas. (TD12)

As danificações do maquinário na fábrica ficam a cargo do contratante. Já no caso das trabalhadoras a domicílio, essas danificações são de sua responsabilidade. A danificação do maquinário causa interrupções, altera o ritmo de produção e tem consequências sobre a sua remuneração. Como afirma uma entrevistada, *ela* (empresária) *não tem responsabilidade comigo e nem com as minhas máquinas. Se vierem aqui e roubarem as máquinas ou se elas quebrarem, eu que sou responsável* (TD7).

Cabe também às trabalhadoras o risco de aquisição e de mudança do maquinário quando há alteração do produto e/ou modernização. Ressaltamos que essa mudança não é obrigatória, mas é, em alguns casos, uma condição para manutenção das demandas já que aquelas que conseguem se adequar às mudanças obtêm preço maior e qualidade para seu trabalho e os equipamentos modernos permitem uma produção maior. Destacamos esses aspectos nas falas das trabalhadoras abaixo:

As que têm uma facção maior e dá conta de ter essas máquinas mais modernas... logicamente, se você faz uma peça por dois reais, eles vão fazer por dois e cinquenta. Entendeu? Por quê? Como as máquinas são mais rápidas, mais modernas, vão andar bem mais rápido pra fazer do que você. Aí, o que acontece: eu vou ter baratinho, entendeu? Ou então sai do ramo mesmo. Um ou outro? (...) E também, por exemplo, vem uma pessoa aqui e está com muita pressa com a roupa, logicamente, que eu vou perder pra essa pessoa que tem mais quantidade de costureira, né? Ou seja, como eu estou sozinha, eu não vou soltar a mesma quantidade que elas soltam, né? Isso também já é um risco, né? Já é uma coisa que preocupa. (TD13)

TD: (...) Eu como tinha uma pespontadeira e uma galoneira. E a minha galoneira estava parada um ano mais ou menos e minha pespontadeira ia ficar parada, então o que eu fiz? Eu juntei as minhas duas máquinas e troquei na máquina de braço.

PESQUISADORA: Qual que é o valor de uma máquina de braço hoje?

TD: Hoje ela não vale o que eu paguei nela, não. Eu paguei seis mil nessa máquina de braço.

PESQUISADORA: Seis mil reais?

TD: Há dois anos.

PESQUISADORA: É um investimento muito alto, não é?

TD: Hoje ela não vale quatro. Eu fui tentar vender ela quando eu queria comprar a máquina de pesponto... Olha para você ver: a máquina de pesponto quando eu vendi era mil e oitocentos. Hoje a máquina de pesponto, a mesma marca que eu vendi a minha... Eu vendi minha por mil e oitocentos e comprei essa por dois mil. Então quer dizer duzentos reais só de valorização. A minha de braço que eu vendo duas máquinas ainda paguei mais nela, hoje eu não acho o preço nela... (TD40)

À medida que as empresas expandem sua produção, preferem organizações de trabalho que envolvem um número maior de trabalhadores profissionalizados e com

equipamentos de última geração (ALVARES *et. al.*, 2005). Assim, a fim de não arriscar ficar sem trabalho, elas se lançam na aquisição de novos equipamentos que são de custo elevado e que podem vir a ficar obsoletos numa nova mudança do produto, o que constitui o risco típico do empreendedor-empresário.

Todas as trabalhadoras a domicílio estão sujeitas ao risco inerente à prestação de serviço (quebra de máquinas e mudança de equipamentos). Entretanto, as trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora dispõem dos meios adequados para contorná-los ou enfrentá-los, como, por exemplo, reserva em dinheiro.

O risco de acidente está presente no trabalho na indústria de confecção – tanto para trabalhadoras formais como para trabalhadoras a domicílio –, sendo que o diferencial é quem arcará com os custos. Enquanto, na indústria, a trabalhadora acidentada e seus custos são de responsabilidade do empregador, no trabalho a domicílio são de responsabilidade individual da própria trabalhadora: *como se diz, eles só dão as roupa, né? Nós que estamos aqui, é quem tem correr pro hospital, e eles nada* (TD9).

Nos casos de acidentes na execução do trabalho há uma vulnerabilidade ainda maior das trabalhadoras-tipo precária e tutelada, que não contribuem para a Previdência Social (autônoma), planos de saúde, não dispõem de reservas financeiras etc.

Os riscos de danificação de peças de roupas, apesar de serem, de forma geral, apontados pelas entrevistadas como de sua responsabilidade, não são assumidos pela maioria delas. As trabalhadoras-tipo tutelada, proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora são, como destacamos, qualificadas e conseguem ajustar a peça de forma que a danificação não venha a comprometer sua entrega ou mesmo solicitam ao contratante o envio da parte da roupa que foi danificada e a substituem.

Isso eu dou um jeitinho, aí eu falo: Estragou isso. Aí manda cortar outro, sabe? Eu nunca estraguei. Pra te falar a verdade, eu nunca estraguei uma peça. Mas se isso acontecer, eu mando cortar. Elas num... Que eu tenho que pagar a peça não. (TD1)

Até desse mesmo que me paga à vista já chegou a estragar. Aí ele falou não, não tem problema. Pode deixar que eu trago outro pano. Só que aí você tem pegar e desmanchar e... Vamos supor que picou as costas. A roupa está toda

pronta. Aí você tem que pegar e desmanchar a peça todinha por sua conta e tornar a montar de novo. E entregar. E aí a gente não cobra a peça, não. (TD3)

Entretanto, mesmo entre elas, há casos de trabalhadoras que são responsabilizadas por danificações e são obrigadas a arcar com o valor das mesmas. Lembramos que essas peças danificadas não podem, por exemplo, ser cobradas ou descontadas de uma trabalhadora formal. Mas, para as trabalhadoras a domicílio, o risco de danificação é transferido a elas. São responsabilizadas também pela falta de peças na conclusão do trabalho.

Eu que sou responsável pelo corte que veio. O corte veio com tantas peças, ele tem que vir com tantas peças. Eu tenho que entregar tantas peças, senão eu pago a peça pronta. O preço da peça pronta.(...) Não sei se veio menos, se sumiu... A única vez que aconteceu foi uma vez.(...) E os negócios lá é bem organizado, corte tudo certinho. Lá faz cinco camisas cada folha. Então se faltar cinco camisas é uma folha a menos no corte. Aí, ela entende, tem como resolver. Só que, dessa vez, estava faltando oito camisas, não tinha como faltar oito camisas, entendeu? (...) Seiscentos e setenta reais. (TD4)

TD: A fabricação lá manchou. E graças a Deus foi provado que eu não era a pessoa responsável. Não era eu. Se realmente tivesse sido erro meu, eu tinha que pagar.

PESQUISADORA: Já aconteceu?

TD: Já. Já aconteceu de eu ter que pagar seiscentas camisas.

PESQUISADORA: É a primeira que eu vejo falar que teve que pagar.

TD: Já paguei. Sabe? Ele...

PESQUISADORA: Como você fez? Seiscentas camisas?

TD: Ele me cobrou o tecido. Sabe? E vendeu elas como LD⁴⁴. Se a camisa era quinze reais, ficou oito reais o tecido. Ele cobrou oito reais do tecido e vendeu a oito reais lá pra tirar as despesas livre. (TD28)

As trabalhadoras a domicílio, por não possuírem qualquer vínculo formal de trabalho, ficam sem garantias e sem formalização do pagamento de seu trabalho. Principalmente, as trabalhadoras-tipo precária são privadas, facilmente, do contato com seus contratantes e ficam sujeitas ao não pagamento do trabalho realizado. Como destacamos, elas aceitam trabalhos de diferentes empresas e são obrigadas a aceitar o trabalho que lhes aparece à porta, desse modo: *elas não deixam endereço nem nada, eles falam que qualquer coisa você me liga nesse telefone. (...) É só trocar o telefone ou não atender ou simplesmente falar eu não vou te pagar. Como que eu vou saber onde a pessoa mora?* (TD5). Essa insegurança lhes aufere menor autonomia nas definições do

⁴⁴ Leve defeito.

seu cotidiano. Deste modo, evidencia-se a hipótese de que menores recursos (reserva financeira, acesso à seguridade social – pagamento de Previdência Social como autônoma, planos de saúde, etc.) para contornar os riscos de prestação de serviço (quebra de máquinas, mudança de equipamentos, acidentes na execução do trabalho) contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária. Maiores recursos para contornar os riscos de prestação de serviço contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora empreendedora.

Portanto, ser empreendedor significa dispor dos meios e correr riscos. A questão se coloca quando não se dispõe dos meios, tal como as trabalhadoras-tipo precária, mas se corre os riscos como se os tivesse. Isso significa sofrer as inseguranças inerentes à autonomia e, no entanto, não dispor dos meios adequados para contorná-los ou enfrentá-los. Neste sentido, a precarização se torna uma situação paradoxal, pois estamos diante de uma trabalhadora precária, conjecturada como empreendedora. Os riscos aproximam ainda mais as trabalhadoras-tipo precária dos processos de exclusão social e impõem limites ao acesso a recursos para sua inserção social.

5.3.5. Controle do tempo: horário e ritmo de trabalho

Analisaremos, agora, os aspectos relacionados ao tempo, ao horário (de início e de fim da jornada) e ao ritmo de trabalho (domínio do ritmo de trabalho). Duas questões são aqui analisadas: se as trabalhadoras têm a possibilidade de escolher ou mudar o seu ritmo de trabalho propriamente dito e se têm liberdade de decidir qual o seu horário de trabalho.

Com relação ao tempo, destacamos que esse se relaciona à gestão de diversos processos sociais e econômicos que fazem parte da nossa vida, sendo que parte deles não é por nós decidida. Mesmo quando temos poder de decisão, tomamos posições levando em conta as restrições decorrentes dos demais processos. Nas relações de trabalho, as restrições ao processo de decisão do uso do tempo extrapolam as atividades produtivas (DEDECCA, 2008).

Especificamente sobre as trabalhadoras a domicílio, elas são responsabilizadas por um conjunto de atividades “necessárias” no âmbito dos domicílios e que são fundamentais para a organização e o funcionamento familiar. As que têm filhos

pequenos ou em idade escolar e adolescentes, como vimos, são constrangidas aos cuidados inerentes a eles, tais como, providenciar a alimentação, a roupa, a higiene e outras necessidades que devem ser organizadas no âmbito da família. Existindo idosos na família, assumem também as responsabilidades de seu cuidado. Todas essas atividades demandam tempo, um tempo mesclado ao tempo de trabalho e sobre este dispõem de pouca autodeterminação.

O controle do processo de trabalho está intimamente relacionado ao controle do tempo. Controlar o tempo significa diminuir a porosidade do trabalho e aumentar a produção, destarte, não é de se surpreender que uma das primeiras empreitadas do capital no sentido de controle do processo de trabalho tenha se dado, justamente, na tentativa de controle do tempo (THOMPSON, 1998; MARGLIN, 1980; PERROT, 1988). No trabalho formal, durante o Século XX, o controle do tempo traduziu-se em regulação da jornada de trabalho, estabelecendo sua crescente padronização. A padronização da jornada de trabalho era reforçada pelas características predominantes de organização do processo produtivo e do trabalho que, muitas vezes, diferenciava o local de trabalho daquele de moradia (DEDECCA, 2008). Assim, no trabalho formal, há o estabelecimento de um tempo de trabalho e com relação a ele, no trabalho na fábrica, há um controle rígido:

Aí, ela falava que na hora que der o sinal é pra todo mundo está ligando a máquina. Não é pra ir lavar copo. Aí, ela foi e tirou o café da manhã. Aí, agora está de tarde. Aí, ela fala: gente, vamos sentar! Na hora que der o sinal já é pra estar na máquina. Ela sempre fala: na hora que der o sinal é pra estar na máquina. Ela sempre fala: um minuto que você está aqui é meu, um minuto é meu... Tipo assim, ela não quer ninguém em pé no minuto dela. Ela é esperta. Ela quer que a gente bata lá cinco horas, mas não quer que a gente fica em pé dois minuto. (OT3)

Já no trabalho a domicílio, supõe-se alguma autonomia na gestão do tempo de trabalho.

Porque eu levanto da máquina a hora que eu quero, eu vou ao banheiro a hora que eu quero e fábrica é assim: eles vigiam tudo. Você vai ao banheiro, eles estão te vigiando. Você tem que ter aquela tal produção mesmo. (TD7)

Porque a gente está trabalhando pra gente, a gente que faz o horário. Se eu quiser parar aqui, agora, e ir embora, eu vou... Eu faço meu horário de almoço. Tudo tranquilo. Não tem patrão aborrecido pra encher o saco. Só que a gente tem que ter na cabeça o objetivo de que tem que entregar. Eu posso fazer hora hoje, mas amanhã as peças têm que estar prontas. Agora, se eu

tivesse na fábrica eu não podia fazer isso. Aí, a gente tem a responsabilidade. (TD9)

Você trabalha se você quiser. Você fala: não traz roupa hoje que amanhã eu não vou trabalhar... Entendeu? É diferente. Se você tivesse empregada não, você tem que ir. Você tem que assumir aquela responsabilidade. (TD36)

Entretanto, os contratantes buscam o controle do tempo e do ritmo de trabalho. Nessas relações de trabalho, mesmo que indiretamente, as empresas empregam meios para lograr recursos que possibilitam a determinação da extensão da jornada de trabalho das trabalhadoras. As tentativas de controle do tempo de trabalho se dão de diferentes formas, como destacamos abaixo:

a) controle da data de entrega do produto: os contratantes determinam datas para a entrega das peças confeccionadas, mas o tempo estabelecido para sua entrega é quase sempre menor que o tempo necessário para a sua execução. O efeito termina por ser o controle sobre a jornada de trabalho através da responsabilização da trabalhadora com relação à venda do produto e suas datas de entrega.

Porque assim eu assumo um compromisso com eles. Eles já assumem compromisso com outras pessoas. Se eu não cumprir com o meu compromisso, eles também não vão vender e não vão me pagar, provavelmente. (TD11)

E outra coisa ainda tem cobrança de... A gente trabalha em casa, mas a gente tem cobrança mesma coisa da patroa, né? Porque elas ficam querendo a roupa naquele dia, por exemplo. (TD13)

A (empresária) geralmente quer que a gente entregue tudo no fim de semana, né? Aí termina tudo. Trabalha até morrer. Trabalha muito. Aí, entrega tudo e na segunda-feira eu tiro folga. É desse jeito. (TD16)

b) Controle do volume de mercadorias: o que pode ser identificado como uma gestão da intensidade do trabalho. Propõe-se um volume maior de mercadorias, mas não se trata de proporcionar uma produtividade técnica, há sim uma intensificação do trabalho vivo. O volume de mercadorias encomendadas pode estar, ainda, além da capacidade de produção da trabalhadora dentro de uma jornada de trabalho considerada possível. Diante dos grandes volumes de trabalho, ela se vê “obrigada” a estender excessivamente sua jornada de trabalho – o que resulta num controle, inclusive, sobre o aspecto que as trabalhadoras destacam como o de maior autonomia, o horário de trabalho.

Pois é, aí são oito dias. Oito dias não, pelo amor de Deus, entrega pra cinco dias (empresário). Só que ele não me dava sossego. Me ligava toda hora. Seis horas da manhã. Ele me ligava e já perguntava se eu já estava na máquina. Eu só fiz um corte pra ele. Já está na máquina dona (Trabalhadora)? Ele me tratava até super bem. A senhora já está fechando? Já fechou cem? (...) Seis horas da manhã, mas eu já estava na máquina desde as três, né? (TD12)

Tem pessoas que... Tem patrão que é, né? Quanto mais produção você fizer, se você puder trabalhar dia e noite pra eles é bom, né? Tem muitos patrões de facção que é assim. (TD23)

c) Controle do tempo de descanso: há cobrança para que as trabalhadoras suprimam os períodos destinados às “férias”, ou seja, períodos duradouros longe do trabalho e dedicados a viagens com a família e ao descanso a fim de se manterem sempre disponíveis à demanda de trabalho.

A gente tirou trinta dias, mas ela nunca gostou que a gente tirasse férias. Porque ela não para, né? A loja dela não para. (TD21)

d) Controle do tempo que deve ser dedicado ao trabalho, mesmo não havendo a garantia desse: conjectura-se que as trabalhadoras devam ficar sempre disponíveis nos períodos sem trabalho, caso haja demanda.

Aí, às vezes, eu saía dia de segunda e eles traziam corte. Aí, a (empresária) me ligava o dia inteirinho: Eu quero, eu quero, eu preciso. Aí, eu chegava das faxinas, eu tinha que ir pra escola. Chegava da escola, eu tinha que começar a roupa pra terminar no outro dia pra ela buscar. Aí, eu fui ficando esgotada, sabe? Nossa! Fui cansando demais. Se eu ficar à-toa... Se eu ficar só por conta da costura, eu ia ficar muito à-toa. (TD39)

e) Controle do horário de trabalho, o aspecto que as trabalhadoras destacam que possuem maior autonomia.

Só que a (empresária) é assim, ela me cobra muito. Ela liga muito pra mim. Telefone eu falo de graça com ela. Ela fala de graça comigo e eu falo de graça com ela na loja. Ela me liga toda hora, sabe? Aí, se eu não atendo o telefone, ela fica assim... Será que (TD) saiu, sabe? Tem... Eu até coloquei uma “bina”, porque tem hora que eu não atendo. Ela fica tanto no meu pé que não deixa eu trabalhar, sabe? Aí, eu nem atendo não. Será que ela saiu e não levou o celular e não sei o que tem... Ela cobra muito assim da gente. (TD1)

Neste sentido, a decisão sobre o uso do tempo não é autônoma, ao contrário, muitas vezes é constrangida por determinações da organização econômica (DEDECCA, 2008). São, particularmente, as trabalhadoras-tipo precária e tutelada que são mais constrangidas e heterodeterminadas com relação ao tempo e ritmo de trabalho. As trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora detêm certo controle do tempo, portanto, do horário (de início e de fim da jornada) e do ritmo de trabalho (domínio do ritmo de trabalho). Possuem, portanto, autodeterminação do tempo de trabalho, mas está presente a idéia de compromisso mútuo: *se eu não cumprir com o meu compromisso, eles também não vão vender e não vão me pagar* (TD11). As empresas, portanto, buscam a cooperação e envolvimento subjetivo e social dessas trabalhadoras.

Logo, corrobora a hipótese de que, por um lado, a pouca autonomia para determinar o horário de trabalho e ritmo de trabalho e a resignação aos desígnios de prazo determinados pelas empresas contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária. Por outro lado, a autonomia para determinar o horário de trabalho, o ritmo de trabalho e os prazos de entrega contribuem para a construção de uma identidade empreendedora.

Para terem controle do tempo de trabalho, as trabalhadoras a domicílio precisam ser experientes na execução das peças e indicar com precisão o tempo gasto para a execução de um trabalho – esta precisão não é uma tarefa fácil. Durante o processo de produção, pode faltar material para o término das peças e mesmo aquelas mais experientes cometem enganos ao calcular os materiais e o tempo de execução das peças.

Então, assim, se acontece algum imprevisto que a roupa atrasa... Às vezes, é até a gente mesmo, você olha a roupa assim e fala que vai gastar cinco dias pra fazer a roupa. Mas, talvez, a roupa te engana. Você pensa que vai gastar cinco, mas quando você põe na máquina não é aquilo. Demora muito mais. Aí, ela fica cobrando, né? Você falou que ia me entregar a roupa tal dia assim e assim. Não aconteceu isso, aconteceu aquilo. Aí, você tem que ficar lá se explicando, sabe? Quer dizer, tem cobrança, né? (TD13)

Assim, indiretamente, com o controle do tempo de trabalho as empresas também controlam o ritmo da produção, que é pautado pela encomenda dos produtos. É o ritmo de trabalho imposto pelas coleções e pela moda (ALVARES *et. al.*, 2005).

EMPRESÁRIA: Você está vendo? Isso aqui é uma parte. Nós temos um corte de três mil peças pra ser entregues sexta-feira que vem. Ela tem obrigação de te entregar.

PESQUISADORA: A facção?

EMPRESÁRIA: Tem obrigação de te entregar. Ela faz e tem que te entregar dentro do prazo. Então, quer dizer eu entrego agora e quero as três mil peças sexta-feira que vem. Então, sexta-feira eu estou recolhendo.

PESQUISADORA: Então, você consegue ter um volume maior de produção com a facção?

EMPRESÁRIA: Terceirizado. Por quê? É interesse delas fazer sempre e rápido. Porque aí ela não perde uma pessoa... Eu trabalho o ano inteiro. Eu não entro de férias.

PESQUISADORA: Você não tem aquelas paradas...

EMPRESÁRIA: Eu paro, mas a produção não. Eu deixo o corte pronto e saio. Aí o que que acontece? Eles me entregam e vai pro acabamento. Tem três dias pra acabar pra levar pra loja. (E12)

Um dos indicativos do movimento de intensificação do ritmo de trabalho é dado pela sensação de nunca ter tempo suficiente para terminar o trabalho dentro de uma jornada de trabalho considerada adequada e, portanto, da extensão desta para finais de semana e feriado, é o *trabalho sem fim* (GLISSMANN, 2001).

Deste modo, há aquelas que conseguem e necessitam (trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora que contratam outras trabalhadoras) controlar o tempo e o ritmo de trabalho, assim como as que veem vantagens nessa aceleração do ritmo de produção, mesmo porque sua remuneração é vinculada a ele: *eu ando mais rápido. E lá (fábrica) eu dependo dos outros, não tem como. Como que você vai falar: solta mais rápido. Agora aqui não, é só nós* (TD8). Um tempo de trabalho maior determina a renda auferida: *eu posso me desdobrar, né? Pra ter um rendimento maior, né?* (TD13). Entretanto, essa autodeterminação do horário de trabalho pode acarretar um aumento excessivo no tempo consagrado às atividades.

Você trabalha mais, é lógico que trabalha. Assalariado, você tem horário de sair, horário de entrar, horário de almoço, horário pra tudo. E quem mexe com costura, não tem horário. Por quê? Você pode fazer o horário. Aí, por exemplo, você faz cem peças. Aí, você fala: Eu vou ficar à-toa, porque eu não faço mais cem? Aí você quer aumentar aquele tanto que você pode fazer. Você faz a sua carga horária pela sua própria vontade. (TD11)

Quanto mais a gente trabalhar, mais a gente vai ganhar. Então, a tendência é a gente trabalhar mais. (TD20)

A intensificação do trabalho é apontada como degradante das condições de trabalho (DURAND, 2004). A partir dos dados de pesquisa, é possível identificar entre as diferentes trabalhadoras-tipo o aumento do tempo e a aceleração do ritmo de trabalho. Entretanto, como destacamos anteriormente, o horário de trabalho é apontado como fator de maior autonomia. Das 40 entrevistadas, 30 afirmam que determinar o horário de trabalho é um ponto positivo no trabalho a domicílio e que esse é um fator de grande influência nessa opção de trabalho: *porque trabalhar pra gente é muito bom. A gente faz o horário da gente. A gente tem uma liberdade* (TD34).

As diferentes trabalhadoras-tipo podem fixar livremente seus horários de trabalho: podem não trabalhar um dia e podem sair durante o dia, possibilitando ou não recuperar esse tempo de trabalho de acordo com a demanda. Assim, elas podem decidir, sem que haja uma determinação do contratante, qual o horário melhor no decorrer de um dia para execução do seu trabalho (mesmo que à noite). Podem, também, estabelecer o que será feito durante o horário de trabalho e somar ainda outras atividades como, por exemplo, assistir à TV, ouvir rádio e receber visitas.

Porque nas firmas grande eles ficam vamos, vamos, vamos... É por minuto... (...) É. Aqui, assim, a gente trabalha, a gente conversa. Igual nas outras firmas, não tem jeito de comunicar, não tem... Pra você ir no banheiro, você tem que anotar no papel que você está indo no banheiro. Ah! Não existe isso não. (TD2)

Que, às vezes, eu brinco com ela, né, ela fala assim: Ah! Você está é assistindo televisão. Aí, eu falo pra ela que eu não assisto, só escuto. Eu não aguento trabalhar sem barulho, não! Ficar caladinho, assim, parece que o serviço não rende. (TD37)

As trabalhadoras a domicilio da indústria de confecção, vislumbram, pois, autonomia relativa na gestão do tempo de trabalho.

6. O RECONHECIMENTO NO TRABALHO A DOMICÍLIO DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO

Neste capítulo, analisamos o reconhecimento no e pelo trabalho e sua relação com a construção da identidade profissional no trabalho a domicílio da indústria de confecção.

Na seção 6.1 analisamos as discussões teóricas sobre o reconhecimento, particularmente, aquelas empreendidas por Dejours (1993, 1999) e estabelecemos sua relação com a construção da identidade profissional.

A partir da seção 6.2, empreendemos as análises empíricas sobre o reconhecimento e estabelecemos sua relação com a construção da identidade profissional para as diferentes trabalhadoras-tipo, a saber: as *trabalhadoras-tipo precária*, as *trabalhadoras-tipo tutelada*, as *trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa* e, por fim, as *trabalhadoras-tipo empreendedora*.

Desse modo, na seção 6.2, analisamos a formação e a qualificação profissional das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção. Destacamos os processos de educação formal e de qualificação no universo do trabalho, apontamos os saberes valorizados no trabalho e o necessário reconhecimento das iniciativas e contribuições das trabalhadoras no processo de trabalho.

Na seção 6.3, desenvolvemos as análises sobre o reconhecimento material obtido pelo resultado do trabalho, portanto, a remuneração e as gratificações.

Na seção 6.4, analisamos a autorrealização no campo profissional, deste modo, as relações das trabalhadoras com a carreira e a efetivação do trabalho.

Por fim, na seção 6.5, analisamos, a partir das discussões de Goffman (2009), a presença de estigmas no trabalho a domicílio da indústria de confecção.

6.1. As dimensões do reconhecimento

O quadro de precarização impacta ainda mais os aspectos relacionados ao reconhecimento, à valorização simbólica e ao processo de construção das identidades. A descartabilidade das pessoas, a insegurança, a desvalorização pela precarização dos vínculos aprofundam o processo de coisificação das relações humanas. Fragilizando-se o reconhecimento social e a valorização simbólica, mina-se, ainda, a autoestima. O processo de precarização envolve, portanto, a desestabilização e vulnerabilidade sociais e traz, por sua vez, um processo de desvalorização simbólica (no sistema de valores, da autoimagem etc) (DRUCK e FRANCO, 2008).

Nas relações de trabalho, a expectativa do reconhecimento e as tão frequentes queixas sobre o não reconhecimento, não ocupam lugar marginal na análise das situações de trabalho. O reconhecimento não é endereçado diretamente à pessoa. Ocorre de forma indireta à realização da atividade e efetiva-se no campo das relações sociais mediadas pelo trabalho. O resultado do trabalho que é o objeto de julgamento e é somente com um retorno sobre si que o sujeito se reapropria do julgamento para articulá-lo ao problema da identidade. Nesse sentido, o objeto de reconhecimento é o fazer e não o ser (DEJOURS, 1993, 1999).

O sujeito, entretanto, não constrói sua identidade somente a partir de si mesmo. Ele necessita do olhar, do julgamento do outro (DEJOURS, 1999). Conforme Dubar (1999, 2001, 2005, 2009), a identidade não é puramente pessoal, mas sim, resultado de um processo de socialização dos indivíduos e das suas interações sociais. É pela experiência e existência de cada um que elas são construídas e reconstruídas. Destarte, devem ser negociadas com os outros, que devem as reconhecer para que elas existam plenamente. Dubar (2005) denomina esse processo de atos de atribuição.

Potencialmente, qualquer um pode ser identificado, denominado, designado por seu grupo profissional, mas, ainda, por sua categoria de referência, mesmo sem fazer parte dela, portanto, por convicções conjeturadas e, ainda, pode ser identificado pela rede informal de relações da qual, provisoriamente, faz parte (DEMAZIERE e DUBAR, 2000). Nesse sentido, os pares e os próximos tornam-se potenciais avaliadores e concorrentes altamente mais complexos de gerir (KAUFMANN, 2004).

Cada troca é, ainda, filtrada por uma imagem (imagem de si mesmo ou a imagem do outro) que opera como um crivo de classificação, redução e fixação da informação (eu sou isto ou ele (a) é aquilo). Esse filtro é, por sua vez, operado por uma exigência superior: a procura por reconhecimento (KAUFMANN, 2004). Desse modo, a dinâmica do reconhecimento se dá pelo olhar do outro que valida condutas e modula as atividades das trabalhadoras e tem implicações na construção da identidade profissional.

No que diz respeito às trabalhadoras a domicílio, por meio de um processo de designação da trabalhadora, é atribuído a elas um valor que é produzido por julgamentos, determinações e valorações. Nesse processo há, de uma certa forma, a fabricação de uma identidade por outros – como se faz reconhecer. No contato com seus pares e nas suas relações de trabalho, as trabalhadoras a domicílio, cotidianamente, cruzam os palavreados e opiniões do outro que são objeto de uma reflexão pessoal da trabalhadora e fornecem a ela a indicação de quem é. Portanto, que *tipo de mulher você é* ou *dizem que você é*, que *tipo de trabalhadora você é* ou *dizem que você é*.

Desse modo, o reconhecimento se dá através de duas dimensões. A primeira é o autorreconhecimento e a segunda é a do reconhecimento dos outros, ou seja, como é percebida e exteriorizada a percepção do outro. Neste segundo, a trabalhadora, por meio de um sistema de informações acumuladas, opera de forma lógica uma transação com os outros significativos, visando tentar acomodar a identidade para si à identidade para o outro, assim como entre as identidades atribuídas e as identidades propostas, entre identidades assumidas e identidades incorporadas.

O reconhecimento é a forma específica de compensação psicológica *vis-à-vis* de construção das identidades no mundo do trabalho. Constitui, ainda, a forma de estímulo eletivo no registro sobre as expectativas e em relação à autorrealização. As análises empíricas sugerem que as compensações são, fundamentalmente, simbólicas (DEJOURS, 1993).

Destarte, no mundo do trabalho, o(a) trabalhador(a), em troca de seus esforços, dos riscos, das habilidades empregadas, do sofrimento envolvido no confronto com as organizações e nas relações sociais de trabalho, espera, essencialmente, ser reconhecido(a). O reconhecimento é no sentido duplo do termo: a) de *gratidão* e b) de *constatação*, ou seja, admitir a contribuição dos indivíduos para a organização do trabalho (DEJOURS, 1993, 1999).

Para Dejours (1999), o reconhecimento deve ainda relacionar-se: 1) a alguma utilidade técnica, econômica ou social e às contribuições da organização do trabalho, são o que designa reconhecimento no sentido de utilidade, e, 2) a uma opinião que se baseia muito especificamente sobre a avaliação da conformidade sobre as regras do trabalho, regras da arte, e, eventualmente, sobre a originalidade de seu estilo, é o reconhecimento sobre sua beleza. No primeiro, o julgamento é efetivado, essencialmente, pelos superiores, e, eventualmente por subordinados e clientes; no segundo, o reconhecimento esperado pelo trabalhador(a) é o dos pares, mais indicados para apreciar a natureza e a boa qualidade do trabalho.

A qualidade do trabalho está intrinsecamente ligada à qualificação profissional. Dessa forma, a qualificação é também um elemento fundamental na definição do reconhecimento de sujeitos, por isso demarcador de identidades – pessoais e grupais (CASTRO *apud*. FERRAZ, 2006). Para Dubar (2005), o processo de reconhecimento que corrobora os modos de construção das categorias sociais a partir dos campos escolar e profissional adquiriu legitimidade nas esferas do emprego, do trabalho e da formação (escolar, e profissional, inicial e contínua) e constitui áreas pertinentes das identificações sociais dos próprios indivíduos. O autor ressalta que essa perspectiva ganha proeminência, principalmente, no fim dos anos 1960 quando os vínculos entre formação e emprego se reforçam no cerne dos processos identitários. A formação se tornou um componente cada vez mais fundamental para os processos identitários. O espaço de reconhecimento das identidades é inseparável dos espaços de legitimação dos saberes e competências associados às identidades.

O reconhecimento é impetrado ainda através de formas *materiais* (reconhecimento material): bônus, promoções, salários, remuneração, gratificações etc. A relação entre recompensas materiais e compensação pode também ser considerada simbólica (DEJOURS, 1993). O reconhecimento material envolve o resultado do trabalho, ou seja, a possibilidade de elevar ganhos e de contemplar demandas pessoais a partir do trabalho (ALVES, 2008).

No trabalho a domicílio, o reconhecimento envolve ainda os aspectos relacionados ao gênero que: a) estrutura a divisão no mundo do trabalho entre ocupações bem remuneradas dominadas por homens e o trabalho mal pago, vulnerável, precário, *part time*, informal, dominado por mulheres às quais cabe, também, o trabalho doméstico; b) apresenta, ademais, uma diferenciação cultural valorativa cuja principal

característica é a desvalorização e depreciação das atividades vistas como inerentes ao "ser mulher", revelando um processo de naturalização das competências femininas. As duas faces não estão claramente separadas uma da outra, ao contrário, elas se entrelaçam, se reforçam mutuamente de forma dialética (DEJOURS, 1999; HIRATA, 2000, 2002; FRASER, 2001, 2007; ANTUNES, 2002; ALVARES *et. al.*, 2005). A identidade profissional das trabalhadoras é construída para si e para os "outros" na vivência cotidiana das suas relações sociais e profissionais. Nas suas relações sociais, são também construídos juízos antecipados dessas trabalhadoras. Esses juízos antecipados, em parte, enquadram essas trabalhadoras enquanto pertencentes a uma posição socialmente inferior. Assim, essas trabalhadoras são consideradas, como veremos adiante, culturalmente pobres, incompetentes para o exercício de sua atividade e o seu trabalho é caracterizado como de má qualidade. Essas relações podem conduzir à constituição de estigmas sobre o seu trabalho e sobre a própria trabalhadora. Esses estigmas interferem diretamente na constituição de sua identidade profissional. Logo, propomos, a partir das análises de Goffman (2009), analisar sobre a presença de estigmas no trabalho a domicílio.

Os processos de reconhecimento não ocorrem sem que haja conflitos, desse modo, evidenciam-se os conflitos inerentes ao não reconhecimento. A recusa sistemática do reconhecimento, ou seja, o reconhecimento negado interfere na construção da identidade profissional dessas trabalhadoras.

Nesta análise, o reconhecimento no trabalho será relacionado a quatro aspectos: a) o reconhecimento da formação e da qualificação profissional; b) o reconhecimento material – a remuneração e gratificações; c) a autorrealização – relações com a carreira e a efetivação do trabalho e, por fim; d) a perspectiva estigmatizante do trabalho a domicílio.

Analisaremos como essas trabalhadoras são identificadas e como são submetidas ao reconhecimento dos outros, quais definições lhes são dadas e, por fim, em que medida coincidem as identidades propostas a essas trabalhadoras com a identidade por elas incorporadas. Para Dubar (2009), pode-se, com efeito, aceitar ou recusar as identidades que lhe são atribuídas. Pode-se identificar-se de modo diferente daquele que é praticado pelos outros. E é nessa relação entre esses dois processos de identificação que, segundo o autor, está o fundamento da noção de formas identitárias.

Desse modo, a construção da identidade profissional é um processo multidimensional, com implicações da vida dentro e fora do trabalho. Propomos destacar que as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção confirmam o pressuposto teórico de que o reconhecimento no e pelo trabalho tem implicações na construção da identidade profissional.

6.2. O reconhecimento da formação e da qualificação profissional

Propomos discutir, a partir deste ponto, o reconhecimento da formação e qualificação profissional. Esse aspecto relacionado, ainda, ao reconhecimento do trabalho feminino, das qualidades “ditas” femininas enquanto competência profissional (HIRATA, 2009).

Conforme destacamos, há uma divisão entre “trabalho produtivo” assalariado e “trabalho reprodutivo” e doméstico. No trabalho, as ocupações bem remuneradas são dominadas por homens e o trabalho mal pago dominado por mulheres às quais cabe, ainda, o trabalho doméstico (HIRATA, 2000, 2002; FRASER, 2001, 2007; ANTUNES, 2002). Os homens possuem qualificações, as mulheres, apenas “qualidades” consideradas naturais, inatas, na medida em que não foram adquiridas pela formação profissional – tais quais as atividades com a costura, no trabalho a domicílio da indústria de confecção. Por conseguinte, o que está em jogo é: levar a reconhecer, na esfera pública, o trabalho realizado pelas mulheres na esfera privada – trabalho mercantil eventualmente efetuado em um âmbito privado – o reconhecimento é tanto social quanto material (HIRATA, 2009).

Os conhecimentos das trabalhadoras são objeto de um sistema de reconhecimento, de validação e classificação que se torna objeto de disputa e é preponderante na construção da sua identidade profissional. Na construção da identidade profissional no trabalho a domicílio da indústria de confecção está em jogo o saber e a sua legitimação. O saber envolve não só os conhecimentos adquiridos formalmente por meio dos processos de formação escolar e profissional, como ainda, os saberes adquiridos no cotidiano e nas relações profissionais.

Com relação ao ensino formal, o acesso à educação escolar entre as quarenta trabalhadoras a domicílio entrevistadas para este trabalho de pesquisa pode ser

considerado baixo. Mais da metade não cursou o ensino fundamental ou possui apenas essa formação como destacamos abaixo:

- a) quinze das trabalhadoras entrevistadas possuem Ensino Fundamental incompleto;
- b) dez delas concluíram apenas o Ensino Fundamental;
- c) três iniciaram o Ensino Médio, mas não concluíram;
- d) dez delas concluíram o Ensino Médio;
- e) duas iniciaram ou concluíram a formação superior.

No que diz respeito à formação técnica, vinte e nove das trabalhadoras a domicílio entrevistadas para essa pesquisa não possuem formação técnica na área de confecção e onze possuem essa formação. Das trabalhadoras que cursaram a formação técnica, oito delas fizeram cursos de costura industrial e modelagem em instituições como o Serviço Social da Indústria (SESI), Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET) e Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); as outras três cursaram formações mais tradicionais como corte, costura e alfaiate em instituições filantrópicas. As três últimas não possuem, portanto, uma formação específica para a costura industrial sendo necessário adaptarem-se ao funcionamento do maquinário industrial. Entretanto, quando interpeladas sobre a aprendizagem do ofício, como veremos adiante, só cinco das trabalhadoras afirmam que esta se deu durante a formação técnica.

Ainda com relação à formação técnica, há apontamentos de que esta não forneceria à trabalhadora a qualificação necessária para atuar como trabalhadora da confecção ou, então, de que não seria necessária para atuar como trabalhadora a domicílio na indústria de confecção como destacamos:

Tanto é que eu não fiz curso nem nada e o que você mandar eu fazer, eu faço... (TD17)

Fiz curso técnico disso e daquilo, são pessoas que não contam. A pessoa tem que ser esforçada mesmo (...). Teve gente que desistiu, ali, na prática. Fez o curso, aguentou o curso ali um ano, um ano e meio e chegou lá... (OT4)

Os espaços privilegiados para a formação das trabalhadoras a domicílio de aprendizagem do ofício são:

- a) seis aprenderam o ofício com mães e irmãs;

- b) duas aprenderam com amigas;
- c) duas aprenderam com professoras particulares;
- d) cinco aprenderam em cursos técnicos;
- e) nove aprenderam em facções. Assim, aprenderam com outras trabalhadoras a domicílio;
- f) dezesseis aprenderam nas fábricas.

O espaço da família não é, para essas trabalhadoras, o espaço privilegiado de aprendizagem do ofício. A formação ocorre hoje em outros ambientes “fora” (que não nas suas relações familiares) do espaço da casa. Ainda assim, prevalece a desqualificação do trabalho feminino considerado inferior por demandar qualidades adquiridas na esfera do trabalho reprodutivo (FERRAZ, 2006), mesmo não sendo mais este o espaço privilegiado do aprendizado para essas trabalhadoras.

Conforme acima, 25 das trabalhadoras entrevistadas aprenderam o ofício nas relações que estabeleceram dentro da própria indústria de confecção, nas fábricas e com trabalhadoras a domicílio subcontratadas. O mesmo ocorre com as outras trabalhadoras da indústria de confecção, oito das trabalhadoras entrevistadas (dez) para este trabalho apontam que aprenderam o ofício nas fábricas e facções.

Ele (empresário) pegava e comprava as roupas em Belo Horizonte, desmanchava, montava e fazia a peça, sabe? Aí, ficava eu e ele e a namorada dele. Ela era estilista. Aí, nós ficávamos até nove horas da noite, dez horas aprendendo. Aí, eu aprendi a pegar uma peça assim e montar... (TD1)

Porque antes de eu trabalhar em fábrica, eu trabalhei na facção da minha prima um ano. Pra ganhar prática, sabe? (TD24)

E quando eu vim pra cá, eu peguei umas aulas, pouca, com uma dona que tinha facção também. Só mesmo pra aprender mexer com as máquinas. (TD39)

Assim, elas ingressam nas fábricas como trabalhadoras de acabamento (arrematar, passar, casear, pregar botões) e com as oportunidades vão trabalhar nas máquinas, aprendendo o ofício aos poucos. Nas facções, ingressam como aprendizes e permanecem até a aprendizagem do ofício. Em ambas, são aproveitadas durante longos períodos como trabalhadoras mal remuneradas. O processo de aprendizagem do ofício dá margem para maior exploração da mão de obra na fábrica ou na facção, como nas falas das trabalhadoras abaixo:

Tinha amiga minha que tinha uma facção. Aí, eu fui pra lá ganhando R\$ 100,00 por mês, pra ela me ensinar. (OT1)

Porque a minha irmã foi pra fábrica aqui no São Judas. Aí, ela me chamou, pra eu aprender. E eu fui. Eu fui aprender. Ela estava pagando pouquinho, mas estava. Aí, eu fui aprendendo. (OT3)

A construção do conhecimento com relação ao seu ofício se dá na prática, costurando. Essa aprendizagem, sem se dar nos meios formais de educação, é ressaltada por essas trabalhadoras: *agora eu sei costurar, sem curso sem nada, eu aprendi a costurar, ser costureira* (TD27). Cabe a essas trabalhadoras transformar os saberes tácitos (PEREIRA, 2004), experimentados nos trabalhos, em saberes verbalizados, expressos, discutidos, confrontados e suscetíveis de serem formalizados e reconhecidos como uma qualificação. Nesse sentido, para Dubar (2009), o processo de aprendizagem parte da ação para voltar a ela e permite a construção pessoal de saberes reconhecidos a partir de uma experiência compartilhada. A partir do vai e vem entre ação e reflexão, se permite, pela verbalização, tomar consciência dos saberes adquiridos para formalizá-los e fazê-los reconhecer. É assim que gerações de pessoas aprenderam a trabalhar no seio de um modo de socialização “não escolar”.

A aprendizagem do ofício não é tarefa fácil, como destacamos na fala da trabalhadora:

Foi aos poucos, não é fácil não, é difícil. A gente tem que ter muita força de vontade, senão, não consegue não. Porque tem gente que começa, acha difícil e desiste. (...) No meu caso, também foi mais a precisão porque eu tinha que tratar dos filhos. Aí, eu pensei assim: eu tenho que conseguir porque eu tenho que trabalhar pra cuidar deles. Aí, eu insisti até eu dar conta, mas não é fácil não, é difícil de aprender. (TD30)

É possível, a partir do que discutimos até aqui sobre a qualificação, enfatizar quatro aspectos: primeiro, que a educação formal não tem peso considerável nas atividades executadas por essas trabalhadoras; segundo, que o processo de qualificação para a atividade de costura se dá, majoritariamente, fora dos espaços formais de educação; terceiro, que a formação dessas trabalhadoras não ocorre, prioritariamente, nas relações familiares como tradicionalmente ocorria e, sim, na própria indústria de confecção; e, por fim, quarto, decorrente desse último, que a formação dessas

trabalhadoras ocorre na prática. Entretanto, isso não significa que os conhecimentos adquiridos nas instituições de ensino formal não sejam relevantes para essas trabalhadoras. Pelo contrário: são importantes e têm peso considerável na construção da sua identidade profissional, particularmente, para a constituição de uma identidade profissional empreendedora:

... se a pessoa não saber fazer tudo, trabalhar em todas as máquinas, a pessoa não dá conta de montar uma facção, de ter uma facção. (...) Eu tenho vontade de começar a fabricar, tentar pelo menos. Porque, igual, o conhecimento que eu tive no curso técnico que eu fiz, ele abrange uma área maior, desde a área administrativa até... Eu também já fiz secretariado. Da área administrativa até aquele chão de fábrica, né? E assim eu tenho vontade de tentar pra ver se dá certo. (TD6)

Igual, buscando estudo pra estar desenvolvendo mais. Igual, assim, eu tenho coragem mas, às vezes, eu tenho dificuldade. Ele tem mais estudo mas, às vezes, ele não tem muita coragem. Então, assim, agora eu buscando estudo, eu posso estar ajudando ele mais nesse lado. (TD34)

Portanto, as trabalhadoras tiveram pouco acesso à educação formal. Entretanto, se a educação formal é pouco expressiva com relação ao conjunto das trabalhadoras a domicílio, sujeitos-objeto desta análise, evidencia-se como essencial a constituição do empreendimento. São, comparativamente, as trabalhadoras-tipo empreendedora que têm maior acesso aos processos formais de qualificação (acesso ao Ensino Médio completo, formação técnica e de gerenciamento).

Destarte, a formação ainda constitui um componente fundamental para os processos identitários, como destacado por Dubar (2005). Como veremos nas discussões específicas sobre as perspectivas futuras dessas trabalhadoras, mesmo para aquelas com pouca qualificação formal, o desejo de uma formação – que ainda não foi possível em suas trajetórias – é transferido aos seus filhos e mais: há trabalhadoras que ingressaram no ensino formal com o anseio de que este venha lhe possibilitar melhores oportunidades. Assim, dentre essas trabalhadoras, sobretudo as trabalhadoras-tipo precárias, é muito frequente o sonho e o desejo de estudar e, por meio desse, conseguir melhores oportunidades no trabalho. Sendo esse um sonho difícil de se concretizar, comumente optam por outro “sonho” que é o de ter um “empreendimento”.

O trabalho a domicílio exige maior conhecimento do processo de produção. Desse modo, possui um leque maior de atividades sobre as quais as trabalhadoras

devem deter conhecimento: *costuro, eu faço pagamento, eu faço entrada e saída de corte, então é mais coisa* (TD4). Todas as trabalhadoras a domicílio entrevistadas possuíam domínio do processo de produção – têm conhecimento do que deve ser feito na execução do trabalho que lhes é demandado – falta, entretanto, particularmente com relação às trabalhadoras-tipo precárias, o domínio completo do maquinário ou a habilidade para manuseá-lo, logo, demandam o auxílio de um terceiro ou executam apenas uma parte do processo.

Com relação ao conhecimento, não é todo conhecimento que é reconhecido como de valor no universo do trabalho a domicílio. São reconhecidos aqueles conhecimentos sobre os processos mais elaborados da confecção tal como aqueles sobre a confecção de roupas de acordo com as tendências da moda e, inversamente, são desvalorizados os processos tradicionais de confecção, como a camisaria. A execução de modelos elaborados permite à trabalhadora demonstrar suas competências e, enfim, concorrer pela sua valorização. As trabalhadoras que têm domínio total do processo de produção e qualificação para confecção de roupas elaboradas valorizam essa qualificação.

O que eu gosto de fazer é isso aqui. Quanto mais difícil a peça, mais eu gosto. Eu adoro quando chega aqui e eu tenho que pensar como que eu vou fazer e tal. Então, eu gosto é assim. (...) Tem hora que sinto, não eu querendo me elogiar não, mas as meninas que é dona dessas roupa, elas estão pensando. Estão precisando de facção e não estão achando. Não acham ninguém que faz esse tipo de roupa. Porque assim ela gosta da roupa bem feita, ela gosta... né? Bem trabalhada. (TD1)

A execução de peças simples não exige muita qualificação das trabalhadoras a domicílio e demanda o maquinário mínimo para execução do trabalho, ou seja, uma máquina de costura reta, a overloque ou a interloque e a galoneira e é, por esses fatores, geralmente, priorizada pelas trabalhadoras-tipo precária. As trabalhadoras que contratam costureiras (trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora) priorizam a execução de peças simples não relacionadas à sua qualificação e, sim, pela organização do processo de produção e aquisição de equipamentos que lhes é demandado em maior quantidade.

A questão do conhecimento, especificamente, atua de modo a diferenciar umas das outras. As trabalhadoras que possuem a qualificação para a confecção de roupas de

acordo com as tendências da moda procuram colocar-se como competentes e conhecedoras do produto e do seu processo produtivo. Entretanto, tal conhecimento é adquirido com a prática, com o cotidiano do trabalho e são, por isso, frequentemente não reconhecidos.

Desse modo, trata-se do necessário reconhecimento de que essas trabalhadoras constroem regras de trabalho que implicam em uma ruptura com os princípios tayloristas da divisão entre a concepção e a execução. Tal aspecto implica visibilidade e transparência e a sua validação (DEJOURS, 1993, 1999). A validação passa pelo reconhecimento de que a qualificação obtida com a prática permite à trabalhadora operar modificações no produto para sua melhor adequação. O reconhecimento do seu trabalho, por meio da validação das modificações e adequações, faz com que a trabalhadora se sinta valorizada.

Nesse sentido, o reconhecimento por parte da empresa é o reconhecimento que a trabalhadora agrega valor à organização com suas iniciativas e com sua contribuição (ROSENFELD, 2009). Fazer reconhecer suas competências é, cada vez mais frequente, uma condição para se inserir no mercado de trabalho (DUBAR, 1999), mesmo para trabalhadoras informais.

As trabalhadoras são responsabilizadas por adquirir a qualificação necessária para o trabalho e se fazerem reconhecer por essas qualificações a partir do seu trabalho, pela qualidade do seu trabalho. Estabelece-se, portanto, com relação à qualificação, uma estreita relação com a qualidade do trabalho. Entretanto, por um lado, como veremos adiante, a remuneração paga por peças elaboradas e de qualidade executadas por trabalhadoras qualificadas é relativamente baixa. Por outro lado, a trabalhadora não pode, na perspectiva da empresa, ter como preocupação central sua remuneração, sua renda e, sim, o trabalho bem executado. Portanto, a qualificação e o trabalho bem feito não possuem necessariamente uma correlação com o reconhecimento material.

Porque hoje em dia os empresários não valorizam a gente, principalmente, costureira. (...) Mas, eu acho que deveria haver mais curso.... de qualificar. E o empresário valorizar isso. Porque não adianta a pessoa qualificar e não ter valor no mercado. (TD29)

Mas, mesmo que ausente o reconhecimento material, a qualidade do trabalho é tida como fundamental e fator diferenciador entre as trabalhadoras e,

portanto, demarcador das identidades profissionais. Para as trabalhadoras-tipo tutelada, a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora, é uma garantia por uma demanda maior de trabalho e possibilita, para as duas últimas trabalhadoras-tipo, poder selecionar entre mais opções de contratantes, como destacamos abaixo:

Não falta pelas indicações que a gente tem. Pela qualidade do serviço. Nosso serviço é muito bem feito. Então, muita fábrica procura a gente e não consegue (...). Eu acho que a principal preocupação que a facção deve ter é com a qualidade do serviço. Porque quando tem qualidade é igual eu estou te falando: não fica sem trabalhar. E na maioria dos casos, a pessoa não tem preocupação de qualidade. Quer só produção, só visa ao lucro, né? Então eu acho é no sentido de a pessoa ser profissional mesmo. Das pessoas terem comprometimento mesmo, entendeu? É mais nessa questão de qualidade mesmo. (TD14)

Sabe por quê? Porque a pessoa tem que ter um serviço de qualidade boa. Porque, senão, eles não fazem contrato não (...). Faz pra uma pessoa e fala... aonde tem costureira boa? (TD) Lá no Belo Vale! O telefone dela está aqui. Traz um corte e já gosta. E passa pra outro também. Pode passar pra (TD) que ela faz direitinho, sabe? Aí, vai assim... (...). Todos que era mais viável pra mim e pagava melhor, você vai selecionando. (TD22)

Como é possível identificar acima, as trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa, pelo estabelecimento do contrato de trabalho sentem-se mais valorizadas, mesmo que o contrato, como destacamos anteriormente, não ofereça a essas trabalhadoras a total garantia do trabalho e mesmo elas não gozando de direitos como as trabalhadoras com relações formais de trabalho.

Ainda, as trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora têm amplo conhecimento do processo de produção e do funcionamento de uma fábrica, desde a criação à confecção dos produtos. Do ponto de vista da qualificação, essas trabalhadoras se colocam e são identificadas com profissionais. Assim, é profissional porque sabe. O saber é preponderante para a construção de sua identidade profissional.

Então, eu sei se eu resolver hoje, assim, eu vou montar uma coisa organizada e registrar, eu sei que eu dou conta. De produzir uma fábrica, de botar uma fábrica pra produzir, isso eu sei que eu dou... (TD25)

Eu também tenho uma firmeza. Quando eu vou pra um serviço, eu tenho a firmeza que é aquilo. Eu não deixo ninguém passar na minha frente. (TD34)

Porque tem peças de roupa, eu vou falar essa peça de roupa que eu estou fazendo ali. A pessoa tem que saber costurar pra fazer isso. E o mesmo processo que eu estou fazendo aqui é em fábrica. Igual, se a pessoa não souber costurar mesmo ela não dá conta de sentar numa máquina e fazer essa peça aqui não. (TD29)

Deste modo, quanto mais desqualificada e incapacitada de defender a sua qualificação, menor é o que é pago pelo seu trabalho e menor ainda a sua renda. As trabalhadoras-tipo precária, isoladas e desqualificadas, têm dificuldades ainda maiores para garantir uma remuneração melhor pelo seu trabalho. As trabalhadoras-tipo tutelada, apesar de apresentarem várias características que as aproximam da precária, são, do ponto de vista profissional, consideradas como qualificadas para o exercício de suas atividades, elas executam peças elaboradas. Logo, a maior qualificação profissional justificaria o preço pago pelo seu trabalho.

A partir da qualificação e da qualidade do seu trabalho, as trabalhadoras estabelecem, portanto, critérios de inclusão ou exclusão a determinados grupos o que denominamos *tipos*. Esses critérios levam as trabalhadoras a se reconhecerem prioritariamente a partir de uma forma de identificação e podem sofrer mudanças. Assim, é a trabalhadora qualificada, a trabalhadora dinâmica, caprichosa etc.. A identidade é construída também reafirmando a contraposição a outras trabalhadoras, assim, delimitando fronteiras com relação ao seu trabalho, por exemplo, quando indica: *não estraga, não volta serviço, porque a maioria das facções volta muito serviço. Porque vai com problema e lá eles vão revisar as peças* (TD22). Desse modo, como destaca Kaufmann (2004), opera o crivo de classificação, redução e fixação da informação.

Portanto, a identidade profissional não é “dada” no sentido de adquirida de uma vez por todas, mas sim é construída continuamente num processo que comporta fases diversas, conversões e reconversões, riscos de exclusão e possibilidades de construção de novos projetos, esse último com oportunidades de novas aprendizagens ao longo de toda a vida profissional. As trabalhadoras que se inserem no trabalho a domicílio da indústria de confecção deverão, ao longo de sua trajetória profissional, mudar o tipo de trabalho que executam, o maquinário com que vão lidar e serão continuamente avaliadas sobre suas competências e qualificações.

6.3. O reconhecimento material: a remuneração e gratificações

O reconhecimento no trabalho a domicílio diz respeito à identificação do exercício da atividade das trabalhadoras a domicílio, do seu trabalho como de importância social e econômica. Essas trabalhadoras almejam que, como no trabalho exercido na esfera pública, seu trabalho, mesmo sendo executado na esfera privada – já que o espaço de trabalho é a casa – seja reconhecido como uma atividade útil e que faça jus a um pagamento digno pelo trabalho executado. Nessa perspectiva, a valoração que as trabalhadoras dão ao seu trabalho está relacionada com o reconhecimento que obtêm dele como algo que possibilita o acesso a uma valorização ou remuneração que lhes assegure uma vida digna e com acesso à cidadania social.

Nesse sentido, o reconhecimento é reivindicado por uma remuneração melhor pelo seu trabalho. É o reconhecimento material (DEJOURS, 1999) pelo resultado do trabalho, pela possibilidade de elevar os ganhos e contemplar demandas pessoais através do trabalho (ALVES, 2008). Para as trabalhadoras, o trabalho *tinha que ser mais reconhecido e mais valorizado* (TD20). A remuneração adequada pelo seu trabalho e as compensações (gratificação) aparecem como fatores de reconhecimento.

Como vimos anteriormente, o parâmetro de comparação para identificar se essas trabalhadoras obtêm ou não o reconhecimento no que diz respeito a sua remuneração é o salário pago às trabalhadoras formais da indústria de confecção como destacamos abaixo:

No início, a gente ganhava dois salários. Eu não sei em outra região, porque eu nunca trabalhei em outra região como costureira, mas aqui em Divinópolis eles não valorizam a gente, não valorizam o trabalho da gente, nem como facção. (TD29)

Quanto maiores as retribuições geradas pelo trabalho, em termos de remuneração, mais reconhecidas se sentem as trabalhadoras. De modo oposto, o pouco reconhecimento material é apontado como fator gerador de desmotivação e insatisfação no trabalho. Para fins desta análise, consideramos que uma melhor remuneração não pode ser conseguida à custa de condições inadequadas de trabalho, logo, à custa de jornadas extensas de trabalho, com o sacrifício do seu tempo para as atividades com a

família e as atividades de lazer e em condições degradantes no exercício de sua atividade.

São, particularmente, as trabalhadoras-tipo precárias (20) que não conseguem garantir uma remuneração adequada pelo seu trabalho e quando confrontam sua remuneração com o salário pago às trabalhadoras formais têm a percepção de que são *lesadas* no seu trabalho. Evidencia-se, ainda, outro aspecto em que, em um quadro de identidades profissionais fundamentadas no "eu", a falta de reconhecimento é tida como fracasso pessoal (ROSENFELD, 2009) englobando, nesse sentido, também o reconhecimento material.

Mas o trabalho a domicílio não é de todo mal remunerado. Há trabalhadoras-tipo tutelada, proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e empreendedora que conseguem garantir boa remuneração pelo seu trabalho e, assim, obter uma renda satisfatória. Essas trabalhadoras consideradas mais qualificadas conseguem, em casos específicos, definir o preço do seu trabalho sem que haja por parte dos seus fornecedores questionamento com relação ao valor cobrado, como destacamos abaixo:

TD: Aí o mês que eu estou precisando eu falo assim: eu estou precisando de acerto. Eu falo com a (empresária) que eu estou precisando de acerto. Aí ela fala: manda o caderno. Ou ela vem aqui, aí pega e soma e faz o cheque.

PESQUISADORA: Na hora que você anota aí, você já coloca o valor que você quer por aquela peça?

TD: Isso. Ou senão quando eu faço... eu fiz duas peças agora, essa daqui e um tope. Cadê o tope? Esse aqui.

PESQUISADORA: Ah!

TD: Foi agora pra menina na loja. Aí, ela fala: quanto você vai me cobrar nessa peça? Aí, eu já falo quatro reais. Aí ela já sabe. Mesmo assim, eu já anoto no caderno porque chega ao final do mês, já faz o acerto. (TD1)

Cria-se a ilusão de que o preço do trabalho é definido pela trabalhadora, mas o valor pago é definido pela empresa. Ao mesmo tempo, essas trabalhadoras observam que o valor pago pela peça pronta é muito menor do que aquele da peça vendida na loja.

Nas relações de trabalho com as empresas, é comum elas referirem-se às trabalhadoras como *parceiras*, entretanto, conjetura-se que, na medida em que a trabalhadora que hoje executa suas atividades no domicílio pode, futuramente, vir a concorrer com as empresas como produtoras de seus próprios produtos. Desse modo que, com o tempo, a facção venha a tornar-se uma fábrica e a trabalhadora uma empreendedora e produtora de produtos próprios. Isso evidenciaria a difícil relação que

se estabelece entre empresários e trabalhadoras a domicílio. Na perspectiva desses primeiros, evidencia-se que valorizá-las é o mesmo que favorecer a concorrência.

Portanto, quando interpelados sobre os fatores que contribuem para o sucesso da empresa, os empresários apontam fatores tais como: planejamento, administração eficiente, investimento, a busca por informação, negociação (melhores preços de materiais, do trabalho), direcionamento (um produto dirigido para determinado público), pesquisa de moda, qualidade do produto (bom material, bons modelos, modelagem perfeita), atendimento, compromisso com o cliente (pontualidade), paciência, determinação, insistência e persistência. Apenas uma empresária destaca a relação com as trabalhadoras a domicílio, assim, ressalta o compromisso delas com a empresa e da empresa com as trabalhadoras.

O pouco reconhecimento não é atribuído somente à exploração e à marginalização econômica (FRASER, 2001, 2007), conforme destacamos anteriormente. Envolve, ainda, a naturalização das qualificações atribuídas às mulheres, é a discriminação simbólica, ou seja, quando uma competência é considerada natural, não há mérito em possuí-la. As tarefas exercidas no âmbito do domicílio (tarefas de limpeza e arrumação, cuidado de crianças, adolescentes e idosos, as atividades de costura etc.) são vistas como inerentes ao "ser mulher" e revelam o processo de naturalização das competências femininas. Essas competências não são reconhecidas como qualificações (DEJOURS, 1999; ALVARES *et. al.*, 2005). Decorre que as habilidades exigidas para a execução do trabalho a domicílio – como o de costura – sejam desconsideradas competências adquiridas e, por conseguinte, não sejam reconhecidas como de valor e não são bem remuneradas.

Evidencia-se, ainda, que o nível de qualificação que determinava a produção de identidades profissionais vai ser suplantado, ao menos, no discurso, pelas exigências de competitividade nas quais o que conta é o resultado que cada um pode aportar (DUBAR, 2001). É derivado ainda da concorrência entre as trabalhadoras, como consequência do quadro de precarização e individualização do trabalho:

Eu preciso ganhar dez reais nessa roupa, é uma peça mais trabalhosa é assim e tal, e tal... Aí a pessoa vai falar: A minha família tudo paga menos do que isso. Fulano está fazendo por menos do que isso, entendeu? Então, você acaba ficando obrigada a fazer. (TD7)

Conforme destacamos, o processo de terceirização atomiza essas trabalhadoras. Separadas espacialmente, tanto mais o trabalho se torna escasso, mais a concorrência e a competição penetram nas relações de trabalho e as fragmentam.

Dejours (1999) salienta que, somente depois de ter reconhecida a qualidade do seu trabalho, é que é possível, em um momento posterior, o(a) trabalhador(a) repatriar esse reconhecimento para o registro da identidade. Trabalhadoras-tipo precária, mesmo acreditando na qualidade do seu trabalho, ou seja, considerando-se qualificadas, ainda assim, não conseguem garantir o reconhecimento material pelo seu trabalho.

É igual eu te falei: a minha roupa não volta. E eu consertava coisas de outras facções. E eu ganhava o mesmo preço que ela ganhava (...). Até já aconteceu, até comigo mesmo, já fiz muito conserto de outra facção. (TD19)

As organizações do trabalho são atravessadas também por contradições (DEJOURS, 1999). As empresas identificam que, hoje, é cada vez mais difícil a execução das peças, sobretudo, aquelas que acompanham as tendências da moda e, no entanto, não há, por conseguinte, uma valorização do trabalho. Oito dos quatorze empresários entrevistados para esta pesquisa destacam que consideram que pagam bem pelo trabalho prestado por essas trabalhadoras. Os outros seis apontam que pagam às trabalhadoras o preço de mercado. São os casos que não há uma variação grande do valor pago, já que trabalham com roupas básicas, populares.

Como não tem muita mudança no que eu faço, então, eu não tenho muita modificação. Então, não muda muito o preço. (...) Funciona assim: a gente comunica com a facção que tem essa peça básica. Então, o volume é tanto, te interessa? Aí, vai negociando. Se não der certo com ela, passa pra outra. (E2)

As trabalhadoras a domicílio não recebem, ainda, compensações periódicas ou ao fim da prestação do serviço ou do resultado do seu trabalho. É auferida somente a remuneração pelo seu trabalho. Entretanto, há empresas que estimulam as trabalhadoras com pequenas gratificações, tais como presentes em datas comemorativas (aniversário, Páscoa, Natal), pequenas quantias em dinheiro no final do ano e, por fim, empréstimos em dinheiro para aquisição de maquinário sem, no entanto, haver cobrança de juros sobre o empréstimo. Essas trabalhadoras constituem dez das quarenta trabalhadoras entrevistadas e as gratificações não dão a elas maior liberdade para realizarem

investimentos, nem mesmo para fazer economias para o futuro. Particularmente, as trabalhadoras que garantem empréstimos para investimento na aquisição de máquinas, ficam, por causa deste, submetidas ao seu financiador e, desse modo, geram relações de dependência em relação aos contratantes conforme discutimos anteriormente. Nesse sentido, o reconhecimento não existe, as gratificações consistem num estímulo que, claramente, tem por objetivo apenas conseguir dessas trabalhadoras uma maior produtividade.

Ainda com relação ao reconhecimento material, o pagamento à vista é utilizado pelas empresas como moeda de troca e é considerado um fator de reconhecimento. São, particularmente, as trabalhadoras qualificadas (trabalhadoras-tipo tutelada, a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora) que têm maior poder de negociação e conseguem garantir o pagamento à vista. Entretanto, as empresas que efetuam pagamento à vista estabelecem a data de entrega dos produtos e solicitam ter prioridade em relação a outras empresas. O pagamento à vista é, ainda, uma forma de manter a “fidelização” das trabalhadoras. Como vimos, as empresas procuram exercer total controle sobre as trabalhadoras a fim de que elas não aceitem trabalhos de outras empresas.

Logo, estamos diante de uma contradição: as trabalhadoras afirmam que não são valorizadas e os empresários apontam que valorizam o serviço de acordo com o que a trabalhadora executa suas peças ou o seu produto. Nesse sentido, o fato de a trabalhadora fazer de acordo com o que foi solicitado, seria um indicativo de que ela conseguiria uma remuneração melhor pelo seu trabalho. Estabelece-se, pelo menos no discurso, uma relação entre remuneração e qualidade do trabalho. Entretanto, quando se trata de peças de difícil execução e que o trabalho é tido como bem feito, não é reconhecido. Não há o reconhecimento da trabalhadora, destacado por Dejourns (1999), das dificuldades encontradas no trabalho e da habilidade e engenhosidade para enfrentar os obstáculos.

Na produção, no que se refere à remuneração, comprova-se, portanto, o estabelecimento de diferenças entre uma produção qualificada-qualidade e uma

produção desqualificada-quantidade⁴⁵ no que se refere à estabilidade no trabalho e à presença de certas garantias do trabalho (ALVARES *et. al.*, 2005).

6.4. A autorrealização: as relações com a carreira e a efetivação do trabalho

O reconhecimento envolve, ainda, a autorrealização no campo social e profissional, parte importante da construção da identidade (DEJOURS, 1999). A autorrealização se refere ao sentimento de satisfação no trabalho e diz respeito as suas relações com a carreira e com a efetivação do trabalho. O primeiro refere-se à possibilidade de melhoras no trabalho, de progressão profissional e, o segundo, ao reconhecimento individual pelo trabalho, desse modo, os aspectos que envolvem as atividades de criação.

No trabalho a domicílio, há um empenho das trabalhadoras em realizar o trabalho da melhor forma possível, em adaptar-se à nova organização do trabalho e em encontrar satisfação e autorrealização no trabalho. Nesse caso, como expressa Dejours (1992, p.49), *executar uma tarefa sem investimento material ou afetivo exige a produção de esforço e de vontade, em outras circunstâncias suportadas pelo jogo da motivação e do desejo*. A motivação é essencial para a produção de esforço exigido. Motivação e desejo, aqui, são representados pelos aspectos positivos encontrados na perspectiva da carreira e no orgulho do ofício e do fazer. Em contraposição, quando a tarefa não tem significação para a trabalhadora, para a sua família ou para o grupo social a que pertence, torna-se uma tarefa árdua e desmotivadora para quem a realiza.

O trabalho a domicílio dá lugar ao orgulho do ofício, deste modo, do pensar-se individualmente, postulando progressivamente a valorização do saber individual. A identificação com o trabalho é diferente daquela de uma linha de montagem: *a hora que eu olho a peça que eu faço me dá um orgulho. Nossa! Ficou bem feita, ficou bonita... Não é melhor?* (TD1). O orgulho do ofício se baseia, ainda, sobre a avaliação da conformidade sobre as regras do trabalho, regras da arte, é o reconhecimento sobre sua *beleza*, destacado por Dejours (1999), e concedido pelos pares mais indicados para apreciar a natureza e a boa qualidade do trabalho.

⁴⁵ Distinção entre trabalho qualificado-desqualificado refere-se ao ritmo de trabalho, ao controle de qualidade e ao acabamento das peças (ALVARES *et. al.*, 2005).

Tem vez, quando está folgado, eu desço lá pra loja (...). Aí, o povo chega e fala assim: é ela que faz. Nossa! Você faz bem demais. É muito bonito, sabe? É bem feito e tal. Não é bom elogiar o seu serviço? Eu não me elogio não. Eu não gosto de ficar assim, aí, eu trabalho bem... Não, eu tento fazer o melhor. Então, se a pessoa agradar, aí, pra mim está bom. (TD1)

É quando eu faço uma roupa, tudo né? Desviro a roupa e olho... Nossa! Você está muito bem feita. Fico mais feliz quando outra pessoa fala: nossa, você costura bem demais! (TD12)

As peças que nós fazia(mos) tinha que ir pra loja. As peças mais bem feitas vão pra loja. (TD40)

O orgulho de fazer o trabalho bem feito proporciona às trabalhadoras a domicílio uma identificação maior com o produto do seu trabalho, principalmente, para as que executam a peça inteira. Entretanto, não se estabelece uma relação entre fazer o trabalho bem feito e ser reconhecida no sentido material, ou fazer o trabalho bem feito e não levar calote. Assim, há trabalhadoras que destacam que não são valorizadas pelo trabalho bem feito:

Tem essa parte das pessoas valorizar mais o trabalho das pessoas de quem sabe trabalhar, né? Dar mais valor ao trabalho da gente. E ser mais honesto, sei lá, porque eu já tomei muito tombo também em facção. (TD12)

É igual eu te falei: muitas pessoas fazem esse tipo de serviço. Umam fazem bem feito e demora mais pra soltar o serviço, né? Agora, aquela que faz mal feito ganha o mesmo que a gente ganha...(...) Quando chega na gente procurando um trabalho melhor não é reconhecido, né? Eu acho que o trabalho não é reconhecido. (TD35)

Contraditoriamente, nem sempre fazer o trabalho bem feito é um fator relevante na confecção de determinados produtos. A produção de produtos de acordo com as tendências da moda exige uma qualidade maior do produto, os processos tradicionais de confecção, como a camisaria, são destacados como produção de peças populares nas quais não há exigência de qualidade.

A gente vê tudo. Porque modinha elaborada é quase uma alfaiataria, né? Então, tem que ser perfeito. Então, assim, o cliente de modinha bem feita paga por aquilo. Então, tem que ser muito bem feito. (E12)

Não é cem por cento, não. Terceirização, infelizmente, não é cem por cento, não. Nenhuma delas. Mas também não compensa... cortar linha. Pelo preço que a gente vende a peça. O volume geralmente é mais em conta. E são pra

essas redes que tem um punhado de loja. Coloca aquelas bancas na frente da loja. Geralmente, são as redes de São Paulo. É Braz.(...) Ainda é uma produção, uma terceirização assim... Por ser barata a nossa peça não é aquela coisa assim... cem por cento. Mas é uma peça vendida em grandes redes, né? Se eu não tivesse uma qualidade razoável, eu não estaria no mercado e não estaria esse tempo todo no mercado. Mas não é aquela camisa de butique. (E14)

Os aspectos relacionados ao gênero têm implicações também com relação à autorrealização no trabalho. As mulheres, segundo Dejours (1999), para se autorrealizarem no campo do trabalho e terem a oportunidade de utilizar a criatividade, a inteligência e a imaginação no trabalho, para alcançar os benefícios da sublimação, em termos de identidade, devem, frequentemente, agir contra a construção de sua identidade sexual. Conforme destacamos, as trabalhadoras-tipo precária e tutelada concentram, além do trabalho profissional, as funções relacionadas ao cuidado da casa (o modelo da conciliação). Desse modo, evidencia-se ainda o pouco reconhecimento do trabalho, o pouco reconhecimento familiar com relação ao trabalho e ambos contribuem para o estabelecimento de sua identidade profissional.

As trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora obtêm o reconhecimento do seu trabalho e o trabalho considerado bem feito se converte na progressão no trabalho proporcionada por melhoras de remuneração (e de sua renda), conseqüentemente, o reconhecimento familiar. Elas conseguem um envolvimento maior das famílias nas atividades domésticas e na consecução de seus objetivos (paradigma da parceria) e condições de delegar as atividades a trabalhadoras domésticas (modelo da delegação). Tais fatores as conduzem à vontade de melhorar e crescer dentro da área e contribuem para a construção de sua identidade profissional.

No que diz respeito as suas relações com a carreira, das quarenta trabalhadoras entrevistadas, trinta e três destacam que repetiriam a escolha de trabalhar a domicílio. As trabalhadoras-tipo precária não ignoram suas condições de trabalho, mas destacam: *penso que, hoje em dia, também não está compensando trabalhar em fábrica também. Mesmo com a dificuldade que a gente tem trabalhando em casa, compensa mais trabalhar em casa* (TD32). Todas as que indicaram que não repetiriam a escolha de ingressar no mercado de trabalho como trabalhadoras a domicílio estão em condições

precárias⁴⁶ de trabalho⁴⁷. Contudo, a maioria das trabalhadoras identificadas (vinte entrevistadas) como trabalhadoras-tipo precária, dezesseis delas repetiriam sua escolha.

Contudo, por suas condições de trabalho, as trabalhadoras-tipo precária têm uma relação contraditória com o seu trabalho. Por um lado, destacam que gostam das atividades que executam e têm orgulho do seu trabalho, por outro lado, omitem que são trabalhadoras a domicílio ou apontam não ser a atividade que desejavam e prefeririam o trabalho na fábrica como trabalhadoras formais:

Me orgulho, mas eu tenho até vergonha de dizer que eu sou costureira. (...) Tem hora que eu me revolto. (...) É que não é a minha, entendeu? Sabe? Feita por mim, criada por mim. (...) Porque eu não sinto bem de trabalhar a domicílio (TD12) Se eu tivesse condições de ter outra coisa pra mim ter uma remuneração melhor, com certeza eu largaria a costura. Mas, hoje, eu não posso fazer isso. Mas gosto de costurar. (TD15)

Trabalho, além de a gente ter o dinheiro pra sobreviver, né? Trabalho ocupa a cabeça. (...) Mas dizer que eu gosto e que é a melhor coisa do mundo, não é não. (TD16)

Orgulho, mas, geralmente, eu falo que eu sou do lar também. Quando tem alguma coisa pra por, o que eu faço, eu falo: eu sou do lar. Mas eu sinto (orgulho), não incomoda não. (TD18)

Eu penso assim: eu não tenho registro. Como que eu vou provar? Aí, eu sou uma dona de casa, eu só trabalho costurando em casa, costureira doméstica, não uma trabalhadora a domicílio, façção a gente que inventou o nome, né? (...) É, todo lugar que eu vou, se me perguntar: dona de casa. (...) Não, porque não tem registro, não sou fichada, não é? (TD27)

De que eu não sei. Pode ser um professor, pode ser um médico, pode ser uma veterinária, pode ser qualquer coisa não sendo com costura. Eu quero que ela (filha) seja alguém, que ela estude e que ela se forme, entendeu? Pode ser qualquer profissão. Desde que ela falou: oh mãe, eu formei. Meu objetivo hoje de trabalhar é pra isso. (TD33)

Depreende-se disso que o trabalho a domicílio não é necessariamente uma opção de trabalho, mas o que conseguiu, o que se concretizou; constitui, portanto, numa falta de melhores opções.

⁴⁶ Lembramos que as condições de trabalho são importantes para a identificação de uma trabalhadora como precária, mas não são determinantes. Outros fatores influenciam essa caracterização como a divisão do trabalho profissional e doméstico, as relações com a autonomia e o reconhecimento no trabalho, a própria trajetória profissional.

⁴⁷ Quatro delas trabalhadoras-tipo precária e uma trabalhadora tutelada, que discutiremos a seguir.

As que não repetiriam a escolha de ingressar no mercado de trabalho como trabalhadoras a domicílio destacam a já conhecida desgastante rotina de trabalho, mas outro ponto preponderante é a ausência do convívio com outras trabalhadoras e outros ambientes.

Diante do exposto, das vinte trabalhadoras-tipo precária, doze delas destacam que o trabalho a domicílio é o que esperavam. Dentre elas, há aquelas cujas atuais condições de realização do trabalho é o seu ideal, *o que eu estou fazendo está ótimo, pra mim o ideal é ele* (TD33) mas, ainda, há as que apontam que é o ideal, mas anseiam outras condições, portanto, que possibilitasse trabalho constante (sem a descontinuidade ou as interrupções constantes do trabalho), uma remuneração melhor, um jornada de trabalho menor, como destacamos abaixo:

Eu acho que ideal seria a gente trabalhar das sete às cinco horas, o horário de fábrica, e ganhar um pouco a mais do que na fábrica. Porque você tem que tirar as suas despesas, né? Além de você ter as suas máquinas também, né? Então, isso aí eu acho que seria ideal. (TD13)

As trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora possuem as condições mínimas para a constituição do negócio ou do empreendimento, portanto, o trabalho ideal é então *aquele que você faz o seu horário, trabalha no seu ritmo e ganha aquilo que você imaginou no final do mês* (TD14). É, desse modo, o trabalho que não está sob o controle de outra pessoa.

6.5. A perspectiva estigmatizante do trabalho a domicílio

A percepção do outro imprime identificações a essas trabalhadoras. As percepções estigmatizantes são construídas no contato diário ou, mesmo, sem conhecer a trabalhadora em questão e sem conhecer o seu trabalho. Logo, a análise da identidade profissional torna relevante considerar o que a trabalhadora a domicílio experimenta no que diz respeito ao estigma e a sua manipulação, ou seja, o seu controle. Propomos, então, a partir daqui dar atenção especial ao papel do estigma nas relações de trabalho e do controle das informações na manipulação do estigma e na construção da identidade profissional da trabalhadora.

A origem histórica da palavra estigma remonta, segundo Goffman (2009), aos gregos que criaram o termo para se referir aos sinais corporais⁴⁸ com os quais se procurava evidenciar algo de extraordinário ou mau sobre o *status* moral de quem os apresentava. Ao longo do tempo, os estigmas foram agrupados a partir de três formas básicas: as deformações aparentes ou externas; os desvios notórios nas características pessoais (viciados, alcoólatras e criminosos) e os característicos de um grupo étnico, nação ou religião que se constituem em desvios ao padrão dominante (judeu na Alemanha Nazista). Entretanto, as características sociais que se tornaram estigmatizadas variam através do tempo e espaço. Essas mudanças ocorrem em virtude das alterações nos tipos de desgraças que causam preocupação aos estudiosos.

Hoje, frente a um quadro de precarização do trabalho e de desemprego, o “estigma” ganha novas conotações. Com relação ao desemprego, Goffman (2009) já apontava a condição de humilhação, impotência e rejeição à qual os desempregados estariam submetidos. Veja abaixo o relato citado por Goffman (2009) de um trabalhador alemão desempregado durante a depressão:

Como é duro e humilhante carregar a fama de um homem desempregado! Quando saio, baixo os olhos porque me sinto totalmente inferior. Quando ando na rua, parece-me que não posso ser comparado a um cidadão comum, que todo mundo está me apontando. Instintivamente, evito encontrar qualquer pessoa. Conhecidos e amigos antigos de melhores épocas não são mais tão cordiais. Quando nos encontramos, eles me saúdam com indiferença. Não me oferecem mais cigarros e seus olhos parecem dizer: “você não tem valor, você não trabalha” (GOFFMAN, 2009, p. 26).

A citação evidencia o processo de socialização no qual a pessoa estigmatizada aprende e incorpora o ponto de vista do outro, adquirindo, portanto, as convicções em relação à identidade e uma ideia geral do que significa possuir um estigma. Posteriormente, a pessoa aprende que possui um estigma e, dessa vez detalhadamente, as consequências de possuí-lo. Goffman (2009) observa ainda que é diverso o conhecimento ou desconhecimento que as pessoas têm de suas identificações

⁴⁸ Os sinais corporais eram feitos com cortes ou fogo no corpo e indicavam que o portador era um escravo, um criminoso ou um traidor. Tais sinais demonstravam que a pessoa marcada deveria ser evitada; especialmente, em lugares públicos. A significação de estigma ganha uma conotação mais positiva durante a Era Cristã. Assim, dois novos níveis de metáfora foram acrescentados ao termo: o primeiro, referente aos sinais corporais da graça divina (sinais de flores em erupção na pele), e o segundo, uma referência vaga e indireta da Medicina a essa alusão religiosa, os sinais corporais de distúrbios físicos. O termo é ainda hoje amplamente usado de maneira um tanto semelhante ao sentido literal original, pela presença de sinais corporais, porém, é mais aplicado à própria desgraça do que à sua evidência corporal (GOFFMAN, 2009).

estigmatizadas. As análises de Goffman (2009) são relevantes na medida em que suas conclusões nos possibilitam compreender como o estigma e sua manipulação interferem na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio sujeitos-objeto desta análise.

Do ponto de vista das relações de trabalho, o trabalho a domicílio é, em geral, associado à perda das condições de trabalho e à desregulamentação do trabalho (ABREU, 1986; ABREU e SORJ, 1993; LAVINAS *et. al.*, 2000; AMORIM, 2003; LEITE, 2004A, 2004B). Entretanto, as trabalhadoras não são vistas somente do ponto de vista das relações de trabalho. No trabalho a domicílio, deparamo-nos com uma série de estigmas com relação às trabalhadoras envolvidas nessa atividade nos quais, frequentemente, é apontado o demérito de inserção nessa modalidade de trabalho.

Para Goffman (2009), a visibilidade de um estigma deve ser diferenciada de sua *possibilidade de ser conhecido*. Se outras pessoas conhecem ou não o estigma de uma pessoa depende de outro fator além de sua visibilidade, ou seja, de que elas conheçam ou não, previamente, o indivíduo estigmatizado – e esse conhecimento pode estar baseado em mexericos sobre ele ou num contato anterior com ele.

Portanto, as trabalhadoras a domicílio, quer estejam em interação com as pessoas que comumente fazem parte de suas relações de trabalho, quer com pessoas com quem estabelecem relações de trabalho pela primeira vez, os estranhos, acabam por descobrir que marcas ficam impressas nesses contatos. Nesse sentido, o controle da informação ganha papel importante. Para Goffman (2009), o controle da informação tem um significado especial nas relações porque quanto mais tempo uma pessoa passa com outra, mais chance haverá de que essa adquira sobre o primeiro informações que o desacreditam. Mais do que isso: toda relação social obriga as pessoas nela envolvidas a trocar informações com relação a certa quantidade de fatos sobre si mesmas como prova de confiança e compromisso mútuo.

Com relação às trabalhadoras a domicílio, prevalece em relação a elas o estigma associado à má qualidade de seu trabalho, assim, de que essas produzem um produto de pouca qualidade. Entretanto, como vimos anteriormente, há trabalhadoras que produzem para empresas cujo produto é considerado diferenciado e direcionado a um público exigente, mas essa perspectiva de que produzem um produto de má qualidade é generalizada entre empresários, trabalhadoras formais, representantes sindicais e, até mesmo, entre suas iguais, como demarcador de diferenças.

(as empresas) mantendo as suas trabalhadoras e o excesso daquilo que é preciso de pedido ele passa... acaba passando pra facção... aí, ele fica com dois tipos de roupa: aquela de qualidade que é feita dentro da fábrica e aquela que é feita com menos qualidade que é feita nas facções (...). É que elas não têm muita responsabilidade. (RS)

O estigma do trabalho de pouca qualidade é incorporado à identidade dessas trabalhadoras que se expressam diante dele de formas distintas: há aquelas que aceitam e apontam que o trabalho executado por elas é, de fato, de pouca qualidade, e há as que buscam fazer de seu trabalho um trabalho reconhecido como de criação e de valor.

A má qualidade do produto é apontada tendo como razão o pagamento por peça. Logo, essas buscariam maior produção o que levaria essas trabalhadoras a negligenciar a qualidade do produto, como ressalta a trabalhadora:

... então, eu acho assim que com essas facções fazendo mais produção, isso também afeta a venda da roupa. (...) Igual, você não vai comprar uma peça mal feita (...) e quem está produzindo hoje está pensando só em produção, não está pensado em qualidade. (TD40)

A partir da qualidade do produto são colocadas em evidência outras características que acreditam ser parte dessas trabalhadoras, deste modo, que não se preocupam com a conservação do trabalho uma vez que produzem um produto de má qualidade que demanda muitas modificações dentro das fábricas e que, portanto, são imediatistas já que não possuem uma visão de futuro, como apontamos nas citações abaixo:

Os da fábrica, não sei por que, têm chefe e tudo em cima. Aí, vem mais bem feita. Agora, geralmente a facção... é difícil a facção que a camisa vem bem feitinha. Tipo a linha combinando com a cor do tecido. Eles põe as que tem lá. Então, elas não são muito bem acabadas, não. Não são muito bem feitas, né? No caso. Então, tem diferença. (...) Geralmente, as meninas reclamam muito porque aqui a gente é tão cobrada pra fazer o serviço bem feito e lá na facção eles fazem de qualquer jeito. Lá tem muita reclamação disso (...) Reclama com ele (empresário). Reclama com a chefe. As meninas têm até que estar consertando serviço que vem de fora. Na maioria das vezes tem que consertar. Porque elas fazem de qualquer jeito. Lá no caso da facção é por peça, né? (...) Então fazem correndo e fazem de qualquer jeito. Então tem reclamação. (OT5)

A gente está tendo dificuldade com parceiros porque eles não estão aceitando o retorno de consertos pra eles. Além de gerar um custo muito alto pra nós de

pessoal, a gente tem o problema do parceiro não aceitar. Não aguento trabalhar pra (empresa), não. Dá conserto demais. Mas é porque o nosso critério é um critério muito exigente. Nosso índice de LD na triagem é altíssimo. E isso a gente vem trabalhando nas facções. Só que elas não têm muita paciência, sabe? Elas preferem fazer pirata. Fazer uma marca que não tem tanta exigência do que adequar à qualidade e crescer. Elas não entenderam que o momento é de todo mundo crescer e evoluir, nessa questão da qualidade. Mas elas são tão imediatistas que preferem ganhar agora do que preocupar em desenvolver o produto. (E11)

As caracterizações associadas à qualidade do produto não se restringem, entretanto, à afirmação de que essas trabalhadoras buscam apenas uma maior produção para garantir melhor remuneração. Essas trabalhadoras são apontadas, também, como pouco qualificadas para o exercício da sua profissão. Assim, a caracterização mais comum é a de que são “*tocadeiras*”⁴⁹ de máquina”, como ressaltamos na fala da trabalhadora:

Não é costureira, tem tocadeira de máquina. Então, eles não valorizam o serviço. Aquele preço que deveria ser cobrado, aquela que está ali só pra tocar a máquina e pra ganhar pouquinho, não importa com pouquinho... Desvaloriza o trabalho daquela que está ali, no meu caso, por exemplo, é modinha. Então, é muito complicado. (TD21)

A “*tocadeira de máquina*” é caracterizada como aquela que recebe um trabalho e não consegue determinar se o material apresenta algum defeito que necessita de correção: *ela pega essa peça, ela não tira os defeitos, ela pega simplesmente daquele jeito e passa na máquina e não quer saber se tem defeito* (TD21). Portanto, para as trabalhadoras a domicílio que se consideram boas profissionais, essas trabalhadoras são percebidas como um empecilho à construção de uma imagem de trabalhadora qualificada.

Outras qualificações com igual sentido são utilizadas para essas trabalhadoras como “*operadora de máquina*”, assim como aponta a trabalhadora, de que existiria:

... costureira e existe operadora de máquina. Operadora é assim: ela senta nessa máquina aqui e vai fechar. Fecha a camisa, fecha manga, aí é uma operadora de máquina que não é um serviço elaborado, é um serviço que aprendeu mexer na máquina. Qualquer um sabe fazer. (TD29)

⁴⁹ Essa expressão muito usada entre profissionais da indústria de confecção para qualificar as trabalhadoras da costura não tem lugar na língua culta. Entretanto, na linguagem coloquial, faz referência à simples execução de uma tarefa, sem ter em conta as implicações de sua execução.

E, também, a “*emendadeira de pano*” como é apontado por um dos empresários entrevistados de que muitas dessas trabalhadoras são:

...emendadeiras de pano. Se você levar uma blusa e não levar uma peça piloto, ela não consegue. Só que aí a gente não pode considerar como costureira. A costureira ela tem que pegar e saber desvendar o mistério de montar aquilo ali. (E3)

É, particularmente, nas falas das trabalhadoras-tipo precária que estão presentes as identificações que designam estigmas como “*emendadeira de pano*”, “*tocadeira de máquina*”, ou “*operadora de máquina*”. Essas designações resumem uma trajetória de exclusão, de projetos não concluídos, um percurso de vida cheio de gargalos, em suma, uma narração pessoal de obstáculos. Notamos que tais fatores estão presentes unicamente entre essas trabalhadoras-tipo. Usualmente, elas se definem conforme as predições dos outros e, portanto, também pelos nomes que designam estigmas conforme abaixo:

Agora, eu trabalhando sozinha, né? Quem sabe eu aprendo cortar, ser uma costureira que pega num pano e faz qualquer coisa (...) Eu não me considero uma costureira, eu me considero uma emendadeira de pano. Porque, pra mim, costurar tem que saber cortar, tem que saber tudo, entendeu? Eu não sei cortar, então eu monto uma roupa.(...) Eu não me considero uma costureira igual a (...), por exemplo, entendeu? Que corta, que...(...) E eu não sei cortar. Eu pego a roupa cortada, eles trazem pra mim cortadinha. Aí, é muito fácil você montar. (...) Eu não me considero assim, não. Eu não corto, eu não sei nem aonde vai a tesoura no pano, entendeu? Eu só monto. (..) E pra você ser uma costureira profissional, como se diz, você tem que saber cortar, entendeu? (TD33)

A trabalhadora aceita e incorpora a visão do outro e toma como se essa fosse a sua perspectiva. O que significa dizer que não se satisfaz no trabalho, mas se degrada, não se reconhece, nega a si mesma (ANTUNES, 2005). Nessa perspectiva, o estigma está relacionado à qualificação da trabalhadora, nesse sentido, considerada desqualificada profissionalmente, incapaz da execução de trabalhos mais elaborados. Conforme apontamos na fala da trabalhadora, são: *as costureiras que estão acostumadas a fazer camisa, a fazer camiseta* (TD29).

Como destacamos, existem ainda os conflitos inerentes ao não reconhecimento. Essas trabalhadoras são identificadas dentro de atos de atribuição, mas elas incorporam essas identificações ou recusam e se definem de outra forma. As designações de

“*emendadeira de pano*” “*tocadeira de máquina*” ou “*operadora de máquina*” podem ser assumidas/incorporadas a sua identidade ou recusadas. Nesse sentido, pode ocorrer uma não coincidência entre a identidade atribuída (por outro) e a identidade reivindicada. A trabalhadora identificada pode recusar essas identificações e denominar-se de forma completamente diferente. *A identidade reflexiva é, aqui, complementar de um projeto de vida que não coincide com o pertencimento. Ela implica a construção de uma forma narrativa que sirva a sua apresentação subjetiva* (DUBAR, 2009, p. 206).

A trabalhadora a domicílio, ainda dentro dessa perspectiva estigmatizante, é considerada aquela que faz o serviço de fácil execução e que é encaminhado pela fábrica para as facções para não ocupar as trabalhadoras da fábrica: *acho que quando vai apertando e apertando, assim, as coisas mais fáceis ela já leva pra facção* (OT2).

O juízo antecipado referente a essas trabalhadoras a domicílio, coloca-as também como pobres culturalmente o que, de certa forma, também as coloca em posição de inferioridade. Elas são estigmatizadas pela partilha de uma condição desvalorizada, o pouco acesso à educação formal, o pouco acesso aos meios culturais etc. Isso pode ocorrer mesmo na relação com seus pares, como apontamos na fala de uma das trabalhadoras entrevistadas ou do representante sindical:

E vou falar mais ainda uma coisa, eu não estou menosprezando a classe costureira, mas é uma classe muito gatinha, muito cabecinha pequena, muita gente de fofoca, de... e eu não sou assim. Eu sou uma pessoa que foi criada totalmente diferente, tive uma educação muito boa e frequento um...Hoje, eu trabalho com a facção e tudo, mas eu tenho um vínculo de amizade boa. Mas essa turma é uma turma muito... quem já trabalhou dentro de fábrica, sabe. Se elas puderem puxar um tapete, elas puxam, se elas puderem... Então, é aonde que... Eu acho que eu tenho muito medo, esse lado também, se você pensar, porque é muito difícil esse povo.(...) E ciúme, é um pessoal de nível muito pequeno, de cabeça... São pessoas que não leem, entendeu? São pessoas que só vivem vendo novela, não vê um Jornal Nacional, não pega uma revista pra ler, não pega um jornal pra ler, não frequenta lugar nenhum e vive uma pessoa que... Uma pessoa de cabeça pequena, uma pessoa... (...) Não é preconceito, não é nada, entendeu? E, também, tem outra coisa: eu, às vezes, frequento uma turma boa e tudo, mas eu não tenho vergonha de falar o que eu faço, porque eu acho que todo serviço é digno... Mas só se você olhar, se você conversar com as pessoas que têm fábrica e tudo tem essa mesma coisa que eu estou te falando aqui agora. Esse caos que é costureira. (TD25)

Porque o empresário e o trabalhador, os atritos e conflitos não são em questão da qualificação. São da relação. (...) Relação. Não é da qualificação ou não. É da relação. Porque a relação que você consegue ali com a X Maria ali numa máquina... A forma com que você aborda essa trabalhadora pra ela produzir e fazer um trabalho melhor... a forma como você tira ela totalmente do prumo. Às vezes, você chega e ela está certa. Eu vejo isso muito. O problema está na relação e não da questão da qualificação. Como colocar isso dentro de

um curso de qualificação? (...). Falta coragem das entidades. Falta coragem de quem qualifica. Falta coragem na universidade. Falta coragem nos profissionais. Quando você fala, você é mal educado. Você feriu as pessoas. Porque nós estamos incluídos num espírito cristão. (...) Não, eu acho que é visceral. Esse que é o grande problema, é o X da questão. Porque você tem uma fábrica com 20 trabalhadores. Você tem 20 formas de educação. São 20 grupos familiares diferentes. 20 problemas diferentes. Você joga tudo dentro de um saco só balança e vai qualificar? Não tem como. Qualificação ela passa pelo plano individual pra chegar no plano coletivo. Eu vejo assim. Eu vejo com a experiência que eu tenho aqui. (RS)

O estigma constitui-se numa ameaça à identidade social virtual dessas trabalhadoras na medida em que pode desacreditar suas pretensões. Como alternativa para contornar as contingências advindas dos estigmas e conhecedora desse, a trabalhadora a domicílio pode optar pelo seu encobrimento. Assim, pode ocultar antecedentes biográficos ou fatos que são incompatíveis com suas pretensões atuais, mesmo correndo o risco de que sejam descobertos por todos. É, então, de forma suplementar que essa identificação relaciona-se estreitamente com a identidade profissional.

Assim, a trabalhadora a domicílio considerando que pode entrar numa situação social na qual pode ser estigmatizada responde antecipadamente através de um invólucro defensivo e, portanto, procura ocultar informações que considera que pode levar o outro a ter dela uma imagem que não é a que deseja. As perspectivas estigmatizantes estão evidentes, mas ela se esforça por ocultar informações cruciais sobre sua pessoa para que o outro não a identifique nessa perspectiva. Com relação ao encobrimento, Goffman (2009) aponta que, quer por brincadeira ou seriamente, as pessoas se encobrem e isso em ambas as direções, dentro ou fora da categoria estigmatizada. Tal percepção pode ser observada no trabalho a domicílio, como veremos a seguir: *Às vezes, brinco, mas é da boca pra fora. Que toda faccionista é tudo cega, corcunda, pobre, brinco muito com isso, mas eu sinto orgulho, sim* (TD21).

Goffman (2009) lembra que quando é relativamente imperceptível o que torna uma pessoa estigmatizada, essa tende, na verdade, a ser discreta. O ponto de vista que outros observadores têm sobre a pessoa é cuidadosamente registrado por ela, mas não é sustentado. Tal é o caso, por exemplo, das trabalhadoras que já trabalharam como trabalhadoras domésticas. Elas têm conhecimento do estigma que carregam, de que têm pouca cultura, pouca instrução e, por isso, não consideram que essa é uma atividade que merece ser destacada, como ressaltamos na fala de uma das trabalhadoras entrevistadas:

trabalhar na casa dos outros eu também acho muito humilhante. As pessoas... Se some alguma coisa, eles já logo vão pensar que é a empregada. Se aparece alguma coisa quebrada é a empregada. É tudo assim (TD5). Essas são identidades profissionais, muitas vezes, socialmente invalidadas ou desvalorizadas (DUBAR, 2001).

O trabalho doméstico é o nicho ocupacional feminino por excelência no qual mais de 90% dos trabalhadores são mulheres. A ocupação de trabalhadora doméstica ainda representa, nos dias de hoje, oportunidade de colocação para mais de seis milhões de mulheres no mercado de trabalho brasileiro e é considerada precária em função das longas jornadas de trabalho desenvolvidas pela maioria das trabalhadoras, pelo baixo índice de posse de carteira de trabalho e pelos baixos rendimentos auferidos (BRUSCHINI *et. al.*, 2008).

Como aponta Carneiro e Rocha (2009), a profissão de empregada doméstica é um dos principais meios que as mulheres que vivem sob condições sociais precárias dispõem para obter renda. Um trabalho que certamente exige muito esforço, mas que depende de pouca qualificação. Também ressaltam, assim como na citação acima, que muitas empregadas domésticas se sentem humilhadas por terem que fazer esse serviço e a maioria sente raiva por não se achar bem remunerada, ou seja, pela desvalorização do seu trabalho. Diante do trabalho doméstico, o trabalho a domicílio, mesmo com todos os problemas apontados pelas trabalhadoras, pode, ainda assim, ser visto também como uma forma de ascensão social.

Vou continuar costurando. Foi isso que eu aprendi. Igual eu te falei: é bem melhor do que trabalhar de empregada doméstica. No futuro, se eu tiver que continuar trabalhando, eu vou continuar trabalhando de costureira (...) Me orgulho. Melhor do que ser empregada doméstica... De 13 anos até 30 anos eu trabalhei só de empregada doméstica (...). Eu não queria que a minha menina fosse costureira igual a mim. Eu queria que ela fosse alguma outra coisa... Assim, se eu não conseguir estudar ela (filha) é melhor ela ser costureira do que ser empregada doméstica, né? É igual eu te falei, eu não tenho nada contra costureira, não... Eu me orgulho de ser costureira. Só que pra elas eu queria uma coisa melhor do que pra mim. Porque ser costureira não é fácil, não. Mas se eu não conseguir estudar elas, não tem importância, não. É melhor do que ficar na rua e não trabalhar. (TD30)

É muito melhor você falar que é uma costureira do que uma empregada doméstica, não é? (TD39)

Para Dubar (2009), as condições desvalorizadas podem levar à construção de uma identidade nova por mobilização pessoal, de constituição de um grupo improvável,

contra os pesos de volta sobre si mesmo e as culpabilidades do estigma. Tal é o caso das trabalhadoras-tipo precária, a construção de uma identidade nova, senão em condições valorizadas, mas, pelo menos, um pouco mais valorizada que sua condição anterior. Assim, o trabalho como trabalhadora a domicílio da indústria de confecção, mesmo que esse ocorra em condições precárias de trabalho, tem para essas trabalhadoras um reconhecimento maior que o trabalho doméstico.

Os símbolos de estigma podem ser contrapostos a símbolos de prestígio (GOFFMAN, 2009). Portanto, signos que são especialmente utilizados para despertar a atenção sobre uma desvalorização da pessoa são contrapostos às possibilidades que oferecem e utilizados para uma redução consequente dessa desvalorização. Nesse sentido, a trabalhadora pode se valer de poder gozar e dispor de bens de consumo para afirmar seu valor por intermédio dos critérios pelos quais se vê pautando seu trabalho e sua vida. Portanto, nos valores do trabalho e das conquistas que ele lhe proporciona, transforma a sua necessidade de trabalho em virtude por meio da autoafirmação como consumidora e procura, dessa maneira, obter o reconhecimento social. Assim, de que *eu nunca pensei que eu fosse conseguir, né, tirei carteira, consegui o carro. Arrumei algumas coisas, arrumei a casa, reformando a minha casa* (TD37).

Além dos símbolos de prestígio e dos símbolos de estigma, pode-se achar uma outra possibilidade, ou seja, um signo que tende – real ou ilusoriamente – a quebrar uma imagem de outra forma coerente mas, nesse caso, numa direção positiva, desejada pelo ator, buscando não só estabelecer uma nova pretensão, mas lançar sérias dúvidas sobre a validade da identidade virtual.

As discrepâncias entre as identidades real e virtual sempre ocorrerão e criarão a necessidade de manipulação e controle de informação. Portanto, a trabalhadora estigmatizada pode apresentar a outras pessoas um eu precário, sujeito ao insulto e ao descrédito ou, a partir da manipulação da informação, reverter esse quadro e resgatar, mesmo nas condições precárias, outro eu mais condizente com sua identidade virtual. Lembramos que essa não é uma relação unilateral: a trabalhadora estigmatizada e o outro são partes de um mesmo conjunto, de uma mesma relação. Como destacado por Goffman (2009), o estigma é um processo social de dois papéis no qual cada indivíduo participa de ambos, pelo menos, em algumas conexões e em algumas fases da vida.

A estigmatizada é, também, a que estigmatiza outras trabalhadoras, como vimos ao longo desta discussão. Mesmo trabalhadoras a domicílio designam juízos

antecipados que enquadram suas “iguais” enquanto pertencentes a uma posição socialmente inferior, considerando-as culturalmente pobres, incompetentes etc. Desse modo, confirma-se a hipótese de que o pouco reconhecimento, pelos seus pares, do trabalho executado, a dificuldade de fazer reconhecer suas qualificações e competências, a pouca remuneração e, conseqüentemente, o pouco reconhecimento familiar com relação ao trabalho e os estigmas no trabalho a domicílio contribuem para a construção de uma identidade de trabalhadora precária. Em contrapartida, o reconhecimento, pelos seus pares, do trabalho executado (trabalho considerado bem feito), o reconhecimento de suas qualificações e competências, a progressão no trabalho proporcionando por melhoras de remuneração (e de sua renda) e, conseqüentemente, o reconhecimento familiar conduzem as trabalhadoras à vontade de melhorar e crescer dentro da área e contribuem para a construção de uma identidade empreendedora.

Assim, a identidade profissional da trabalhadora a domicílio é, em parte, demarcada pelos interesses e definições de outras pessoas. É claro que ela constrói a imagem que tem de si própria a partir do mesmo material do qual as outras pessoas já construíram a sua identificação, mas ela tem uma considerável liberdade em relação a sua elaboração. Como apontado anteriormente por Dubar (2009), pode-se aceitar ou recusar as identidades que lhe são atribuídas. Assim, essa trabalhadora pode identificar-se de modo diferente daquele que é praticado pelos outros.

Desse modo, não é suficiente existir através do seu trabalho. É necessário ser reconhecido, julgado útil, competente, criativo (PERRENOUD, 2000; JACQUES, 2002). O reconhecimento funciona em dois sentidos: primeiro, é um reconhecimento da proficiência (pelo contratante), da validade da modificação realizada no produto, e o segundo é um reconhecimento de habilidade, de inteligência, de talento, de originalidade, até mesmo de beleza. Esses dois modos de reconhecimento não são equivalentes. O primeiro demanda o reconhecimento financeiro, o segundo o reconhecimento da qualificação profissional de um trabalho dito feminino, nesse último, avaliar a qualidade das mudanças.

Entretanto, mesmo se um feito é fundamentalmente reconhecido pelos pares (coletivo ou comunidade de pertença) é, entretanto, no registro do ser que o sujeito o capitaliza (DEJOURS, 1999). Assim, o reconhecimento traz um ganho na constituição da identidade profissional, isto é, na forma como a trabalhadora se vê, como é possível identificar ao longo da discussão.

Como aponta Dubar (2009), o trabalhador não é passivo, totalmente submisso. Ele elabora modos operatórios que mobilizam seus próprios recursos, geram constantemente um conjunto de acontecimentos que lhe permitem decidir ações e conduzir, rearranjam os objetivos prescritos, conciliam-se com os meios de que dispõe e empregam na ação *know-how* incorporado para alcançar seus objetivos. Mas, a atividade não é reconhecida. Pior: ela é negada não apenas através da organização e da imposição de pressões de tempo, mas também da remuneração e da ausência de futuro, de reconhecimento e de possibilidades de crescimento.

7. O PROCESSO BIOGRÁFICO

Neste capítulo, analisamos as trajetórias profissionais das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção sujeitos-objeto desta tese. O objetivo do capítulo é explicitar as diferentes trajetórias profissionais das trabalhadoras. Procuramos destacar como essas diferentes experiências contribuem para a construção da identidade profissional da trabalhadora a domicílio da indústria de confecção.

Na seção 7.1, destacamos a sua entrada no trabalho a domicílio, os períodos de inserção no trabalho formal, em outras atividades informais e os períodos de desemprego. Destacamos como as diferentes trajetórias profissionais têm implicações na construção da identidade profissional das trabalhadoras-tipo, logo: as *trabalhadoras-tipo precária*, as *trabalhadoras-tipo tutelada*, as *trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa* e, por fim, a *trabalhadora-tipo empreendedora*.

Na seção 7.2, destacamos suas perspectivas futuras, o seu projeto profissional, compreendido, como um intento de executar ou realizar um plano profissional no futuro. Evidenciamos que as perspectivas futuras e o projeto profissional distinguem-se para as trabalhadoras-tipo.

7.1. As trajetórias profissionais das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção

A identidade como processo histórico é fundamentalmente definida pela capacidade de criação subjetiva da trabalhadora, é um movimento no qual a trabalhadora reformula, pela experiência social do trabalho, os pontos fundamentais que a constitui. É a maneira como as trabalhadoras reconstróem subjetivamente os acontecimentos que julgam significativos de sua biografia social no trabalho. Para Dubar (2005), essas trajetórias podem ser apreendidas por seus relatos implicando categorizações e argumentações específicas.

A análise das trajetórias profissionais permite, a partir dos desmembramentos na biografia profissional dessas trabalhadoras, evidenciar as articulações sutis do

cruzamento entre o social e as iniciativas pessoais das trabalhadoras, possibilitando analisar concretamente como essas trabalhadoras são produzidas pela sua história e, ao mesmo tempo, o que as produz. Sua história é entrecruzada por ambiguidades e incertezas que a pesquisadora deve captar.

A narrativa da trajetória profissional é apenas uma forma entre outras de análise da construção identitária. Mas é preciso não fazer dela uma modelização simplicadora que impele a uma leitura inexpressiva da construção da identidade. É necessário contextualizar e interpretar as narrativas, uma vez que o contexto da trajetória profissional é muito particular. Portanto, a trajetória profissional não diz respeito apenas à história pessoal e singular de cada trabalhadora, que passou por períodos de trabalho formal, de trabalho informal, de desemprego, e passou por trabalhos ainda mais precários do que se pode considerar o trabalho a domicílio. Essa trajetória está inserida igualmente no quadro social e objetivo da história recente do mundo do trabalho.

Para Dubar (2009), é o princípio narrativo que está no centro do processo de construção da identidade, isto é, a identidade biográfica para si e não para o outro. É uma identidade discursiva e não nominal, narrativa e não apenas reflexiva, que está no cerne dos relacionamentos da vida privada. Então, a identidade íntima e a história da família, dos papéis, são o acesso à autonomia de um projeto para si, trata-se da narrativa de suas rupturas tanto quanto de suas continuidades, de suas crises (inevitáveis) tanto quanto de suas realizações (eventuais). Nas biografias profissionais dessas mulheres é impossível, propriamente, sustentar uma separação entre a esfera pública do trabalho e a esfera privada da família.

A trajetória biográfica tem um peso social, que impele a privilegiar certas escolhas identitárias e a tornar outras mais improváveis. Assim, a possibilidade de arbitragem, polimorfa e constante; não se trata de pura subjetividade, mas da escolha entre possíveis, alguns mais prováveis (KAUFMANN, 2004). Assim, conhecer a trajetória profissional dessas trabalhadoras é um dado revelador para compreender o processo de construção de sua identidade profissional. A análise da trajetória profissional procura identificar essa trabalhadora como sujeito de um sistema determinado, como produto de uma trajetória específica totalmente imbricada no social. Evidenciamos as temporalidades biográficas e históricas em que se desenrolam as trajetórias profissionais.

Os acontecimentos, situações, momentos, atitudes e comportamentos que provocaram alteração nas trajetórias das trabalhadoras são tratados no conjunto das trabalhadoras com relação a atitudes e comportamentos próprios de cada uma. Portanto, trataremos sobre sua inserção no trabalho a domicílio, os percursos no trabalho formal (emprego); o desemprego; e o trabalho informal (outras atividades).

Especificamente com relação às trabalhadoras a domicílio, elas têm em comum que começaram a trabalhar ainda muito cedo. A trajetória profissional dessas trabalhadoras não se dá exclusivamente na indústria de confecção, trinta das trabalhadoras entrevistadas (40) já trabalharam como domésticas, professoras, enfermeiras, auxiliares administrativas, comerciárias em geral, cozinheiras, e etc. Como é possível observar, em atividades totalmente demarcadas pelos papéis de gênero. Ressaltamos também, que seis das trabalhadoras entrevistadas jamais tiveram um emprego formal, portanto, nunca tiveram registro em carteira em nenhuma profissão ou atividade. Deste modo, neste caso, no trabalho a domicílio evidencia-se a *proletarização de mulheres que nunca haviam sido assalariadas* (ALVARES, *et. al.* 2005).

Ainda assim, a maior parte da trajetória profissional dessas trabalhadoras é construída dentro da indústria de confecção, onde, em média, estão há pelo menos quinze anos envolvidas nessas atividades. Para dez dessas trabalhadoras, a trajetória profissional é construída exclusivamente no ramo de confecção.

Com relação ao trabalho a domicílio na indústria de confecção, vários fatores na trajetória profissional dessas trabalhadoras as levaram a ingressar nessa atividade. Das entrevistadas, vinte e quatro delas destacam que abandonaram o trabalho anterior, porque tinham o desejo de montar a facção, nove foram demitidas e resolveram montar a facção e sete não tinham atividade remunerada anteriormente. Destacamos também que para dez delas, a primeira atividade na indústria de confecção foi como trabalhadora a domicílio, que possibilita que mulheres sem experiência no mercado de trabalho possam exercer a atividade.

Essa trajetória profissional que só passa por esse tipo de atividade, portanto, exclusivamente ligada ao trabalho a domicílio, gera percalços para essas trabalhadoras, uma vez que é nutrida a crença de que qualquer pessoa pode montar uma facção o que equivale associá-lo a um trabalho desqualificado, o que não é verdade. São, particularmente, as trabalhadoras-tipo precária que tiveram como primeira experiência

na confecção o trabalho a domicílio, cinco(de vinte) delas. Dentre elas, nove passaram por atividades que exigiam pouca qualificação como domésticas, babás, manicuras e vendedoras de produtos diversos. Nas falas dessas trabalhadoras, estão presentes, portanto, os percursos de exclusão, referentes ao trabalho doméstico, e comumente se identificam como “donas de casa”.

A opção pela realização de um trabalho em casa pode, portanto, está relacionada, a uma realização de si, a uma escolha de vida pautada pela independência ou a autonomia pessoal, logo, ao desejo de criação de um negócio ou empreendimento, tal como, ocorre com as trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora. Pode, ainda, ter sido relegada ao trabalho informal, como as trabalhadoras-tipo tutelada ou expulsas do trabalho formal sem alternativas, como comumente ocorre com as trabalhadoras-tipo precária. O ingresso das trabalhadoras-tipo tutelada no trabalho a domicílio se dá, frequentemente, por ajustes entre a empresa na qual era trabalhadora formalizada e a trabalhadora, todavia, elas revelam o desejo de atuar dessa forma, e, não se viram impelidas a ingressar na atividade, como ocorre com as trabalhadoras-tipo precária.

Deste modo, particularmente as trabalhadoras-tipo precária, evidenciam a ausência de outras possibilidades de trabalho e, por isso, viram-se obrigadas a ingressar no trabalho a domicílio. Esse fator não é observado com nenhuma das outras trabalhadoras-tipo. Conforme já destacamos, a precariedade do trabalho a domicílio se revela em sua “obrigatoriedade” para garantia da sobrevivência e na falta de alternativas para além da submissão às condições que lhes são dadas. Para essas não se trata, portanto, de uma preferência pelo trabalho a domicílio, elas estão em piores condições de trabalho, e que é visto como uma forma de sobrevivência: *é um meio de sobreviver* (TD15). Nenhuma outra trabalhadora-tipo evidencia tão profundamente as características de precariedade no trabalho a domicílio.

Com relação ao emprego, o tema assume várias formas ao longo das décadas, mas com conteúdos bastante semelhantes. Nos anos 1970, a questão da estabilidade no emprego, deixa suas marcas em diversas greves contra as demissões. No final dos anos 1990, a questão do desemprego toma outra dimensão, afetando a ordem no interior do espaço produtivo. No quadro atual, o trabalho, experiência fundante da sociabilidade e da identidade dos trabalhadores, decresce sob sua forma assalariada, deixando implicações para o conjunto dos trabalhadores (FERRAZ, 2009). É nesse quadro que o

trabalho informal, o trabalhador dono de si, ou o empreendedor – de si mesmo ou de seu próprio negócio – tal como a trabalhadora a domicílio, vêm se propagando na contemporaneidade. Mesmo porquê, estar fora do mercado de trabalho, mesmo levando em conta todos os seus aspectos negativos, significa não estar integrado a todo o conjunto da vida social.

Para as trabalhadoras que atuaram na indústria de confecção como formais, o tipo de atividade desempenhada majoritariamente era a confecção de roupas. Entretanto, há trabalhadoras que não iniciaram seu trabalho como costureiras, mas por meio de um processo de aprendizagem que se deu dentro da própria fábrica ou com outras trabalhadoras a domicílio (conforme destacamos anteriormente). Iniciaram as atividades no acabamento das roupas *como arrematadeiras* (TD14), *passadeiras* (TD16) *pregar botão, fazer casa* (TD24) executando as atividades de acabamento durante curto período, como aponta uma das entrevistadas: *na primeira fábrica que eu trabalhei eu já aprendi a costurar, aí eles já me passaram pra seção de costureiras* (TD14).

Em alguns casos, as trabalhadoras chegaram às atividades mais qualificadas, elaboradas e complexas como a modelagem de roupas e a organização do processo produtivo como “chefe de produção”. Portanto, começam *fazendo um serviço mais simples, né? Porque lá na fábrica era produção em série. Então assim uma pessoa ficava só pregando bolso, uma ficava só fazendo barra, a outra só ficava pregando gancho* (TD6), com o passar do tempo, adquirem maior conhecimento do processo de produção e passam a executar outras atividades. É o trabalho na indústria de confecção que lhes possibilita o aprendizado do ofício. Mesmo nas fábricas, as trabalhadoras a domicílio procuram oportunidades de circular por outros equipamentos, e o seu aprendizado é utilizado posteriormente no trabalho no ambiente doméstico.

A remuneração dessas trabalhadoras no trabalho formal é, em média, o salário mínimo profissional. A remuneração baixa é um dos fatores que as conduziu para o trabalho a domicílio, como: *já vinha estressada já, eles cobram muito da gente, né? E dá muito pouco em troca. A remuneração é isso aqui oh! (...) Cobra de mais da conta na fábrica e não te dá valor não* (TD24).

A inserção no trabalho formal tem peso significativo na construção das identidades profissionais e nas trajetórias profissionais, particularmente, das trabalhadoras-tipo tutelada. Em comum, essas trabalhadoras tiveram como última

atividade, durante longo período, o trabalho formal – mesmo que não na indústria de confecção.

Deste modo, tanto o trabalho formal (como destacamos anteriormente), quanto os fatores que conduziram do emprego ao trabalho a domicílio (como ser demitida pela fábrica de confecção onde trabalhava, ou que foram deslocadas das relações formais para o trabalho a domicílio) interferem na construção da identidade profissional.

Devemos também considerar como uma trajetória profissional marcada por longos períodos de desemprego pode ter impactos na construção da identidade profissional dessas trabalhadoras, ou seja, como a insegurança gerada pelas altas taxas de desemprego e a vivência do desemprego influem nessa construção. Isso porque, ocupar uma posição profissional nas relações sociais, ter uma profissão, um trabalho, pode significar, e significa, em geral, a possibilidade de construir uma identidade, um modo de se reconhecer e de ser reconhecido por outro, mas, e quando falta a essa trabalhadora a possibilidade de ter um trabalho, ou uma ocupação? É o que propomos discutir a partir deste ponto.

Para Dubar (1999), o desemprego constitui uma experiência de ruptura biográfica e de desfiliação cada vez mais frequentes. Schanapper (1998) ressalta que o desemprego é para o sujeito, a humilhação, o aborrecimento cotidiano, o enfraquecimento das relações sociais que conduzem muitas vezes à solidão absoluta do trabalhador. Os trabalhadores desempregados perdem, para além da posição econômica, as relações sociais, e ficam privados da dignidade que se exprime através da identidade profissional. Para a autora, dada a norma dominante do trabalho na nossa sociedade, exprimimos a nossa identidade e o nosso valor pelo nível e a qualidade do nosso trabalho. É frequentemente assim que os mais modestos – como as trabalhadoras sujeitos-objeto dessa análise – vivem a experiência do desemprego.

Assim como com relação ao trabalho informal, a referência prioritária ao aludir ao desemprego é o trabalho estável, ou seja, o trabalho formal, com registro em carteira. Entretanto, as transformações recentes no mercado de trabalho e nas relações de trabalho levam ao questionamento se essa referência direta ao trabalho formal é a única plausível de análise do desemprego na sociedade atual.

No que concerne às mulheres, o quadro de transformações que envolvem o mercado de trabalho na atualidade, implica em uma crescente participação destas na

atividade econômica. No Brasil, como já destacamos, o emprego feminino vem aumentando continuamente desde a década de 1970, isso tem impacto profundo na estruturação da ocupação e do emprego e da organização dos grupos familiares. A utilização das mulheres no mercado de trabalho apresenta-se como mais um fator que favorece o processo de precarização do trabalho e das relações de trabalho (BRUSCHINI, *et. al.*, 2008, HIRATA, 2009) e é acompanhado pelo crescente número de trabalhadoras desempregadas (VARGAS, 2008). O desemprego e o alongamento dos tempos de desemprego e de procura de trabalho convivem no Brasil também com um sistema de proteção pouco efetivo que produz, com efeito, elevada insegurança ocupacional (GUIMARÃES e BRITTO, 2008). Por seu turno, o empreendedorismo é apontado hoje, frequentemente, como uma solução para o crescente desemprego, como destacamos ao longo desta análise.

As mulheres estão mais vulneráveis ao desemprego, uma vez que carecem de tempo para a educação dos filhos; como destacamos: *desde quando elas “nasceu” até... a mais velha tinha cinco anos eu acho quando eu comecei* (TD18). A vivência do desemprego tem grande impacto na trajetória profissional dessas trabalhadoras. Doze destacam que tiveram suas trajetórias profissionais marcadas por longos períodos de desemprego.

Mas o desemprego não diz respeito, apenas, às desempregadas e seus grupos familiares, mas a todos os trabalhadores ameaçados nessa nova conjuntura de insegurança e de risco. Assim, antes de qualquer coisa, destacamos que há também a insegurança no trabalho dentro da empresa. As trabalhadoras ressaltam que nas empresas é muito comum serem contratadas para os períodos de pico da produção e dispensadas logo após esse período, ficando, então, sem trabalho até o pagamento do seguro desemprego ou a mercê de bicos e trabalhos temporários. Entretanto, essa insegurança é muito diferente daquela que marca o trabalho a domicílio. A insegurança no trabalho a domicílio é de não ter garantido o trabalho todos os dias, é de ficar dias e mais dias sem qualquer trabalho, e de ter pouco trabalho e não conseguir a renda suficiente para manter sua família, como veremos adiante.

O desemprego não pode, portanto, ser investigado como uma abstrata privação de trabalho em uma relação social de assalariamento, mas como um modo de reconhecimento e de representação dessa privação por parte dos atores sociais. Assim, o desemprego, deve ser visto como uma categoria social construída historicamente para

definir, delimitar, classificar a situação concreta de trabalhadores cujas condições ocupacionais são sempre complexas, instáveis e heterogêneas (VARGAS 2008).

Na atualidade, o desemprego apresenta-se como um fenômeno, dificilmente definido, apreendido e dimensionado pelas classificações oficiais, sobretudo aquelas operacionalizadas pelas pesquisas estatísticas. No Brasil torna-se problemático definir o que é estar sem trabalho remunerado, por exemplo, ou então, caracterizar adequadamente a procura de trabalho (VARGAS 2008; FERRAZ 2009).

Com o intuito de possibilitar uma compreensão melhor dessa realidade complexa, Vargas (2008) propõe o conceito de *privação de trabalho*. O termo tem um significado geral, designando toda “privação de trabalho remunerado⁵⁰” que implique o desejo ou a necessidade de uma ocupação econômica, motivada por razões materiais ou simbólicas. Tal perspectiva propõe tornar visível o processo no qual o cotidiano do trabalhador é marcado pela ausência de trabalho, e, conseqüentemente, pela procura de um trabalho, assim como pela sua disponibilidade imediata. Portanto, o contexto histórico-social no qual o mercado de trabalho se organiza e funciona.

Tal complexidade evidencia-se no trabalho a domicílio. Nessa modalidade de trabalho, as trajetórias profissionais são marcadas pela inconstância e a descontinuidade do trabalho, pela interrupção do trabalho durante curtos ou longos períodos, sobretudo, nos períodos de mudanças de estação e quando encerram as coleções, como apontamos nas falas das trabalhadoras:

Quem mexe com facção, principalmente eu que mexo só com camisa, tem um período que tem muito serviço e tem um período que não tem nada. Tem mês, no começo do ano a gente fica uns três meses parado sem serviço. (TD30)

Nossa! Tem época que... Igual o ano passado. O ano passado eu trabalhei demais, mas é desse jeito que eu estou te falando. Porque eu saia segunda, saia quarta e saia sexta (para trabalhar como empregada doméstica). Aí às vezes eu saia dia de segunda e eles trazia corte. (TD39)

A descontinuidade ou as interrupções constantes do trabalho são características da precarização do trabalho na atualidade. Essa descontinuidade do trabalho não é apontada, entretanto, como um período de desemprego. Isso não é apreendido e

⁵⁰ Consideramos trabalho remunerado qualquer atividade de trabalho que incide em uma remuneração.

dimensionado pelas classificações oficiais. Isso porque, em nenhum dos casos, as trabalhadoras estão à procura de trabalho, ou seja, do trabalho com registro; é uma espera constante por trabalho, que geralmente vem em pequenas quantidades e esporadicamente, o que descaracteriza a ausência do trabalho.

Entretanto, mesmo diante das colocações acima, vinte e duas (de quarenta) das trabalhadoras destacam que passaram durante o tempo de trabalho com a facção por períodos sem qualquer trabalho, mas só seis delas fazem uma relação direta desse período sem trabalho como um período de desemprego. Assim, não estabelecem relação entre não ter trabalho ou estarem “privadas do trabalho” e estarem desempregadas.

As experiências de privação de trabalho são para essas mulheres vividas em forte proximidade com a esfera doméstica, e são, portanto, frequentemente invisíveis objetiva e subjetivamente. Deste modo, as trabalhadoras defrontam-se com a incerteza⁵¹ presente no desemprego ou vivenciam a experiência de “privação do trabalho” de formas distintas. Por um lado, há trabalhadoras que se referem à relação de desemprego, mesmo sem ter o trabalho com registro em carteira. Por outro lado, há trabalhadoras que negam essas experiências e preferem nomear como um período que consagram ao descanso ou que dedicam mais às atividades da casa. Portanto, nessa relação, as atividades e os papéis dessas trabalhadoras como mulheres, como donas de casa, mães, sobressaem em relação ao papel de trabalhadora, sobressaem, portanto, as atividades referentes ao espaço doméstico e, sobretudo, aos filhos, muito recorrentes. Há, ainda, trabalhadoras que durante esse período dedicam-se às atividades manuais e a trabalhos esporádicos como as faxinas, costuras particulares com o intuito de garantir algum rendimento, pelo menos até conseguir trabalho na confecção:

Eu faço faxina. Eu saio pegando faxina pra todo lado. Igual as minhas irmãs trabalham, aí controlo... Não tem costura eu... pelo amor de Deus me arruma mais alguma coisa. Por que eu não sei ficar à toa, mas eu acho que ninguém aguenta, né? Aí só dinheiro de ônibus também, não dá pra tudo. Aí eu pego faxina mesmo. Aí começo fazer faxina quase que a semana completa aí depois começa aparecer bastante roupa. (TD39)

Vargas (2008) ressalta que mesmo entre trabalhadores que recorrem a formas autônomas de trabalho ou à constituição de pequenos negócios – tais quais as trabalhadoras a domicílio – também se observam as ambiguidades da privação de

⁵¹ Talvez o aspecto que melhor define a relações de subcontratação é a incerteza (ALVARES, *et. al.* 2005).

trabalho no Brasil. Isso porque essas experiências continuam claramente orientadas em torno da norma do emprego. Para o autor, a privação de trabalho pode se manifestar tanto como privação de rendimento, como na privação de atividade. Em qualquer situação, o indivíduo não consegue obter de sua atividade, de seu trabalho como empreendedor, condições satisfatórias. Essa forma de privação de trabalho também não é englobada nos critérios oficiais, e é, em grande parte invisível, oficialmente.

É igualmente invisível para os contratantes, como destacamos na fala de uma das empresárias entrevistadas para essa pesquisa:

Aqui não tem desemprego pra confecção. Pelo menos é o meu ponto de vista. Não se tem uma costureira, se você fizer uma pesquisa aí, falta mão de obra. Eu coloquei anúncio semana retrasada e ainda tem vaga pra serem preenchidas. Assim é pra todo lugar. Tanto é que aqui em Divinópolis... tem cidades próximas que também fazem terceirização. Por quê? Pega o pessoal da roça e ensina, da zona rural, entendeu? E vai ensinando. Pra formar um profissional. (E14)

Portanto, como propomos compreender os impactos na construção da identidade profissional das trabalhadoras a domicílio, as categorizações do trabalho e do desemprego no Brasil, expressas nas pesquisas estatísticas e cujos princípios são construídos e adequados apenas à norma do trabalho formalizado, não explicam suficientemente essa realidade.

Do ponto de vista da construção da identidade profissional, Dubar (2009) aponta que a experiência do desemprego, ou como discutimos aqui da privação do trabalho, não engendram apenas perdas materiais, perturbações relacionais, mas também mudanças da subjetividade. Pois o “si” agredido, às vezes humilhado, faz sofrer, sente-se órfão de suas identificações passadas, ferido em suas crenças incorporadas, envergonhado, muitas vezes dos sentimentos dos outros em relação a si mesmo. Assim, perturbam a autoimagem, a autoestima, a própria definição que a pessoa consagra a si mesma.

Tal é o caso de trabalhadoras-tipo precária que ficam a mercê das inconstâncias da produção. Passam por longos períodos sem trabalho, privadas de uma atividade que lhes garanta renda para sua sobrevivência, sem, no entanto, serem considerados como períodos de desemprego. Entretanto, as trabalhadoras vivenciam e são assoladas por essas experiências como uma forma de desemprego conforme destacamos abaixo:

... pra mim desemprego é pegar só um corte, por exemplo, de cento e cinquenta camisas na semana, pra mim, assim, eu já estou desempregada. Pra mim só vale se for trezentas, quatrocentas, aí que dá pra mim pagar as minhas contas, né, e levar a vida pra frente. Agora se vier cento e cinquenta camisas e se naquela semana não vier mais corte de ninguém aí eu já fico desesperada. Aí porque eu sei que não vai dar pra mim cobrir as minhas despesas. Que é pagar aluguel, tem um monte de coisa. (TD12)

As trabalhadoras-tipo tutelada têm dificuldades de estabelecer relações de trabalho com outras empresas, não têm a garantia do trabalho, mas conseguem manter certa regularidade de trabalho.

As trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora, que consideram que têm um negócio bem sucedido, contratam outras trabalhadoras ou têm, no horizonte próximo, a possibilidade de ter uma produção própria (mesmo que em parca quantidade); para elas fica mais complexo ainda determinar a privação de trabalho, mesmo que ocorra, ainda que de forma menos significativa, períodos sem trabalho. Para a trabalhadora que está envolvida com a constituição do seu negócio ou empreendimento, não é vantajoso dispor de suas máquinas, do investimento já feito para sua constituição. Há um grande investimento em maquinário e em estrutura o que inviabiliza outros investimentos – como se lançar no mercado à procura de trabalho. Portanto, as diferentes trabalhadoras-tipo colocam em xeque as definições do desemprego na atualidade.

Se a experiência do desemprego ou da privação de trabalho impacta as relações de trabalho dessas trabalhadoras, as situações de instabilidade também têm forte impacto sobre suas experiências profissionais.

Por um lado, a emergência de formas “atípicas” de inserção no mundo do trabalho passou a se fazer presente nas trajetórias ocupacionais dos indivíduos (GUIMARÃES e BRITTO, 2008) e, igualmente, nas trajetórias profissionais dessas trabalhadoras. Por outro, as necessidades materiais tornam cada vez mais indispensável a contribuição dessas mulheres no orçamento doméstico, e a atividade remunerada, mesmo que em trabalhos mal remunerados e informais, torna-se sobremaneira importante para seu grupo familiar.

Mesmo não se considerando o trabalho atual no domicílio, que é um trabalho informal e atípico, outras atividades informais marcam a trajetória profissional de vinte

e três das trabalhadoras entrevistadas(quarenta), portanto de mais da metade delas. Dessas, a maioria já trabalhava com atividades ligadas à confecção, onze, executavam atividades em outras facções, seis trabalhavam em fábricas como trabalhadoras informais e duas como costureiras particulares. As outras quatro atuavam em outras atividades como o comércio e trabalho doméstico informal. São, principalmente, as trabalhadoras-tipo precária, treze (de vinte), que tiveram suas trajetórias marcadas pelo trabalho informal.

As atividades informais são marcadamente mal remuneradas, em média um salário mínimo. Para as trabalhadoras que atuavam em facções e fábricas, como vimos anteriormente, o trabalho informal é tido como um processo de aprendizagem para que possam posteriormente atuar em sua própria facção.

As trajetórias profissionais das trabalhadoras-tipo empreendedora são marcadas tanto pelo trabalho formal, quanto informal. Elas passaram por relações formais de trabalho e também tiveram experiências anteriores ao trabalho a domicílio na indústria de confecção no trabalho informal.

A vivência da instabilidade que envolve o trabalho a domicílio leva-as também a criação de estratégias pessoais e de apresentação de si (aprender a vender-se). Ainda, exige a construção de projetos profissionais mesmo quando está iminente o risco de ficar exposta a eventualidades permanentes e a irregularidades constantes do trabalho. Deste modo, propomos, na próxima seção, analisar as perspectivas futuras das trabalhadoras a domicílio.

7.2. As perspectivas futuras das trabalhadoras a domicilio da indústria de confecção

O projeto profissional, e compreendido, no sentido de um intento que se forma de executar ou realizar um plano profissional no futuro. Esse intento deve ser proposto para ser realizado dentro de determinado esquema e com fim determinado, tendo em vista um conjunto de métodos e medidas para sua execução. Neste sentido, o projeto profissional está presente quando a trabalhadora a domicílio consegue traçar objetivos e

métodos para alçá-los, como também, possui recursos disponíveis para a consecução deste.

Entretanto, o projeto profissional nem sempre coincide com as perspectivas futuras da trabalhadora. Quando tratamos de perspectivas futuras, tratamos do olhar da trabalhadora em perspectiva, neste sentido, o que é esperado no futuro. O futuro profissional é visto então de certa distância e tal qual este se apresenta para a trabalhadora do ponto de vista de uma expectativa, esperança, probabilidade.

O projeto profissional e as perspectivas futuras estão ausentes particularmente para as trabalhadoras-tipo precária e tutelada. Deste modo, elas não possuem um projeto profissional estruturado, não conseguem traçar objetivos e métodos para alçá-los, como não possuem os recursos necessários para a sua consecução. As trabalhadoras que *vivem a vulnerabilidade do presente* não apresentam concepção de futuro. Suas condições precárias de trabalho não lhes permitem vislumbrar a ampliação dos seus horizontes profissionais. Mesmo as que afirmam ter metas para atingir, não conseguem estabelecer quais e apontam as dificuldades de atingi-las: *não consigo guardar vinte reais* (TD12).

As trabalhadoras-tipo tutelada, como nenhum outro dos tipos aqui identificados, compreendem que a construção de suas trajetórias profissionais fora dos esquemas formais e padronizados das fábricas as deixou expostas e fragilizadas, como destacamos na fala da trabalhadora a seguir: *eu acho que eu era uma sonhadora antes. Eu sonhava muitas outras coisas. Eu não sonhava eu trabalhando aqui sozinha, eu não sonhava* (TD40). São detentoras do seu trabalho, qualificadas, mas, suas condições sociais objetivas, assim como as trabalhadoras-tipo precária não lhes dão *possibilidades de desenvolver estratégias* (CASTEL, 2005), não dispõem dos recursos para fazê-lo. Ainda assim, as trabalhadoras-tipo tutelada se consideram em posição de superioridade em relação às trabalhadoras-tipo precária e às trabalhadoras formais da fábrica, já que, são qualificadas e mais bem remuneradas.

Em comum, essas trabalhadoras-tipo têm ainda as dificuldades para lançar um olhar sobre o seu próprio futuro: *pra ser sincera com você eu não pensei lá na frente ainda* (TD33). Quando conseguem lançar o olhar sobre o seu futuro no trabalho e analisam o projeto real, seu projeto profissional ajustado às suas circunstâncias ressalta que o que fazem é o que foi possível: *é só fazer facção* (TD7), *não, não tem mais nada não* (TD18), *eu acho que é só costurar mesmo...* (TD23) *só o meu trabalho.* (TD40). Esse processo é o que Dubar (1999) denomina transações consigo mesmo, nos quais os

trabalhadores(as) fazem ajustamentos constantes, e frequentemente dolorosos entre suas pretensões e as oportunidades.

Eu me fracasei muito nesse sentido. Até o ponto que eu construí a minha casa eu traçava e falava. Mas parece que eu dei uma... esfriada na vida sabe? Eu não consigo falar eu vou conseguir igual eu fiz com a casa. Foi a ultima coisa que...(...) Eu não estou preocupando mais. Se eu der conta de pagar o meu INSS e o consórcio que eu entrei e estou pagando está bom. O resto eu fico sem. Então assim eu já cheguei a falar isso pra ela (mãe). Está cada dia mais complicado. (TD21)

Como destaca Dubar (1999), determinar em que pode se engajar no futuro compreende pensar o que adquiriu no passado, é o que denomina transação biográfica, que está em interface constante com a transação relacional.

Portanto, essas trabalhadoras, ainda que em condições precárias, não conjecturam outros horizontes no trabalho. Há trabalhadoras que apontam que a dificuldade para pensar o futuro é por não possuírem condições para almejar nada além daquilo ali. As condições precárias de trabalho, ainda, fazem aspirar à volta ao trabalho formalizado logo, alternativas de trabalho na própria indústria de confecção e até outras profissões totalmente diferentes da que exercem e que consideram escolhas melhores ou profissões melhores: *Eu tinha vontade mesmo de tirar minha carteira de motorista e trabalhar de Van carregando criança* (TD12). Ainda ingressar em outras formações que lhes permitam deixar para trás o trabalho com a confecção, deste modo, destacam as poucas opções que possuem tendo em vista sua pouca escolarização, conforme destacamos:

...a não ser que você seja especializado, né? Formada em alguma coisa. Aí você tem como, né? (TD10)

Eu acho que é muito pouco. Eu queria voltar a estudar. Eu acho que só vai surgir outro se eu voltar a estudar. Eu queria fazer uns cursinhos pra mim poder sair da costura. Mas agora não vai dar. (TD15)

É só isso mesmo. Porque eu não formei em nada, né? O que ultimamente... o que eu posso fazer é isso. Se no caso eu quisesse fazer uma outra coisa eu teria que fazer curso... Mas no momento o que eu posso fazer é só trabalhar com isso mesmo. (TD16)

As trabalhadoras-tipo precária que manifestam o desejo de criação de um empreendimento, quando vertem o olhar sobre suas condições, este aparece como uma

quimera, uma vez que não possuem meios (reserva em dinheiro, espaço e equipamentos adequados) para sua concretização em um futuro próximo. Para elas está claro que suas condições de trabalho ainda não favorecem a constituição de um empreendimento. As trabalhadoras-tipo precária que se arriscaram na fabricação própria não tiveram êxito na sua empreitada. Logo, quando se ajusta o projeto ideal ao desejado, as condições objetivas e subjetivas dessas trabalhadoras evidenciam em que medida o projeto profissional desejado pode ser possível, especificamente com relação a elas, abre-se um abismo entre o possível e o desejado.

Essas trabalhadoras não sentem também segurança para planejar o futuro: *porque assim eu não posso fazer uma conta muito alta porque é incerto. Eu penso assim... Se eu tiver serviço eu vou conseguir. Mas se por acaso falta? Aí não tem como. Então segurança do futuro... (TD5)*. As principais preocupações em relação ao futuro são de ficarem doentes ou não conseguirem trabalhar:

É, meu marido também é autônomo, aí a gente não tem estabilidade, se a gente trabalhasse fichado se a gente adoecesse ou machucasse a gente teria o INPS, pra poder está ali, né? Nós não, nós não aposenta, nós não tem o INPS pra poder... Né? Igual, auxílio doença, não tem nada, né? A gente tem enquanto está trabalhando, porque depois se a gente machuca não tem nada. Só isso que... (TD27)

Eu penso muito é até quando eu vou dar conta de costurar. Porque dá muito problema. Dá dor na coluna, dá dor nos braços, dá dor nas pernas, dá muita variz, arrebenta as veias tudo. Aí eu preocupo muito, porque o que eu ganho com costura não vai dar pra mim consertar a minha coluna, consertar as minhas pernas, nem nada. Só vai estragando. (TD30)

Deste modo, sua esperança no futuro é, meramente, o acesso ao trabalho. Quando interpeladas sobre o que almejam profissionalmente, as trabalhadoras-tipo precária veem os seus futuros na indústria de confecção ou não conseguem sequer pensar no seu futuro no trabalho e pensam em deixar suas atividades. As trabalhadoras-tipo tutelada, entretanto, por sua qualificação profissional, sentem segurança para planejar o futuro: *assim eu sinto porque eu tenho uma profissão eu sei que sempre eu vou ter o meu trabalho (TD1)*, mas o inscrevem, particularmente, no universo do trabalho formal.

O futuro “possível”, aquele dos objetivos e das metas, aparece, portanto, como algo distante. Prevalece o futuro profissional do imaginário (empresárias da confecção, outras profissões):

Eu queria trabalhar na prefeitura, de coisa de escola, por que vai chegar um tempo que eu não vou conseguir trabalhar costurando, né?(...) Assim, se eu consegui minha lojinha aí está bom, mas se eu não consegui é alternativa. De ser... De trabalhar na escola. (TD27)

A prevalência das questões profissionais evidencia-se, ainda, quando interpeladas sobre seus desejos de vida, portanto, no fato de que estes são frequentemente associados ou proporcionados pela inserção no trabalho. Em comum, essas trabalhadoras manifestam o desejo de melhores condições de trabalho (ter condições de adquirir equipamentos melhores, construir ou aumentar o seu espaço de trabalho), ser mais valorizadas pelo seu trabalho (melhorar sua renda, ser reconhecida em seu trabalho por seus contratantes), de ver seus filhos saírem-se bem na escola e não serem trabalhadores informais como elas, em suma, um desejo muito difundido nas classes trabalhadoras menos favorecidas. Deste modo, vislumbram melhorar suas condições de trabalho e de vida.

As trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa e a empreendedora têm em comum o desejo de permanecer na atividade. Seus anseios são construídos a partir dessa modalidade de trabalho, não almejam outras profissões fora da área da confecção. O trabalho a domicílio já lhes possibilitou melhoras nas suas condições de vida e desejam fabricar ou melhorar ainda mais suas condições de trabalho, para, a partir da legalização do negócio, possibilitar também às suas contratadas – para aquelas que contratam outras trabalhadoras – conforme abaixo:

Porque assim o ideal é assim um dia eu poder registrar, dar condições melhores pra elas. Porque às vezes me dói. Elas gostam de trabalhar... Às vezes eu falo que eu não me sinto uma empresária porque eu não ofereço o melhor pra elas. Eu sempre falo: eu quero registrar. Não é que eu quero ter mais altura que essa, mas que eu quero oferecer o melhor pra elas. Porque elas trabalham um ano, dois anos comigo e isso aí não tem uma garantia. Então assim o ideal é isso. (TD34)

Qualificar-se e organizar-se estruturalmente a fim de atingir tal objetivo, é a meta. Verificam-se tanto os investimentos em qualificação (curso de modelagem) e aquisição de estrutura completa (inclusive máquina de corte, compra de maquinário moderno e especializado) como a reserva de capital de giro: *é ter as máquinas, né? Agora só falta comprar o tecido* (TD4). Com relação às metas estabelecem metas de curto prazo (um ano), como de longo prazo (cinco anos).

Eu pretendo assim igual que eu te falei, é, organiza mais em questão de arrumar um local de pra mim trabalhar. Eu pretendo assim também, é colocar mais pessoas pra trabalhar comigo. Aumentar. Entendeu? Aumentar assim mais pra frente, depois que tiver tudo organizado. (TD31) (Já estava em construção o local)

Aí eu falei assim eu vou procurar um jeito de registrar pra dar condições melhor pras meninas. Dá mais segurança. A gente dá mais segurança no serviço. A gente arruma mais. (TD34) (Já estava organizando a legalização e aluguel de espaço próprio)

Possuem, portanto, um projeto profissional com objetivos e métodos para alcançá-los, como também, recursos disponíveis com relação a sua consecução. As trabalhadoras-tipo empreendedora pensam em prosseguir nessa atividade (trabalho a domicílio como faccionista), mas somente até terem condições de investir no seu empreendimento. O trabalho a domicílio é um meio de ajuntar o capital necessário, para iniciar o empreendimento. As trabalhadoras-tipo a proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa pretendem continuar como trabalhadoras de facção, *como prestadora, fabricar essas coisas eu não quero não* (TD2).

Pelo trabalho a domicílio elas têm, portanto, uma situação confortável, e atingiram melhores condições de trabalho e de vida, consideram que têm um bom trabalho, e que, a partir dele, conseguiram adquirir casa própria, carro e determinados bens de consumo como eletrodomésticos, e também ter um contato maior com a família, acesso a lazer e a viagens:

Isso tudo aqui (prédio) foi feito disso. Tem essa parte aqui que foi herança da minha mãe o resto tudo foi a partir do trabalho. Eu não sei falar, mas que deve ter um valor de uns, nesses quatorze anos, na faixa de uns duzentos mil. A construção. (...) Três andares. Como se diz, a gente tirou tudo desse trabalho só. Sabe, compramos o lote. Do lote até... Já está pronta todas as partes, né? Só falta o que? Pintura por fora e terminar a varanda que já está fazendo. Tudo desse trabalho aí. (...) Como se diz a gente não tem plano de ampliar mais, acrescentar, a chegar a um ponto de ter que ter um empregado não. A nossa estrutura é manter o que está. (TD11)

Quando interpeladas sobre suas perspectivas futuras, consideram a permanência em suas atuais atividades de trabalho: *continuar nisso aqui que eu estou. Não ser uma pessoa de alta nem expansiva demais, mas continuar do jeito que eu estou* (TD36). Suas aspirações são as de manutenção do trabalho e de melhorar ainda mais suas condições de trabalho (ter um negócio mais estruturado) e de moradia, dar mais conforto à família

e adquirir um carro melhor, aproveitar a vida e educar os filhos, e, por fim, ter tranquilidade na velhice.

Sentem segurança para planejar o futuro, mas também destacam preocupações em relação a ele. Preocupam-se com as doenças que podem deixá-las longe do trabalho ou a ausência deste, e os riscos inerentes à constituição de um empreendimento:

Mais também pra ter uma tranquilidade melhor. Quando a gente trabalha sem registrar a gente fica com medo de fiscal... Medo de fiscalização. E trabalhando sem fichar, é funcionário levar na justiça. Aí registrado você tem mais segurança. Você pode por qualquer pessoa. (TD4)

A minha preocupação maior, mas eu nem procuro pensar muito nisso é caso assim de doença. Porque assim eu não tenho muita segurança. A minha previdência é muito pouca eu comecei a pagar agora. Se vier a acontecer alguma coisa e eu não puder trabalhar. A minha preocupação é essa. (TD6)

A única coisa que eu tenho como preocupação do futuro, assim, em termos de... hoje trabalhar e amanhã não. Por que esse serviço da gente é um serviço... É de não ter uma... A aposentadoria talvez no futuro, mas hoje se você chegar a aposentar é um salarizinho daqueles, você num... Só isso que eu penso. (TD25)

A gente vê na televisão é muito imposto. Eu acho que o governo deveria dar apoio né? Porque eu acho que a partir do momento que eu monto uma confecção e que eu tenho três funcionários, são três pessoas a menos desempregadas, né? (TD29)

A gente não tem nenhuma garantia não tem nenhum contrato, entendeu? Você não tem nenhum contrato então de repente. Eu não quero mais mandar serviço pra ela então, né. Então assim, né, você fica preocupada com isso, né. E assim você não tem uma coisa assim um contrato uma garantia. Você vai ter trabalho até tanto, até tantos anos, então assim essa falta de garantia que preocupa, né. (TD31)

Portanto, a análise das diferentes trajetórias profissionais e suas perspectivas futuras evidencia a hipótese de que nas construções biográficas as transformações macroeconômicas e as rupturas nas relações sociais e de trabalho incidem sobre as trabalhadoras a domicílio e contribuem para a construção de sua identidade profissional.

8. A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL NO TRABALHO A DOMICÍLIO DA INDÚSTRIA DE CONFECÇÃO

8.1. A categorização das trabalhadoras-tipo

Empreendedorismo e precarização-precariedade foram tratados como duas perspectivas possíveis de construção da identidade profissional no trabalho a domicílio da indústria de confecção. As trabalhadoras a domicílio carregam diferenças marcantes entre si no que concerne às condições objetivas de realização do seu trabalho, autonomia no trabalho e ao reconhecimento obtido neste. A partir das evidências empíricas e das dimensões analisadas nesta tese, demonstramos a construção dos *tipos* e analisamos como se dá a construção da identidade profissional no trabalho a domicílio da indústria de confecção. Deste ponto em diante, construímos cada um dos *tipos*. Como destacamos no início, a tipologia traduz a relação com o trabalho, ou seja, nas novas formas de ver o trabalho e de se ver a partir dele. Deste ponto em diante, traçaremos a tipologia das diferentes trabalhadoras conforme segue:

8.1.1. *As trabalhadoras precárias*

As trabalhadoras precárias (vinte) em seu modelo típico mantêm relações esporádicas ou fixas de trabalho. A característica de ambas as relações é a falta de garantias de trabalho. Elas estão distantes dos centros de produção e sujeitas a calotes e paralisações do processo de produção.

Para essas, há uma maior sujeição às condições aviltantes e (in)suportáveis como locais precários de trabalho, insalubres e o aumento da jornada de trabalho. Tais fatores confirmam que, em relação às trabalhadoras precárias, o binômio terceirização/precarização leva à intensificação dos ritmos de trabalho, com longas jornadas, sobrecargas e autoaceleração no trabalho.

As trabalhadoras precárias são mal remuneradas e dispõem de poucos recursos para a aquisição de equipamentos. No seu modelo típico, não possuem os equipamentos ou detêm somente as máquinas básicas para o processo de produção, com a prevalência

de equipamentos com muito tempo de uso e de segunda linha. Possuem, ainda, limites expressivos com relação à organização do processo produtivo.

Os laços sociais dessas trabalhadoras relativamente ao seu trabalho são praticamente inexistentes. Isoladas, elas não sentem qualquer reconhecimento social por aquilo que fazem; sentem-se, antes, privadas de qualquer valor. O isolamento, não só o que as priva de formas de organização na luta pelos direitos, como o que as exclui do convívio com outras trabalhadoras e pessoas, é fator relevante na construção de sua identidade profissional.

No universo familiar, o pouco reconhecimento do seu trabalho e o acúmulo de tarefas domésticas e profissionais são a regra para essas mulheres. Prevalece para as trabalhadoras precárias o modelo da conciliação, logo, são responsáveis pelas atividades domésticas e de cuidado (crianças, adolescentes, idosos) e por suas atividades profissionais.

No que concerne à autonomia no trabalho, as trabalhadoras precárias, em seu modelo típico, não são proprietárias dos meios de produção ou apresentam limitações para sua aquisição. Sua heterodeterminação é consequência da impossibilidade de “escolher” seu contratante. Apresentam, ainda, uma fragilidade operacional, uma vez que, normalmente, não têm domínio total do processo de trabalho nem habilidade para executá-lo e estão submetidas a formas de controle do seu tempo de trabalho (horário e ritmo).

As trabalhadoras precárias estão mais sujeitas aos riscos da nova organização do trabalho, a saber: a) o risco de não haver encomendas e passar por longos períodos sem trabalho; 2) o risco inerente à prestação de serviço (quebra de máquinas, mudança de equipamentos); 3) o risco de acidentes na execução do trabalho; 4) o risco de erro e danificação do produto; e, por fim, 5) o risco de não pagamento do trabalho realizado. Todos esses riscos se configuram como uma ameaça à autonomia dessas trabalhadoras.

Revela-se, ainda, a incerteza sobre o reconhecimento por parte do outro. Coloca-se em jogo ainda se estarão aptas ou inaptas para adquirir competências futuras relacionadas às identidades visadas.

As trabalhadoras precárias percebem os processos de desvalorização do seu trabalho, mas não conseguem reagir para além do trabalho explorado. Elas não obtêm reconhecimento profissional, pois têm pouco acesso aos processos formais de

qualificação (escolar e profissional), que são, geralmente, os mais valorizados e possuem, também, expressivas limitações profissionais.

A identificação para si mesmo e para os outros se configura num conflito aberto. São identificadas como depositárias de conhecimentos profissionais tradicionais e pouco valorizados. Deste modo, frequentemente, suas identificações apoiam-se sobre a interiorização de categorias formadas por seus outros significativos, logo, as identificações pelos outros se impõem às identificações por si mesmo. Por ser considerada incapaz de responder às novas exigências do mercado de trabalho é ainda alvo de identificações estigmatizantes. É caracterizada a partir das supostas deficiências que não as tornariam aptas para obterem um trabalho formal.

Essas trabalhadoras tentam resistir a essas categorizações. Portanto, elas, por sua vez, ajustam progressivamente suas próprias definições de si mesmas a essa desqualificação social e renunciam, de modo mais ou menos explícito, a essas categorizações, além de declarar que o trabalho a domicílio é uma opção (mesmo a análise dos dados evidenciando que não) e que podem regressar ao trabalho formal quando desejarem – o que não se confirma na prática.

O envolvimento com sua trajetória profissional, deste modo, as projeções para o futuro, bem como as evocações para o passado, são muitas vezes acompanhadas de manifestações de inquietude, incerteza, até mesmo de angústia (DEMAZIERE e DUBAR, 2000). As trabalhadoras precárias, em seu modelo típico, foram impelidas para o trabalho a domicílio. O trabalho a domicílio informal constitui para elas uma forma de sobrevivência. Ainda, na sua trajetória profissional, são preponderantes tanto as constantes privações de trabalho, quanto a presença em outras atividades informais e precárias, como o trabalho doméstico, as faxinas, a costura particular (os pequenos consertos de costura), as atividades artesanais, etc.

Como aponta Dubar (1999), as identidades são construídas tanto em continuidade quanto em ruptura com o passado. As transações internas indicam a necessidade de salvaguardar uma parte de suas identificações anteriores (herdadas) e o desejo de construir para si novas identidades no futuro (identidades visadas). A transação interna ou subjetiva pode envolver uma continuidade ou uma ruptura entre identidade herdada e identidade visada.

Deste modo, as duas dimensões identitárias, identidade para si e identidade para o outro, não coincidem, necessariamente; assim, surgem as estratégias identitárias, visando reduzir o distanciamento entre elas. Há uma modelagem das trabalhadoras pela imagem que os outros têm delas e pela definição que lhes dão. As histórias sobre o que contam que são se revertem em estratégias identitárias, com vistas a tentar assimilar a *identidade para si* a *identidade para o outro*. Procuram, portanto, contar uma história de trabalhadora bem-sucedida, destacando pontos que consideram relevantes referentes aos aspectos relacionados às identidades visadas, como, por exemplo, que são detentoras de qualificação profissional para almejar novas identidades.

Mesmo em condições precárias, mostram-se, entretanto, dispostas a permanecer trabalhando (pela “obrigação com o cuidado da casa, dos filhos, a pouca qualificação, etc.), incorporam o discurso de que são responsáveis pela manutenção do trabalho, dos clientes e consumidores, assim como pela qualidade dos produtos por elas produzidos (mesmo que não detenham o poder sobre todos os aspectos relacionados à qualidade dos produtos – como corte, tecido, etc.).

Nas suas relações de trabalho, denunciam o abuso de poder, os maus tratos cotidianos, as condições precárias de trabalho, a pouca remuneração e valorização do seu trabalho, assim como a desvalorização de suas competências. Deste modo, elas se identificam com o seu trabalho, mas o olhar sobre suas condições precárias de trabalho faz com que procurem, por meio de uma transação subjetiva, operar uma ruptura entre sua identidade real em busca de outras identidades por elas visadas.

Logo, as trabalhadoras precárias não são imunes as suas condições; elas ressentem-se da exploração a que estão submetidas, sob a pretensa máscara de um trabalho independente e denunciam de várias formas sua situação de vulnerabilidade (privação de trabalho, os calotes, etc.).

Para as trabalhadoras precárias, a precariedade de suas condições de trabalho e de vida são tão evidentes quanto a precarização do trabalho. O trabalho a domicílio oferece poucas possibilidades de mobilidade social a essas trabalhadoras. É um trabalho de duração limitada, sem qualquer garantia de continuidade, marcado por períodos sem trabalho de longa ou média duração.

8.1.2. As trabalhadoras tuteladas

As trabalhadoras tuteladas (sete das trabalhadoras entrevistadas) em seu modelo típico têm o seu trabalho totalmente sujeito a uma empresa. Estão sob a tutela de seus contratantes, que exercem sobre elas o poder da autoridade, como um patrão. Percebem-se, em parte, como empregada e não conseguem construir uma identidade como trabalhadora independente; possuem uma identidade profissional totalmente fragilizada, porque não são identificadas dentro das categorias socioprofissionais – CSP, e não conseguem se identificar fora dela. Nas suas relações de trabalho, é comum essas trabalhadoras se pautarem nas relações da fábrica, o empresário é o patrão e a remuneração é o salário.

A carteira de trabalho com registro de experiência anterior faz com que tenha o apontamento de que se trata de uma trabalhadora qualificada para uma determinada função, deste modo, capaz para o exercício do seu trabalho. Logo, trata-se do registro de uma função reconhecida socialmente; o que faz desse registro – na carteira de trabalho – uma identidade social. A identificação enquanto pertencente a uma CSP, ainda que em um passado distante, tem um peso importante na constituição da sua identidade. As CSP especificam e qualificam as trabalhadoras, o registro em carteira de trabalho como trabalhadora formal no exercício de atividade reconhecida socialmente oferece uma forma de identificação enquanto pertencentes a essa categoria, mesmo que já não se estabeleça de fato.

Neste sentido, quando indagadas, por exemplo, sobre sua remuneração na indústria de confecção ou o tempo que trabalha na indústria de confecção se colocam da seguinte forma: *é um salário e meio. Você quer que eu pego a carteira?* (TD27) ou *Deixa eu ver... aí... tem que olhar ali na carteira* (TD38). A apresentação da carteira de trabalho não constitui unicamente em uma comprovação da remuneração ou do tempo de trabalho das trabalhadoras. As trabalhadoras procuram, ainda, se afirmar como profissional qualificada para o exercício das atividades que desempenham. Neste sentido, ressaltam sua identidade social, ou seja, como pertencentes a uma categoria social e afirmam sua identidade pessoal, distinguindo-se, portanto, de outras trabalhadoras que não passaram pelo trabalho formal e que não possuem nenhuma forma de reconhecimento dentro de uma categoria socialmente reconhecida. É, sobretudo, em relação às trabalhadoras precárias (tipo anterior) que as tuteladas querem

diferenciar-se. As trabalhadoras precárias tiveram inserções anteriores em trabalhos formais, entretanto, pouco significativas em relação às inclusões em outras atividades informais, marcadamente em trabalhos mal remunerados e pouco qualificados. São, designadamente, as trabalhadoras-tipo precária, que tiveram suas trajetórias marcadas pelo trabalho informal. Logo, as trabalhadoras tuteladas estabelecem o que podemos denominar como uma identificação ou um arranjo dentro de profissões já existentes. São rearranjos tanto dentro da área (confecção), quanto das categorias socioprofissionais.

Na construção de sua identidade profissional, uma mesma trabalhadora identifica-se, às vezes como “empregada” sem carteira assinada, desempregada, ou trabalhadora autônoma. Isso é fruto da situação que se encontram, ou seja, de estarem trabalhando sem qualquer vínculo empregatício e havendo ainda uma total dependência com relação à empresa contratante. Portanto, entre essas trabalhadoras não há uma distinção clara entre ter um trabalho e estar “empregada”. O conflito entre manter uma situação precária de trabalho (locais inadequados, ausência de direitos, etc.) ou voltar à fábrica como trabalhadora regularizada está presente na sua fala.

Tem relevância também na definição dessas trabalhadoras o apontamento de uma intimidade com seus contratantes. Assim, os nomes íntimos que traduzem uma flexibilidade subjetiva (si mesmo) (DUBAR, 2009), revelam-se nas narrativas. Deste modo, passam a encontrar razões anteriormente insuspeitas de ligação às empresas que lhes asseguram ao mesmo tempo “profissão e movimento” (SAINSAULIEU, 2001). Buscam a proteção de suportes personalizados e dispositivos distintivos para chegar a nichos correspondentes aos das trabalhadoras formalizadas e protegidas, mantêm, portanto, relações de trabalho fixas e exclusivas com os empresários, que lhes possibilitam relativa garantia de trabalho.

As categorizações que consistem numa identificação coletiva das trabalhadoras permitem em teoria a criação de uma esfera de identificação de uma forma ou outra:

... eu penso assim, eu não tenho registro como que eu vou provar. Aí eu sou uma dona de casa eu só trabalho costurando em casa, costureira doméstica, não uma faccionista, facção a gente que inventou o nome, né? Pensa! Tem algum sindicato de facção? De alguém que faz facção?(TD27)

Portanto, as categorizações, ainda que indiretamente, influenciam consideravelmente o processo de construção das identidades para si dessas trabalhadoras.

As trabalhadoras tuteladas são qualificadas e têm domínio da organização do trabalho e do processo de produção. São relativamente bem remuneradas, mas trabalham em média doze horas por dia. Assim como as trabalhadoras precárias, têm as funções relacionadas ao cuidado da casa concentradas em suas mãos ou das mulheres da família. Prevalece o modelo da conciliação, logo, trabalho doméstico e profissional desenvolvido por elas.

Com relação à autonomia no trabalho, apesar de proprietárias dos meios de produção e de terem disponíveis máquinas novas e modernas, mantêm uma relação de subordinação com seus contratantes, derivada de suas relações de trabalho.

As trabalhadoras tuteladas, em seu modelo típico, têm, portanto, o domínio da organização do trabalho e do processo de produção, o que diminui o risco de danificação de produtos, pois possuem habilidade para executar eventuais consertos quando necessário. Em contrapartida, possuem relativa autoderminação na definição da organização do trabalho e do processo de produção, pois se evidencia também o controle pela empresa.

Com relação aos riscos, a relação de subordinação às empresas lhes garante o trabalho e diminui as probabilidades de não pagamento, embora não possuam a garantia total de trabalho e lhes garanta pouca autonomia na definição do horário e do ritmo de trabalho. São responsáveis pelos riscos inerentes à prestação de serviço (quebra de máquinas, mudança de equipamentos); e de acidentes na execução do trabalho. Têm pouco acesso à qualificação formal (escolar e profissional). Entretanto, a atuação anterior no mercado formal de trabalho lhes garante uma forma de identificação e ainda de reconhecimento de sua qualificação profissional. A habilidade e destreza no controle do seu trabalho permitem às trabalhadoras uma maior certeza sobre a continuidade do trabalho, porém, não conduzem a uma melhora substancial de suas condições de trabalho (ALVARES, *et. al.* 2005). As trabalhadoras tuteladas estão, como destacamos, em condições precárias de trabalho, ou seja, em locais inadequados para o exercício de suas atividades.

As trabalhadoras tuteladas, no seu modelo típico, foram relegadas ao trabalho a domicílio por ajustes com as empresas. Assim, a meta real e imaginária é o trabalho na fábrica, não só porque “melhora” as condições reais e objetivas do trabalho, senão porque procuram uma identidade profissional da qual carecem no trabalho a domicílio (ALVARES, *et.al.* 2005). O desejo expresso e frequente de retorno ao trabalho formal revela, no caso dessas trabalhadoras, a ausência de autorrealização no trabalho a domicílio.

A significativa presença no trabalho formal, ou seja, os longos períodos de inserção em atividades de trabalho com registro em carteira de trabalho, evidencia que essas trabalhadoras, do ponto de vista da relação com os outros (significativos – empresários, outras trabalhadoras, representantes, etc.), privilegiam a inscrição num sistema próximo a uma relação de “emprego” e de qualificação reconhecida (pelo domínio do ofício) enquanto a identificação por si mesmo supõe a valorização do estatuto e de uma pertinência “oficial” (CSP) sobre a incerteza de uma trajetória profissional e de um projeto “subjetivo” incerto. A transação relacional e a transação biográfica se confortam pela referência a um quadro de regras partilhadas por atores no universo do trabalho formal.

As categorias oficiais, dos grupos estatutários (DUBAR, 2009), portanto, têm peso relevante na definição dessas trabalhadoras. Assim, *a priori* o que caracteriza sua identidade é uma identificação maior com as trabalhadoras das fábricas, com as costureiras formais, com registro e definição em carteira. Essas trabalhadoras têm extrema dificuldade de livrar-se de elementos incorporados da cultura do assalariamento. Para elas, o negócio está num horizonte distante, e as esperanças, quando existem, de constituição do empreendimento são, como para as trabalhadoras precárias, pouco realizáveis, ou seja, não dispõem dos recursos necessários para a sua consecução – local adequado de trabalho, reservas.

Tentam se preservar dos riscos de um futuro sem quaisquer perspectivas, defendendo o valor de possuir uma profissão (mesmo que num passado distante) e sua qualificação profissional. Nas transações subjetivas, as trabalhadoras procuram, portanto, salvaguardar uma parte de suas identificações anteriores (de trabalhadoras formais – CSP – da relação patrão-empregado).

Quando interpeladas sobre suas esperanças para o futuro, pensam no trabalho formal. As trabalhadoras tuteladas relatavam suas trajetórias como tentativas de

estabelecer-se aos modelos pré-estabelecidos, e esperam obter um reconhecimento formal de sua qualificação – pelo domínio do seu ofício. Prevalece a aspiração de integrar-se aos grupos considerados por elas como de referência, de tal modo, das trabalhadoras das fábricas. As trabalhadoras referem-se, prioritariamente, às formas salariais normais e normativas. Valorizam a proteção de um estatuto salarial, estabilizado, na esperança de assegurar o seu futuro, e antecipam as perspectivas de inserção formalizada.

As trabalhadoras tuteladas se organizam, portanto, em torno das defasagens entre suas crenças íntimas e a imposição de normas imperativas pelos seus contratantes. As trabalhadoras tuteladas podem ser definidas pela mobilização e exploração dos recursos oferecidos por outros para a construção de si mesmo. As identificações por si mesmo se constroem apoiando-se nas mobilizações por outros.

8.1.3. As trabalhadoras proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa

Para as nove trabalhadoras proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa, em seu modelo típico, o empreendedorismo tanto quanto o ser empreendedora é algo pouco concreto, pois não almejam ter um produto, ou seja, produzirem sua própria roupa. O que marca decisivamente sua identificação é a constituição de um negócio, que é necessário gerir e que emprega outras trabalhadoras.

São, ou trabalhadoras que subcontratam outras costureiras para realizar o trabalho na sua casa, ou aquelas, que dividem trabalho com outras trabalhadoras, mas que, em comum, conseguiram, no trabalho a domicílio, garantir boas condições de trabalho e de vida. Possuem tanto contrato de trabalho (informal) como relações fixas de trabalho, em ambos possuem relativa garantia do trabalho.

Essas trabalhadoras, particularmente aquelas que contratam outras trabalhadoras, manifestam claramente o desejo de formalização de um negócio, portanto, de uma empresa prestadora de serviço na área de facção. Assim, funcionando de modo irregular, contratando trabalhadoras informalmente, e os riscos que isso acarreta (a insegurança diante da lei – os direitos) faz essas trabalhadoras manifestarem, por um lado, o desejo de regularizar o seu negócio e ter o amparo dos sistemas legais, e por outro, camuflam suas relações de trabalho em relações de confiança. São

particularmente elas, as mais sensibilizadas pelos mecanismos legais que possibilitam a utilização e flexibilização da mão de obra. Vale destacar que a formalização do negócio se converte em estratégias identitárias; logo, regularizar as costureiras contratadas exprime que de fato é proprietária de um negócio e pequena patroa, e reafirma sua identidade.

... eu queria fichar as minhas funcionárias, porque é bom pra mim e pra elas também (...). Nunca ninguém me levou no ministério. Sabe? Nunca teve inimidade. (TD22)

Às vezes eu falo que eu não me sinto uma empresária porque eu não ofereço o melhor pra elas. Eu sempre falo: eu quero registrar. Não é que eu quero ter mais altura que essa, mas que eu quero oferecer o melhor pra elas. (...) Mas o fundamental do ser humano em qualquer profissão, ele quer é ser respeitado. E ser reconhecido. Aí o lugar que ele não é reconhecido às vezes leva por isso. Porque a pessoa vinga. Eu não tenho medo (...) Não entrou ainda essa ideia na cabeça de patroa. (...) Eu não só me sinto, mas que eu sou respeitada como patroa eu sou. (...) Eu não me sinto uma empresária. (TD34)

Demarcam, ainda, os aspectos que consideram relevantes como esperam que suas contratadas construam suas relações de trabalho com elas. Logo, nesse processo, demonstram ainda o desejo de construir para si novas identidades no futuro (identidades visadas). Esse processo de construção exige, entretanto, um exercício das trabalhadoras como apontamos abaixo:

Eu coloquei uma meta pra mim, eu trabalho como se eu fosse uma funcionária, uma funcionária. Eu trabalho de sete as onze e de meio dia as cinco. (TD25)

Por eu ser a chefe né? Porque eu vejo eu uma chefe, não uma patroa, porque tem umas meninas que me ajuda. Eu sou uma chefe, patrão é outro, o dono. E sempre essas horas eu tenho que olhar alguma coisa. (TD28)

Do lado profissional às vezes eu sinto uma dona, mas às vezes eu me sinto uma empregada como elas. Mas eu sinto responsável por estar tudo nas minhas costas. (TD34)

As trabalhadoras proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa, em seu modelo típico, trabalham em locais adequados e com máquinas novas e modernas e um razoável número de equipamentos. Possuem amplo conhecimento da organização do trabalho e do processo de produção o que lhe garante autoderminação na sua definição e

evita a danificação de produtos e garante contornar os danos que vierem a ocorrer. Assim como são também bem remuneradas pelo seu trabalho, mas trabalham além de uma jornada regular dos trabalhadores formalizados.

O trabalho doméstico não tem peso considerável para essas trabalhadoras. Na divisão do trabalho doméstico e profissional há a delegação das atividades domésticas (modelo da delegação) e mesmo o envolvimento de parceiros nas atividades (paradigma da parceria).

Com relação à autonomia no trabalho, possuem relativa autodeterminação para definir os contratantes, uma vez que prevalece o contrato (informal) ou a ideia de compromisso mútuo, mas lhes garante igualmente o pagamento do seu trabalho. A propriedade dos meios de produção lhes garante ainda a autonomia para dispor deles da forma que lhes convém.

As trabalhadoras proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa mantêm trabalho o ano todo e recursos para contornar os riscos com relação à prestação de serviço (quebra de máquinas, mudança de equipamentos); e de acidentes na execução do trabalho (plano de saúde, previdência, etc.).

As trabalhadoras proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa, no seu modelo típico, têm pouco acesso à qualificação formal (escolar e profissional), mas são qualificadas para o exercício de suas atividades, garantidas pelo longo tempo de atuação na indústria de confecção.

Essas trabalhadoras têm grande identificação com o que fazem, são claramente realizadas nas suas atividades. O trabalho a domicílio era o que esperavam: *o que eu faço, eu sou realizada no que eu faço* (TD25). E o trabalho a domicílio na indústria de confecção foi além de suas expectativas: *acho até melhor do que eu imaginava* (TD31). É, portanto, uma opção. Elas escolheram essa modalidade de trabalho, pelo desejo de criação de um “negócio” e, ainda, por acreditar que ele lhes possibilitaria maior independência e autonomia no trabalho.

Com relação ao futuro profissional, não têm como desejo profissional a constituição do empreendimento (produção de um produto próprio), mas o negócio formalizado (prestação de serviços de facção). Para as trabalhadoras que contratam trabalhadoras está presente o desejo de registro de seus contratados.

Assim, com relação às identidades profissionais anteriores há tanto a estabilidade (chefe de produção), quanto a mobilidade (proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa); tanto a continuidade, como a ruptura. Portanto, as identidades herdadas são tanto aceitas, como recusadas; e as identidades visadas são, em alguns aspectos, construídas em continuidade às identidades precedentes ou em ruptura com elas.

8.1.4. As trabalhadoras empreendedoras

As trabalhadoras empreendedoras (quatro), em seu modelo típico, estão ainda totalmente vinculadas à produção subcontratada, portanto, trabalham e executam tarefas de produção, dentro dos processos de terceirização e subcontratação da indústria de confecção. Elas mantêm com as empresas contratantes relações de trabalho fixas (com garantia de trabalho) e contratam outras trabalhadoras. Paralelamente, trabalham para a criação do seu empreendimento, logo, a fabricação própria, a atividade autodeterminada que imprime o toque pessoal e particular no produto. Assim, no seu horizonte próximo, há a produção própria, a criação de um produto. Veem, nesse momento de mudanças no mundo do trabalho, amplas perspectivas de exercício da sua atividade, entretanto, sem patrão, e mais ainda, como patroas de si mesmas. São trabalhadoras qualificadas (formal e qualificação profissional pelo trabalho) que optaram por não trabalharem vinculadas diretamente às empresas e têm nessa modalidade de trabalho uma possibilidade de criação e produção de um produto. São mulheres jovens, mas que possuem as condições necessárias para a produção própria ou produzem em pequenas quantidades com o intuito de, com o tempo, aumentar sua produção e, assim, dedicar-se exclusivamente a esta. A produção própria, ou a possibilidade de tê-la, representa fator importante na constituição da sua identidade profissional dessas trabalhadoras, uma vez que ter uma etiqueta faz essas trabalhadoras se identificarem com a produção de um produto. Logo, demandam posições e estatutos fora ou a margem do assalariamento normal. A inserção em novas identificações requer uma interiorização e apropriação de valores referentes à identidade visada. São capazes de tomar as decisões necessárias na gerência de um empreendimento sem a supervisão de um chefe e de assumir os riscos frente à produção. Na produção própria assumem também a responsabilidade “direta” com relação à

qualidade dos produtos e do trabalho que estão oferecendo, uma vez que todo processo passa a concentrar-se em suas mãos.

É caracterizada ainda por investimentos diversos, como: locais adequados para o exercício de suas atividades, equipamentos novos e modernos, tecnologia, etc. Elas são bem remuneradas, mas trabalham mais que as trabalhadoras formalizadas, o que é justificado pelo anseio de constituição do empreendimento.

Essas trabalhadoras permitem vislumbrar mudanças nas relações de gênero no universo da família e do trabalho, logo, no sentido de mais igualdade, em vez de poder (o homem provedor, detentor do poder de mando e isento das atividades da casa), principalmente porque são mais jovens, e conseguem estabelecer relações de parceria com seus cônjuges ou companheiros e conseguem, portanto, um envolvimento maior da família nas atividades domésticas.

As trabalhadoras empreendedoras, em seu modelo típico, são donas dos meios de produção, possuem autodeterminação para “escolher” seu contratante, gerir a organização do trabalho e dispõem de seu tempo de trabalho. Os riscos são os inerentes à constituição de um empreendimento, mas com recursos para contorná-los (reserva financeira). As trabalhadoras empreendedoras, qualificadas e com chances de obtenção de sucesso no seu empreendimento, não se identificam, meramente, como trabalhadoras.

Assim, em alguns aspectos as relações de trabalho individualizam, separam, selecionam, às vezes exploram, e muitas vezes angustiam, mas também tornam possível uma subjetividade autônoma, que algumas chamam de liberdade (DUBAR, 2009), mesmo que para um número reduzido de trabalhadoras, tal como as trabalhadoras empreendedoras.

As trabalhadoras empreendedoras perseguem perspectivas de evolução profissional acionando redes diversificadas além das empresas para as quais trabalham. São consideradas aplicadas ao seu trabalho mesmo sem estarem fortemente integradas a uma empresa. Defendem sua capacidade de mobilização por si mesmas e de investimentos na realização de projetos individuais. São caracterizadas como de fato autônomas e a distância que mantêm dos projetos das empresas é percebida pelos contratantes com desconfiança e suspeita, vista potencialmente como uma concorrente.

Essas trabalhadoras incorporam o discurso e as crenças inerentes ao empreendedorismo, isto significa que ter o próprio empreendimento, é não ter patrão,

ter o controle do tempo, o conhecimento e o acesso a recursos que garantam o seu funcionamento e outras necessidades da produção. Assim, as trabalhadoras incorporam o discurso do empreendedorismo e o tomam como seu:

Realmente ser dona e estar investindo e ser uma empreendedora como eles falam é você jogar peça no mercado é você discutir com o cliente é negociar de fato. Então eu não cheguei ainda. Diante do meu objetivo final que eu te falei que é montar o meu próprio negócio. (TD29)

Portanto, há também uma modelagem das trabalhadoras pela imagem que os outros têm dela e pelas definições que lhes dão. Entre essas, como em nenhuma das outras trabalhadoras-tipo, a noção de empreendimento está presente e tem maior visibilidade, inclusive na sua fala: *com o que eu tenho, eu já posso empreender. Eu já posso fabricar, eu já posso produzir...* (TD29).

A empreendedora articula entre engajamento de si e o reconhecimento por parte do outro. As identificações por si mesmo e pelos outros se conformam numa troca virtuosa. São reconhecidas como competentes e possuem amplas perspectivas de evolução no trabalho. Valorizam sua mobilização para atingir seus objetivos. É possível, nesse caso, vislumbrar trajetórias profissionais *virtuosas*, com flexibilidade e mobilidade.

Deste modo, o empreendedorismo, em contraposição ao trabalho precário, aparece na alternativa de trabalhadoras qualificadas que optam por não trabalhar vinculadas diretamente às empresas e têm nessa modalidade de trabalho uma possibilidade de criação e produção de um produto próprio num futuro próximo. Querem poder realizar uma *“obra” pessoal e coletiva no trabalho* (SAINSAULIEU, 2001). A *“obra”* ou a criação torna-se então um princípio identitário. A etiqueta (a marca, sinal identificador dos produtos ou de uma linha de produtos) tem o mesmo significado de assinar uma obra. Nessa assinatura, está impresso o processo de criação (mesmo que tenha sido feito por um estilista) e o domínio do processo de produção.

Essas trabalhadoras organizam seus relatos em torno da recusa de certas intimações e da vontade de traçar sua própria via. Procuram desenvolver suas próprias estratégias a fim de atingir os objetivos ambicionados, contornando as dificuldades recorrentes nessa inserção profissional.

Como destacamos, essas trabalhadoras possuem as condições concretas de realização do empreendimento. Quando interrogadas sobre o seu projeto profissional real, os projetos profissionais ajustados às circunstâncias manifestam que o próximo passo é a fabricação de seu próprio produto como:

Já é possível a gente dar início ao processo de fabricação, da gente ter nossa marca. A gente já está até olhando isso tudo. A gente está aguardando pra poder investir aqui. (...) Tem a pretensão. Porque a fabricação, na área que a gente já entende, a fabricação pode gerar mais financeiro então... A gente fala muito no financeiro é porque com o financeiro a gente pode conseguir outras coisas né? (TD14)

O caminho para alcançar a fabricação própria é o mesmo seguindo hoje pelos seus contratantes. Lembramos, portanto, que, no universo desta pesquisa, há empresas (três) que iniciaram suas atividades como prestadoras de serviço, como facções, mas posteriormente, começaram a confeccionar os seus próprios produtos até se estabelecer como empresa independente.

Entretanto, as trabalhadoras invisíveis (trabalhadoras a domicílio) que se tornam empresárias, em muitos casos, estão sujeitas a posições de classe muito ambíguas – particularmente pela ausência de prestígio social – e mantêm um grau importante de autoexploração (ALVARES, *et.al.* 2005) e de exploração do trabalho.

A transação subjetiva envolve uma ruptura entre identidade herdada (de trabalhadora da confecção) e identidade visada (empresária da confecção). Portanto, manifestam o desejo de construir para si novas identidades no futuro e delimitam essas identidades:

Eu acho que os empresários aqui em Divinópolis eles estão muito atrasados. Eles não buscam recursos pra poder melhorar mais, produzir melhor dar uma estrutura melhor pra quem trabalha pra eles... Uma coisa mais simples, um plano de saúde... (TD29)

Estabelecem também rupturas em relação às outras trabalhadoras a domicílio:

Eu conheço muita costureira que não sabe como montar uma peça. Tem uma faccionista que montou no final do ano a facção, ela é minha vizinha. Ela vem aqui me perguntar: Como é que faz essa peça? Tem anos que ela trabalha em fábrica, mas ela não sabe montar uma peça. Então toda vez que

chega uma peça lá diferente ela vem aqui me perguntar como é que faz.
(TD6)

Para essas trabalhadoras, há um desacordo entre sua identidade social real e a identidade social virtual. Elas não querem ser as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção, querem ser: *igual eu quero registrar e criar uma empresa, mais que um trabalho a domicílio, né?* (TD4). É nestas trabalhadoras que identificamos os mais contundentes conflitos com relação à construção da identidade profissional. Elas almejam de fato a construção de outra identidade profissional, a de empresárias da confecção: *eu tenho vontade de começar a fabricar, tentar pelo menos* (TD6); e elas querem: *mexer com roupa, em geral, não é só costurar sabe?* (TD4).

Portanto, passam por um processo de transação subjetiva entre suas identidades herdadas, de trabalhadoras da indústria de confecção, e suas identidades visadas, como empreendedoras da indústria de confecção, procurando adquirir símbolos que as aproximem de suas identidades visadas.

Para as trabalhadoras empreendedoras, o reconhecimento de si se faz acompanhar de uma transação biográfica que privilegia a incerteza de um projeto – a construção do empreendimento – sobre a segurança de um estatuto. O projeto biográfico não se aóia sobre a dependência de uma empresa e supõe a existência de recursos para a sua consecução. As trabalhadoras procuram envolver-se numa rede de pessoas, portanto, parceiros múltiplos escolhidos e ligados ao seu projeto pessoal. Essas trabalhadoras privilegiam o para si em relação ao para o outro, assim, a “obra”, a criação é significativa para elas.

Portanto, no trabalho a domicílio, as situações concretas de trabalho, revelam que a precariedade está na “obrigatoriedade” para garantia da sobrevivência e na falta de alternativas para além da submissão às condições que lhes são dadas. O empreendedorismo, em contraposição, aparece como alternativa para trabalhadoras qualificadas que optam por não trabalhar vinculadas diretamente às empresas e têm, nessa modalidade de trabalho, uma possibilidade de criação e produção de um produto próprio num futuro próximo. Portanto, trabalho a domicílio, paradoxalmente, associa essas duas facetas do trabalho na atualidade.

8.2. A construção da identidade profissional no trabalho a domicílio: as zonas de transição e de predominância na comparação das trabalhadoras-tipo

A partir da construção da tipologia, foi possível traçar o quadro das diferentes trabalhadoras-tipo, conforme a seguir:

Variáveis		Tipo		Trabalhadoras-tipo precária	Trabalhadoras-tipo tutelada	Trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa	Trabalhadoras-tipo empreendedora
				20 trabalhadoras	7 trabalhadoras	9 trabalhadoras	4 trabalhadoras
Transformações no universo do trabalho	Relações de trabalho		Esporádicas Fixas (sem garantia de trabalho)	Fixas e exclusivas (garantia relativa de trabalho)	Contrato de trabalho (informal) Fixas (garantia de trabalho) Contratam trabalhadoras	Fixas (garantia de trabalho) Contratam trabalhadoras	
	Fator geográfico (má localização do domicílio)		Presente	Ausente	Ausente	Ausente	
	Condições de trabalho	Local de trabalho	Inadequados	Inadequados	Adequados	Inadequados (Investimento em locais adequados – construção e aluguel)	
		O maquinário	Equipamentos básicos Equipamentos antigos e de segunda linha	Equipamentos novos Equipamentos modernos	Equipamentos novos Equipamentos modernos	Equipamentos novos Equipamentos modernos e investimento e tecnologia	
	Organização do trabalho e do processo de produção		Limites na organização do trabalho e do processo de produção	Domínio da organização do trabalho e do processo de produção	Domínio da organização do trabalho e do processo de produção	Domínio da organização do trabalho e do processo de produção	
	O período de trabalho e a jornada de trabalho		Indeterminado	Em média 12 horas	Em média 11 horas	Em média 11 horas	
	Isolamento		Presente	Presente	Ausente	Ausente	
	A renda média		R\$600,00	R\$1.200,00	R\$1.400,00	R\$1.400,00	
	Relações de gênero: Divisão do trabalho doméstico e profissional		Modelo da conciliação	Modelo da conciliação	Modelo da Delegação e Paradigma da parceria	Paradigma da parceria	

Variáveis		Tipo	Trabalhadoras-tipo precária	Trabalhadoras-tipo tutelada	Trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa	Trabalhadoras-tipo empreendedora	
			20 trabalhadoras	7 trabalhadoras	9 trabalhadoras	4 trabalhadoras	
Autonomia	Dependência ou independência na relação de trabalho.		Subordinação	Subordinação	Relativa autodeterminação	Autodeterminação	
	Os meios de produção		Não proprietárias dos meios de produção Limitações para aquisição de equipamentos	Proprietárias dos meios de produção	Proprietárias dos meios de produção	Proprietárias dos meios de produção	
	Organização do trabalho e do processo de produção		Heterodeterminadas	Relativa Autodeterminação	Autodeterminação	Autodeterminação	
	O risco	Não haver encomendas	Sim	Sim	Relativo	Não	Não
		Prestação do serviço	Sim	Sim	Sim	Sim (reserva financeira)	Sim (reserva financeira)
		Acidentes no trabalho	Sim	Sim	Sim	Sim (com recursos para contornar – plano de saúde, previdência, etc.)	Sim (com recursos para contornar – plano de saúde, previdência, etc.)
		Danificação do produto	Sim	Sim	Não	Não	Não
		Não pagamento	Sim	Sim	Não	Não	Não
	Controle do tempo	Horário	Não	Não	Não	Sim	Sim
		Ritmo de trabalho	Não	Não	Não	Sim	Sim

Variáveis		Tipo		Trabalhadoras-tipo precária	Trabalhadoras-tipo tutelada	Trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa	Trabalhadoras-tipo empreendedora
				20 trabalhadoras	7 trabalhadoras	9 trabalhadoras	4 trabalhadoras
Reconhecimento	Profissional	Formação	Não	Não	Não	Sim	
		Qualificação	Não	Sim	Sim	Sim	
	Material		Não	Relativo	Sim	Sim	
	Autorrealização		Sim	Não	Sim	Sim	
	Estigmas		Sim	Não	Não	Não	
Trajatória profissional	Trabalho a domicílio		Impelidas	Relegadas	Opção	Opção	
	Trabalho formal (anterior)		Relativamente significativo	Significativo	Relativamente significativo	Relativamente significativo	
	Desemprego “Privação de trabalho”		Sim	Não	Não	Não	
	Outras atividades informais		Significativo	Relativamente significativo	Relativamente significativo	Relativamente significativo	
	Projeto profissional e perspectivas futuras		Ausente	Ausente	Presente	Presente	

A partir da análise dos dados e uma vez elaborada a tipologia, evidenciou-se como tem se tornando significativo nos anseios das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção a exaltação do trabalho autônomo e da criação de um negócio ou empreendimento. Ambos foram sugeridos desde a década de 1990 como alternativas de autoemprego e ao desemprego, e se tornaram dominantes nos discursos de órgãos governamentais e das empresas (NARDI, 2006), e recentemente ganhou espaço nas iniciativas dos sindicatos.

Os órgãos governamentais e empresas apresentaram o empreendedorismo como forma mais adequada aos dias atuais e igualmente mais vantajosa para os(as) trabalhadores(as) do que o emprego tradicional, porque ofereceria maior autonomia e liberdade e convergiria para ganhos mais elevados no trabalho. Com relação às instituições de representações, na última década, abandonaram a luta e a preocupação exclusivamente com o emprego e sugerem a autossustentação da trabalhadora pelo estímulo a sua capacidade empreendedora, como destacamos nas relações das trabalhadoras a domicílio com as instituições de representação. Portanto, incentivam o empreendedorismo individual como autoemprego e garantia de sobrevivência. Logo, há uma valorização da iniciativa individual como instrumento do progresso pessoal e coletivo.

O trabalho a domicílio da indústria de confecção confirma, ainda, o anseio crescente dos(as) trabalhadores(as) de abandonar as “*amarras do "emprego do passado"*” (NEGRI e COCCO, 2006) tão exaltados no início desse século e expresso nas perspectivas de criação de um negócio ou empreendimento. A possibilidade de trabalhar por conta própria, abrindo um negócio ou empreendimento tem forte impacto no imaginário das trabalhadoras, particularmente, das trabalhadoras-tipo empreendedora e proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa que capitalizam as possibilidades, que caminham no sentido de proporcionar oportunidades de iniciativa individual e que aparecem, frequentemente, como uma opção, frente à carreira como empregada de uma fábrica – frequentemente em empregos precários.

Entretanto, é reduzido no universo desta pesquisa o número de trabalhadoras que tiram proveito dessas mudanças no universo do trabalho e que podem utilizar-se das novas oportunidades e realizar-se através delas no plano profissional e no plano pessoal. A parte mais expressiva das trabalhadoras não consegue enfrentar a nova realidade e se acham comprometidas dentro dessa conjuntura, e são, portanto, lançadas num espiral

que converge da precarização para condições de precariedade, já evidenciados nesse universo de trabalho há décadas, e ressaltados por inúmeras pesquisas (HOLMES, 1986; ABREU e SORJ, 1993; ANTUNES, 2000; ARAÚJO e AMORIM, 2000; 2002; LAVINAS et.al., 2000; AMORIM, 2003; LEITE, 2004A/B). O empreendedorismo individual como autoemprego estabelece exigências específicas para sua concretização. Logo, em inúmeros casos, a inserção no trabalho informal autônomo não significou o acesso a condições melhores de trabalho. Tal é o caso das trabalhadoras-tipo precária e tutelada que revelam como a precarização corrobora para as situações de precariedade nesse universo de trabalho. São trabalhadoras sem proteção social e de direitos sociais, com poucas oportunidades de qualificação profissional, e às trabalhadoras precárias acrescenta-se o acesso a quantidades reduzidas de trabalho que resultam em remuneração exígua. Com relação a essas trabalhadoras, configura-se a congruência da instabilidade e insegurança no trabalho já destacada pelas pesquisas recentes sobre o universo do trabalho (APPAY e THÉBAUD-MONY, 1997, ROSENFELD, 2009, HIRATA, 2009), que conduzem, cada vez com mais frequência, trabalhadores(as) às situações de incerteza, insegurança, imprevisibilidade, adaptabilidade e risco no trabalho.

As trabalhadoras-tipo precária são caracterizadas, principalmente, por suas condições de precariedade. Elas estão paralisadas pela ausência de perspectivas e pelo fatalismo generalizado, já não fazem projetos para o futuro profissional, são resignadas e, implicitamente, renunciaram às expectativas de melhorar a sua situação, por isso, não têm projetos de formação e de carreira e vislumbram como perspectivas apenas as pequenas reformas – melhorar o cômodo que trabalham, comprar uma máquina, etc. Mantêm, ainda, uma relação instrumental com o trabalho, são puras executantes, que não têm os meios necessários para aprender as novas normas do trabalho nem os meios para se reconverterem, e dependem totalmente dos contratantes. O seu trabalho foi reduzido às necessidades de sobrevivência e ao consumo imediato (seu e de sua família). O trabalho em casa é visto, unicamente, como a possibilidade do cuidado da casa e dos filhos, e não há, concretamente, a perspectiva de criação do negócio ou empreendimento.

As trabalhadoras tuteladas se aproximam em vários aspectos das trabalhadoras-tipo precária. O que as diferencia, é que essas primeiras mantêm uma relação de dependência com os contratantes como uma empregada. Interiorizam a condição de

trabalhadora tradicional (trabalhadora da fábrica) e adotam a identificação da trabalhadora especializada, são profissionalmente qualificadas, o que lhes garante trabalho. Entretanto, essa condição está hoje inadaptada à organização do trabalho flexível, o qual concede lugar à capacidade de adaptação, de aprendizagem e, principalmente, de iniciativa dos indivíduos que devem ser capazes de reconhecer as oportunidades e de assumir riscos.

O trabalho para essas mulheres é marcado pela insegurança, incerteza (de não haver trabalho), pelo aumento do ritmo e intensidade do trabalho (com a pressão do tempo, metas inalcançáveis, extensão da jornada de trabalho), pela ausência de autonomia no trabalho ou, ainda, por uma autonomia controlada, maior exposição aos riscos e sujeição a condições aviltantes. As trabalhadoras-tipo precária e tutelada, cada vez com mais frequência, enfrentam a incerteza e a precariedade no universo do trabalho a domicílio, especialmente, por sua pouca qualificação formal (formação escolar) e, ainda, especificamente com relação a trabalhadoras-tipo precária, soma-se a pouca qualificação profissional.

A análise empírica revelou, ainda, que a opção pelo trabalho autônomo não conduziu, efetivamente, a uma maior autonomia e liberdade no trabalho, notadamente, as trabalhadoras-tipo precária e tutelada, e, inclusive, as trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa que possuem relativa autodeterminação nas suas relações de trabalho. Deste modo, se o empreendedorismo ganha espaço nos anseios das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção, não se evidencia a elevada capacidade de decisão autônoma, característica dos empreendedores.

Portanto, o universo do trabalho a domicílio confirma para as trabalhadoras-tipo precária e tutelada os já conhecidos aspectos referentes à precarização e precariedade do trabalho, tais como: a ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive de direitos sindicais; a ausência de direitos (férias, 13º salário, fundo de garantia); de benefícios não salariais (previdência social, aposentadoria); de proteção social (pensões, plano de saúde, proteção no desemprego); de garantias do trabalho (proteção em casos de acidentes e de doenças ocupacionais); as horas reduzidas de trabalho ou a quantidade insignificante de trabalho, que resultam em baixa remuneração e que levam frequentemente à precariedade; os níveis baixos de qualificação (poucas oportunidades de qualificação profissional); e, por fim, a ausência de qualificação formal. Deste modo, a precarização e a precariedade estão, ainda, muito presentes nesse universo de trabalho.

Entretanto, chama a atenção o fato de que esses aspectos não caracterizam todo o universo do trabalho a domicílio pesquisado, e que as trabalhadoras que diferem têm características definidas, que nos permitiram agrupá-las como “tipo”.

As trabalhadoras-tipo empreendedora e proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa manifestam, como exprime a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, o desejo de formalização de um negócio ou empreendimento, isso, sobretudo, pela utilização de trabalhadores informais nos processos de produção. Essas trabalhadoras são, dentro dos processos de subcontratação e terceirização, as mais sensibilizadas pelos incentivos, legais, para a incorporação e a inserção dos(as) trabalhadores(as) envolvidos nessas relações de trabalho nos processos formalizados de trabalho, mas como trabalhadores empreendedores. As trabalhadoras-tipo empreendedora que dispõem de maiores recursos (financeiros – reserva em dinheiro – maquinário novo e moderno, insumos, qualificação formal, etc.) podem reinterpretar o sentido de sua situação ou mesmo convertê-la. Os recursos financeiros permitem, ainda, consumir bens e lazer lhes garantindo melhores condições de vida com implicações no trabalho. A qualidade do trabalho, ou seja, um trabalho distante das situações de precariedade revela-se na análise desse universo de trabalho como fator preponderante no reconhecer-se das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção.

Do ponto de vista da concretização de um negócio ou empreendimento, os aspectos subjetivos, como a aspiração de poder e de autonomia, o desejo de sucesso e de satisfação em criar algo, são relevantes para as possibilidades de sucesso, mas a concretização deste está calcada, ainda, em aspectos objetivos (melhor divisão do trabalho na casa, recursos – financeiros – locais adequados de trabalho, maquinário de qualidade, etc.) e como tal não estão ao alcance de todas.

A trabalhadora-tipo empreendedora deve, ainda, ter o espírito do empresário que assume o risco eminente, a competição constante, a aceitação de novos desafios. Entretanto, o espírito empreendedor não é uma característica inata dos indivíduos, antes resulta de uma socialização em ambientes de forte cultura empresarial e implica uma predisposição para correr risco (CASTAGNOLI, 2006, HESPANHA, 2009). Portanto, os aspectos subjetivos não caminham para a perspectiva Schumpeteriana, em que as condições psicossociais são suficientes para a concretização do empreendimento, logo, os atributos de criatividade e intuição.

Para as trabalhadoras-tipo empreendedora e a trabalhadora-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa o trabalho informal, ou seja, um período de atividade como trabalhadoras informais, é observado, como ressaltado por Hespanha (2009), como favorável ao desenvolvimento dos negócios e para a constituição do empreendimento, pois é compreendido como o período de consolidação, um estágio para a aquisição de experiência, experimentação do produto e angariação de clientela (para as trabalhadoras que buscam a criação de um produto), e que pode desembocar, mais tarde, na consolidação das atividades no setor formal, como expressa Lei Complementar nº 123.

A possibilidade de criação, liberdade e autonomia no trabalho traz, entretanto, o lado ativo do risco: a insegurança. As trabalhadoras-tipo empreendedora explicam os aspectos ligados à insegurança e o risco suportados pelos empreendedores informais, que produzem em pequenas quantidades e de maneira informal, logo, o risco de: multas fiscais, confisco, punições por delito econômico, ilicitude. Ainda, o ambiente comercial é, também, muitas vezes, hostil para o início, crescimento e desenvolvimento de negócios ou empreendimentos. Deste modo, como destaca Hespanha (2009), a passagem, mesmo que transitória, por um período de informalidade é vista como a melhor forma de reduzir o risco de não dominar o mercado.

Para as trabalhadoras-tipo precária que não têm acesso não só aos recursos monetários, mais ainda educacionais e sociais, o informal é o mais viável. As trabalhadoras-tipo precária e tutelada pouco qualificadas ficam restritas às atividades informais que são, na maior parte dos casos, a única alternativa, uma oportunidade de obtenção de rendimento e uma forma, de garantir os meios de subsistência. Possuem poucas possibilidades de garantia de sua sobrevivência além do trabalho informal.

O empreendedorismo envolve, ainda, a contribuição de mais atores sociais para além do empreendedor, e o sucesso deste último resulta muito do apoio que eles lhe dão (HESPANHA, 2009). O novo modelo de sociabilidade (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 1999) exige das trabalhadoras a capacidade de criar ou manter a fluidez e de incorporar o maior número possível de parceiros nos projetos, entretanto, particularmente as trabalhadoras-tipo precária e tutelada, são limitadas pelo isolamento no universo do trabalho a domicílio, pelos afazeres da casa e excesso de trabalho. Tal aspecto deixa evidente porque é mais complexo a essas trabalhadoras a constituição de um negócio ou empreendimento.

As discussões de gênero evidenciam com relação a essas trabalhadoras que a precarização não pode ser pensada sem levar em conta as relações extratrabalho. A análise da divisão do trabalho doméstico e profissional revela como se desenha e se configura essa divisão no trabalho a domicílio da indústria de confecção e demonstra que é incerta a constituição de um negócio ou empreendimento sem que haja uma melhor divisão do trabalho doméstico, como demonstrado nas pesquisas sobre o trabalho das mulheres (HIRATA, KERGOAT, 2008; HIRATA, 2009, DUBAR, 2009). Para as trabalhadoras-tipo precária e tutelada, a aproximação do *locus* de trabalho e da família aparece como um limitador à constituição de um negócio ou empreendimento, uma vez que são sobrecarregadas pelas atividades da casa e do trabalho.

As trabalhadoras-tipo empreendedoras e proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa, com possibilidades reais de constituição de um negócio ou empreendimento, definem o universo real e simbólico da família como o *locus* privilegiado para sua constituição por oferecer a elas condições favoráveis, tais como: menor investimento no início de estabelecimento do negócio ou empreendimento (ausência de gastos com a locação de um espaço); economia para investimento em local de trabalho; economia para investimento em insumos (máquinas e equipamentos, tecidos, aviamentos, etc.); ainda, essas trabalhadoras obtêm um envolvimento maior da família não só nas atividades da casa como no próprio negócio ou empreendimento. Portanto, os relacionamentos entre a mulher-trabalhadora e sua família são combinados em um processo de interação em que ambos têm influência com respeito às perspectivas de criação do negócio ou empreendimento.

Coaduno com as críticas ao pretense universalismo do espírito empreendedor (HESPANHA, 2009); não são todas as trabalhadoras que estão preparadas para tal empreitada. Ser empreendedor exige formação e qualificação profissional.

Entre as trabalhadoras a domicílio, é expressivo o pouco acesso à educação formal. Não obstante, a identidade social virtual que é conferida a uma pessoa por meio dos processos de qualificação e adquirida durante a socialização inicial por meio do nível de formação escolar e o papel dessa formação, não pode ser reivindicada por essas trabalhadoras. Por seu turno, o saber fazer é valorizado por elas e destacado como um diferencial com relação às outras trabalhadoras, contudo, o conhecimento do processo de produção não é adquirido pelos processos formais de aprendizagem e não é conferido à experiência profissional o *status* de qualificação. Ao contrário, comumente são

apontadas por empresários contratantes como possuidoras de vícios de produção que não as possibilitaria ingressar no mercado formal de trabalho. Nessa perspectiva, são consideradas incompatíveis com o trabalho formal, e tal perspectiva procura, ainda, inviabilizar as identidades visadas de trabalhadoras qualificadas e possíveis empreendedoras.

Contraditoriamente, a formação de novas trabalhadoras, ou seja, a qualificação para exercício da atividade, hoje, se dá majoritariamente na prática e em muitos casos é delegada às trabalhadoras a domicílio já estabelecidas. Tanto trabalhadoras a domicílio como trabalhadoras de fábrica trabalham, conforme destacamos ao longo desta tese, como aprendizes da confecção (como trabalhadoras mal remuneradas), para ambas, os processos de aprendizagem do ofício são uma garantia de treinamento antes do ingresso nas fábricas ou de constituição da facção. Portanto, a educação formal não tem papel significativo na atuação profissional das trabalhadoras, mas, elas têm amplo conhecimento do processo de produção, e esse saber não é legitimado, mas é objeto de disputa.

Lembramos, entretanto, que a formação constitui um componente fundamental para os processos identitários (DUBAR, 2005). Logo, persiste nestas trabalhadoras o desejo de acesso à educação formal – que ainda não foi possível em suas trajetórias – e propõem-se a investir no ingresso no ensino formal (escolar e formação profissional) com o anseio de que este venha lhes possibilitar outras e melhores oportunidades.

O peso da formação evidencia-se com relação às trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa. Elas se definem enquanto qualificadas, o que de certa forma, aponta a fabricação de uma identidade por outros na medida em que as trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa dão qualificações e qualificam as outras trabalhadoras, sendo assim, apontam um aspecto distintivo na construção de sua identidade: a identificação de suas competências, de seu *status* e também um demarcador de sua carreira possível, portanto, de que é qualificada (profissionalmente) para vislumbrar outras identidades e outras possibilidades dentro do próprio universo da confecção. Entretanto, a ausência da educação formal (escolar e profissional específica na área de atuação) não habilita a trabalhadora a sonhar em ser outro tipo de mulher, um “si mesmo possível”. A concretização do empreendimento não se dá, portanto, não por não almejar propriamente sua concretização, mas pela pouca qualificação formal, o que é evidenciado na fala das trabalhadoras.

Segundo Kaufmann (2004), a maior parte das identidades virtuais não resulta em nada. Estas permanecem fantasias (no passado, no futuro, ou noutro ponto da vida presente), e é uma minoria das identidades virtuais que se transformam em esquemas de trabalho. Os “si mesmo possíveis”, não são, contudo, fruto exclusivamente da imaginação, uma vez que a experiência profissional, o contexto social e as reações dos outros são levados em conta. Esses representam uma espécie de seleção das identidades virtuais concretamente realizáveis numa situação determinada. Na realidade, a subjetividade permanece estreitamente constrangida, e é, no fundo, o reflexo de experiências de confrontações com diversos contextos, registrados sob a forma de quadro de determinação das ações futuras.

As trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção foram transformadas, pretensas “empresárias” de prestação de serviço e o conflito capital trabalho é dissipado na relação entre iguais e na disputa dentro do mercado. Logo, fator preponderante para as trabalhadoras seria serem competentes e capazes de superar os riscos, ou, antagonicamente, assumir a incapacidade de adaptação à nova configuração do mercado de trabalho e aceitar o destino reservado à falta de adaptabilidade, ou seja, a inserção cada vez mais frequente nas condições de precariedade. Mas os conflitos persistem no cotidiano das relações de trabalho. Passar de trabalhadora à empresária, não é tão simples como propaga o discurso empreendedorista. É intenso o conflito no interior das relações de trabalho e envolve os empresários e as diferentes trabalhadoras-tipos.

Os conflitos são, com frequência, motivados por reivindicações de reconhecimento, de dignidade no trabalho e de identidade. Os conflitos aparecem na denúncia de suas condições de trabalho, na defesa de melhor remuneração, na reivindicação do acesso ao trabalho, no reconhecimento de sua qualificação e do conhecimento com relação ao processo de produção, portanto, no apontamento das características que as diferenciam das outras trabalhadoras da indústria de confecção.

Portanto, a possibilidade de vislumbrar trajetórias profissionais virtuosas concretiza-se somente para as trabalhadoras-tipo empreendedora. Elas são trabalhadoras qualificadas (educação formal, e qualificação profissional), bem remuneradas e com autonomia nas suas relações de trabalho, mas representam um número reduzido de trabalhadoras no universo do trabalho a domicílio analisado nesta pesquisa. As trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa não podem ser consideradas como em condições de precariedade, entretanto, possuem pouca

qualificação formal (formação escolar), não são totalmente autônomas nas suas relações de trabalho e, apesar de bem remuneradas, possuem limites com relação à constituição de um empreendimento – a atividade de criação, a fabricação própria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta tese é resultado de um conjunto de reflexões a respeito das relações de trabalho e identidade profissional, ambos sempre se constituíram objetos de análise sociológica, particularmente na Sociologia do trabalho.

Para definir as categorias analíticas, percorremos dois caminhos teóricos: o primeiro refere-se à construção da identidade profissional; o segundo envolve as mudanças recentes no mundo do trabalho e suas consequências sobre o trabalho e a identidade, particularmente aquelas associadas ao trabalho a domicílio, trabalho informal, trabalho precário e empreendedorismo.

Partimos das discussões sobre a identidade profissional e tomamos como referência prioritária Dubar (1994, 1999, 2001, 2005, 2009). As contribuições do autor ofereceram as bases que delinearam as discussões, embora tenha sido levada em conta a contribuição de outros autores. Dubar dedica-se a compreender a construção da identidade profissional em processos que envolvem trabalhadores dentro de coletivos de trabalho, especificamente trabalhadores formalizados dentro da fábrica. Entretanto, o autor designa a identidade profissional não em função das categorias que servem para classificar os indivíduos por meio de sua atividade de trabalho (CSP – categorias socioprofissionais), nem das denominações que visam, num dado momento, designar a partir de seu emprego. Dubar chama de identidades profissionais as *formas identitárias* no sentido definido pelas configurações *Eu-nós* e possibilitaram sua utilização na compreensão das identidades profissionais no trabalho a domicílio da indústria de confecção.

Com relação às mudanças recentes no mundo do trabalho, verificamos que, na atualidade, havia, além da identificação já conhecida entre trabalho informal (que inclui o trabalho a domicílio da indústria de confecção) e trabalho precário (evidenciado em diversos estudos), uma correlação do trabalho informal com o empreendedorismo. Logo, difundia-se na Organização Internacional do Trabalho (OIT) – e era desenvolvido nas discussões nas Ciências Econômicas – o argumento de que as iniciativas informais e precárias podiam ser incluídas no conjunto das modalidades atípicas de negócio que mantêm uma relação processual com o empreendedorismo. Observamos que esse

argumento ganhava respaldo legal no Brasil, com a Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Ainda, conquistava espaço nos meios de comunicação de massa e nas iniciativas das instituições de representação, que incentivam o empreendedorismo individual como autoemprego e garantia de sobrevivência. Deste modo, as iniciativas estimulam o trabalho autônomo e a criação de um negócio ou empreendimento (de uma empresa que busca agregar valor, implementando novos produtos, processos ou mercados) como alternativa ao desemprego.

As análises sobre o trabalho a domicílio (ABREU, 1986; ABREU e SORJ, 1993; RUAS, 1993; ARAÚJO e AMORIM, 2000, LEITE, 2004 A/B; ANTUNES, 2000, 2002, 2006) evidenciam seu caráter subordinado, a presença de formas de controle, a precarização das relações de trabalho. Entretanto, em sua versão recente, inserido nas novas exigências do processo de produção, pode fortalecer a dimensão individual do trabalhador, reiterar a figura do trabalhador independente, autônomo. Neste último, sua condição é muito mais fruto de uma opção consciente do que uma imposição externa (LAVINAS *et.al.*, 2000, ALVES, 2008), portanto, movido antes pelo anseio de ter uma atividade independente ou por conta própria e/ou de criação de um negócio ou empreendimento, como se evidencia nesta pesquisa.

Concordamos que o trabalho a domicílio na indústria de confecção é um trabalho precário. Entretanto, o argumento de que as iniciativas informais e precárias manteriam uma relação processual com o empreendedorismo permitiu perseguir o caminho de análise de que no trabalho a domicílio a precarização-precariade e o empreendedorismo, embora perspectivas contraditórias de análise, eram adequados para definir as práticas das trabalhadoras, e poderiam ser tratados como perspectivas possíveis de construção da identidade profissional.

No que concerne às análises sobre o trabalho precário, adotamos as três dimensões recorrentes na sua definição: a) ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive de direitos sindicais, b) horas reduzidas de trabalho, que resultam em baixa remuneração e que levam frequentemente à precariade, e, por fim, c) níveis baixos de qualificação. Entretanto, acrescentamos a essas dimensões os aspectos subjetivos como constitutivos da própria noção de precariade; deste modo, a relação subjetiva com o trabalho e a instabilidade e os efeitos para as trabalhadoras da descontinuidade, da vulnerabilidade e da ausência de concepção de futuro.

Com relação à descontinuidade do trabalho, a adoção do conceito de *privação de trabalho* (VARGAS, 2008) nos permitiu a inserção das interrupções e das inconstâncias da produção como características de precarização-precariade do trabalho a domicílio. Ainda, permitiu evidenciar seus efeitos subjetivos, como a humilhação, o sofrimento, a vergonha, etc. Logo, dar visibilidade às perturbações da autoimagem, da autoestima e da própria definição que a pessoa consagra a si mesma.

Erigimos como categorias de análise para a compreensão da construção da identidade profissional no trabalho a domicílio na indústria de confecção: as transformações do trabalho que envolvem os processos de subcontratação e terceirização (as relações de trabalho, relações com as instituições de representação, as condições de trabalho, as relações de gênero – divisão do trabalho doméstico e profissional); a articulação contínua de dois processos, o da autonomia no trabalho e o reconhecimento no e pelo trabalho; e, por fim, a trajetória profissional e as perspectivas futuras das trabalhadoras. Essas categorias estavam ligadas a uma conjuntura sócio-histórica específica, nomeadamente a de precarização do trabalho e de emergência do trabalhador dono de si e/ou o empreendedor.

Dentro dessas categorias, estabelecemos indicadores que permitiram senão esgotar todos os elementos/dimensões que caracterizavam no trabalho a domicílio da indústria de confecção, a precarização-precariade do trabalho ou o empreendedorismo, ao menos, nos fornecer subsídios para uma classificação e construção de uma tipologia. A tipologia desvenda a relação com o trabalho, ou seja, nas novas formas de ver o trabalho e de se ver a partir dele.

Procuramos compreender a emergência da figura da trabalhadora “empreendedora” subordinada, inserida como prestadora de serviços nos processos de terceirização e nas relações de trabalho precárias do trabalho a domicílio da indústria de confecção. Contudo, com possibilidades reais de constituição de um empreendimento, logo, de criação de um produto com a sua marca. A questão que deu origem às discussões foi enunciada no título deste trabalho: de trabalhadoras precárias a empreendedoras da confecção? A partir desta pergunta, procuramos compreender como as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção engajadas no processo de flexibilização do trabalho construam sua identidade profissional.

A partir das diferentes categorias e dos dados da pesquisa, reagrupamos e classificamos, de forma indutiva, as trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção,

a fim de construir uma tipologia das suas identidades profissionais. Identificamos os dois polos-tipo nas formas de identificação das trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção: as *trabalhadoras-tipo precárias* e as *trabalhadoras-tipo empreendedoras*. Entretanto, foram identificadas, ainda, outras duas formas híbridas as quais denominamos *trabalhadoras-tipo tutelada* e *trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa*. Na construção dos “tipos”, as trabalhadoras agrupadas eram análogas com relação à(às):

- a) suas relações de trabalho;
- b) suas condições de trabalho (local de trabalho, o maquinário utilizado, a renda média, domínio do processo de trabalho e de produção, o tempo dedicado ao trabalho, à família e ao lazer, a divisão do trabalho doméstico e profissional);
- c) sua autodeterminação ou subordinação no trabalho;
- d) sua qualificação profissional e o reconhecimento obtido no e pelo trabalho;
- e) suas trajetórias profissionais e perspectivas relativas ao futuro profissional.

As trabalhadoras-tipo precárias e tuteladas evidenciam as características da precarização-precariedade do trabalho a domicílio na indústria de confecção na atualidade, e suas implicações nas formas de essas trabalhadoras verem o trabalho e de se verem a partir dele, logo:

- a) locais inadequados de trabalho;
- b) acúmulo das atividades domésticas e profissionais,
- c) maiores chances de sofrer a descontinuidade do trabalho, por manter relações de trabalho esporádicas e/ou sem garantias de trabalho;
- d) dificuldades para estabelecer relações de autonomia e independência com os contratantes;
- e) pouca qualificação profissional e pouco domínio da organização do trabalho e do processo de produção;
- f) não propriedade dos meios de produção ou a aquisição de equipamentos de qualidade inferior;

- g) sujeição maior aos riscos no trabalho;
- h) ausência de controle do horário e o ritmo de seu trabalho e de tempo para as atividades com a família e de lazer;
- i) renda insuficiente para livrá-las das situações de precariedade;
- j) isolamento;
- k) trajetórias de exclusão e inserções contínuas em trabalhos precários;
- l) pouca autorrealização no trabalho;
- m) ausência de perspectivas com relação ao futuro profissional.

As trabalhadoras tuteladas, entretanto, evidenciam zonas de transição. Logo, são trabalhadoras que possibilitam observar número significativo das características da precarização-precariedade do trabalho, mas não nos possibilitam classificá-las como uma trabalhadora precária. São trabalhadoras qualificadas (conhecimento com relação ao seu ofício) o que lhes garante trabalho e melhor remuneração; possuem equipamentos adequados para a produção, mas, em contrapartida, mantêm com seus contratantes, relações de subordinação. Os contratantes exercem sobre elas o poder da autoridade, como um patrão, mesmo num trabalho supostamente autônomo. A relação de subordinação é um fator preponderante na classificação das trabalhadoras como um “tipo”.

As trabalhadoras-tipo empreendedoras e as proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa nos permitiram identificar elementos que caracterizavam o empreendedorismo no trabalho a domicílio da indústria de confecção:

- a) locais adequados de trabalho e investimento em infraestrutura;
- b) envolvimento maior da família nos afazeres da casa; em contrapartida, maior disponibilidade de tempo para dedicar-se à constituição do negócio ou empreendimento;
- c) manutenção do trabalho; com relações de trabalho fixas e o estabelecimento de contratos de trabalho (informais);
- d) maior autonomia e independência nas suas relações de trabalho;
- e) qualificação profissional (educação formal e qualificação profissional pelo trabalho);

- f) propriedade dos meios de produção e aquisição de equipamentos modernos e investimento em tecnologia;
- g) recursos que permitem contornar os riscos no trabalho (plano de saúde, reserva em dinheiro, etc.);
- h) controle do horário e do ritmo de seu trabalho, e tempo para as atividades com a família e de lazer;
- i) bem remuneradas pelo seu trabalho;
- j) autorrealizadas no trabalho;
- k) perspectivas profissionais de constituição de um negócio ou empreendimento.

Embora seja possível identificar, com relação às trabalhadoras proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa, elementos que caracterizam o empreendedorismo, elas, assim como as trabalhadoras tuteladas, evidenciam-se zonas de transição, que não nos permitem incluí-las como trabalhadoras empreendedoras. Portanto, elas possuem relativa autodeterminação nas suas relações de trabalho e pouca qualificação formal (escolar e profissional específica na área de atuação), com efeito, não manifestam o desejo de criação de uma marca e não despendem esforços nesse sentido (investimentos em insumos, tecnologia, etc.). O empreendedorismo, como destacamos ao longo deste trabalho, implica o desejo de criação de um produto próprio e diferenciado, com a sua marca. Entretanto, a concretização do empreendimento para as trabalhadoras proprietárias do pequeno negócio e/ou a pequena patroa é limitada pela pouca qualificação formal, o que é fundamental para sua determinação como um “tipo”.

A análise revelou que o empreendedorismo individual como autoemprego estabelece exigências específicas para sua concretização. Os aspectos subjetivos, como a aspiração de poder e de autonomia, o desejo de sucesso e de satisfação em criar algo, ressaltados pela perspectiva Schumpeteriana, são relevantes para as possibilidades de sucesso na criação do empreendimento; mas a sua concretização está calcada, ainda, em aspectos objetivos (uma melhor divisão do trabalho na casa, recursos – financeiros – locais adequados de trabalho, maquinário de qualidade, qualificação formal e pelo trabalho, etc.) e, como tal, não estão ao alcance de todas as trabalhadoras.

A análise empírica revelou, que a opção pelo trabalho autônomo não conduz, efetivamente, a uma maior autonomia e liberdade no trabalho, notadamente no que diz respeito às trabalhadoras-tipo precária e tutelada e também às trabalhadoras-tipo proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena patroa que possuem relativa autodeterminação nas suas relações de trabalho. O empreendedorismo envolve, ainda, a contribuição de mais atores. Especificamente com relação ao trabalho a domicílio, há a exigência de um envolvimento maior da família, senão nas atividades profissionais, ao menos nas da casa. Entretanto, as trabalhadoras-tipo precária e tutelada são limitadas pelo isolamento no universo do trabalho a domicílio e sobrecarregadas pelas atividades relacionadas ao cuidado com a casa.

Com relação ao empreendedorismo informal, para as trabalhadoras-tipo empreendedora e proprietária do pequeno negócio e/ou a pequena, o período de atividade como trabalhadoras informais é observado como favorável ao desenvolvimento do negócio e para a constituição do empreendimento. Entretanto, as trabalhadoras-tipo empreendedora que produzem em pequenas quantidades explicam os aspectos ligados à insegurança e ao risco suportados pelos empreendedores informais.

Concluindo, um dos grandes desafios da análise sociológica, e enfrentado nesta pesquisa, foi o de relacionar os processos históricos globais – ou macrosociológicos – com os relativos aos resultados da pesquisa empírica – microsociológicos – consagrados aos indivíduos e às situações sociais concretas. Logo, tornar possível uma análise sociológica da riqueza dos dados recolhidos no campo de pesquisa. Como destaca Schnapper (2000), as análises tipológicas das experiências vividas têm o significado e a vantagem de contribuir para explicitar os efeitos dos fenômenos estruturais, de ordem macrosociológica, sobre as atitudes e os comportamentos dos indivíduos e, conseqüentemente, sobre os espaços de liberdade, mesmo limitados, de que aqueles dispõem para dar um sentido a sua experiência social.

Não sendo possível extrapolar as conclusões deste trabalho para um universo mais geral, dado que os resultados obtidos são relativos ao universo do trabalho a domicílio na indústria de confecção, não deixa, todavia, de ser significativo o fato de colocarem em causa algumas concepções do trabalho na atualidade, particularmente as que dizem respeito ao trabalho precário e à individualização das relações de trabalho na figura do trabalhador dono de si e/ou o empreendedor. Assim, as análises das transformações no universo do trabalho dessas trabalhadoras auxiliam não só a compor

o quadro das transformações específicas que afetam o trabalho a domicílio, mas também podem conduzir a conexões com outras transformações vivenciadas por outros trabalhadores na atualidade.

Deste modo, é nossa ambição que essa análise tipológica possa contribuir para dar conta das condutas e das identificações de trabalhadores de grupos diferentes, em sociedades variadas, e que possa permitir, por essa abstração, dar lugar à historicidade das referências identitárias que alguns mantêm ou inventam, nas formas e nas condições que a investigação exige. Logo, que esta análise de uma população particular possa ser transposta, de maneira heurísticamente fecunda, para outras populações, por definição, diferentes (SCHNAPPER, 2000).

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Laís e TODARO, Rosalba. Custos do trabalho de homens e mulheres na América Latina. IN: COSTA, Arbertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

ABREU, Alice de Paiva. **O Aveso da Moda: Trabalho a domicílio na indústria de confecção**. São Paulo, Hucitec. 1986.

ABREU, Alice de Paiva e SORJ, Bila. Trabalho a domicílio e relações de gênero: as costureiras externas no Rio de Janeiro. IN: ABREU, Alice de Paiva, SORJ, Bila. (orgs.). **O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

ABREU, Alice de Paiva e SORJ, Bila. Trabalho a domicílio nas sociedades contemporâneas – uma revisão da literatura recente. IN: ABREU, Alice de Paiva e SORJ, Bila. (orgs.). **O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

ALVARES, Obdulia Taboadela; IGLESIA, Maria Martinez e SERANTES, Maria Castro. Del escaparate a la trastienda: mujeres y trabajo invisible en la confección gallega. IN: CASTILHO, Juan José. **El trabajo recobrado: una evaluación del trabajo realmente existente em Espanha**. Miño y Dávila Editores: Madrid-Espanã, 2005.

ALVES, Daniela Alves de. **Gestão, produção e experiência no tempo no teletrabalho**. Tese de Doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Brasil, 2008.

ALVES, Giovanni. Do “novo sindicalismo” à “concertação social” ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). **Revista Sociologia Política**, Curitiba, **15**, p. 111-124, nov. 2000 A.

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. SP: Boitempo, 2000B. Cap. 1.

AMORIM, Elaine Regina Aguiar. **No limite da precarização? Terceirização e trabalho feminino na indústria de confecção**. Dissertação de Mestrado, Campinas: IFCH – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Unicamp, 2003.

ANDRADE, M.V. **Setor de serviços no Brasil: a dualidade revisada (1981/1990)**. Dissertação de Mestrado em Economia, CEDEPLAR, UFMG, 1994, Introdução, pp. 1-18.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Cortez, Campinas, São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho**. São Paulo: SP, Boitempo Editorial, 6ª Edição, 2002.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e a sua concha. Ensaio sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. IN: ANTUNES, Ricardo (Organizador). **Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

APPAY, Béatrice & THÉBAUD-MONY, Annie. **Précarisation sociale, travail et santé**. Paris: IRESCO, 1997.

ARAÚJO, Angela Maria Carneiro e AMORIM, Elaine Regina Aguiar. **Redes de Subcontratação e Trabalho a Domicílio na Indústria de Confeccção: Um Estudo na Região de Campinas**. XXIV ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS, 2000.

ARAÚJO, Clara; PICANÇO, Felícia e SCALON, Celi. Percepções e práticas de gênero em perspectiva comparada. IN: COSTA, Arbertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA TÊXTIL E DE CONFECÇÃO. ABIT – Perfil do setor. Disponível em: <http://www.abit.org.br/site/> Último acesso em 12 de outubro de 2010.

AZAIS, Cristian. De-Segmentação do mercado de trabalho e autonomia. **Caderno de Recursos Humanos**, V. 17, n 41, Salvador, Maio/Agosto 2004. P. 15-24. PDF.

BOLTANSKI, Luc e CHIAPELLO, Ève. Le renouveau de la critique sociale. IN: **Le nouvel esprit du capitalisme**. Paris: Gallimard, 1999. p. 423-461.

BORGES, Ângela. Mercado de trabalho: mais de uma década de precarização. IN: DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

BORJA, J. e CASTELLS, M. **Local and global: the management of the cities in the information age**. Vol. I – United Nations Center for Human Settlements, Habitat II, Istanbul: 1996, Cap. 1 e 2, pp. 17-47

BRUSCHINI, Cristina; RICOLDI, Arlene Martinez; MERCADO, Cristiano Miglioranza. Trabalho e Genêro no Brasil até 2005: uma comparação regional. IN: COSTA, Arbertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. A difícil negociação do emprego em diversos espaços de ação sindical. In: CARVALHO NETO, Antonio Moreira de e CARVALHO, Ricardo Augusto Alves de (Orgs.). **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: IRT – Instituto de relações de Trabalho da OUC Minas, 1998. pgs. 235-254.

CARNEIRO, Maria Teresa e ROCHA, Emerson. Do fundo do buraco: o drama social das empregadas domésticas. IN: SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2009.

CARVALHO NETO, Antonio Moreira de. **A negociação coletiva como expressão das relações de trabalho: estudo do caso brasileiro de 1992 a 1998**. Belo Horizonte: CEPEAD/ Universidade Federal de Minas Gerais, Tese de Doutorado em Administração, 1999. P. 44 -54.

CASTAGNOLI, Adriana. **Behind the family firm: women entrepreneurs in italy**. XIV International Economic History Congress, Session 78, Università degli Studi di Torino. Helsinki, 2006. Disponível em:

<http://www.helsinki.fi/iehc2006/papers2/Castagnoli.pdf> último acesso em 12 de julho de 2007.

CASTEL, Robert e HAROCHE, Claudine. **Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismo: conversaciones sobre la construcción del individuo moderno**. Rosario: Homo Sapiens, 2003. 1ª Ed.

CASTEL, Robert. **A insegurança social. O que é ser protegido?** Petrópolis: RJ: Vozes, 2005.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A Era da Informação: economia, sociedade e cultura, vol. a, São Paulo: Paz e terra, 2009.

CASTORIADIS, C. **A Instituição Imaginária da Sociedade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. pp. 122-137. 3ª Edição.

CATTANI, Antonio David. Autonomia. IN: CATTANI, Antonio David. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Editora Vozes, 2002

CATTANI, Antonio David. **Trabalho e Autonomia**. Petrópolis: Editora Vozes. 1996

CLARK, Simon. Crise do Fordismo ou crise da social-democracia. IN: **Lua Nova**. Nº 24 – setembro de 1991.

CLOT, Y. Clinique de l'activité et pouvoir d'agir. **Éducation Permanente**, nº 146, 2001, pp. 17-25.

COCCO, Giuseppe; URANI, André; e GALVÃO, Alexandrer Patez. **Empresários e empregos nos novos territórios produtivos: o caso da Terceira Itália**. Rio de Janeiro: DP&A, 1999, pgs. 33-44.

DEDECCA, Claudio Salvadori. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. Campinas, SP: UNICAMP. IE, 1999. (Coleção Teses). Cap. 1, pgs. 17-57

DEDECCA, Claudio Salvadori. Regimes de Trabalho, Uso do Tempo e Desigualdade entre Homens e Mulheres. IN: COSTA, Arbertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

DEJOURS, Christophe e ABDOUCHELI, Elizabeth. Itinéraire théorique en psychopathologie du travail. **Prévenir**, n. 20, 1990.

DEJOURS, Christophe. **Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap, EAESP/FGV, 1999.

DEJOURS, Christophe. Coopération et construction de l'identité en situation de travail. IN: **Futur Antérieur**, no 16, Paris: L'Harmattan, 1993

DEMAZIERE, Dider. e DUBAR, Claude. Trajetória profissional e formas identitárias : uma teorização. **Revista Contemporaneidade e Educação**. Ano V, nº 8, 2º semestre de 2000.

DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. Mesa redonda: o trabalho contemporâneo: precarização e saúde mental. **Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho** - São Paulo, 28 e 29 de novembro de 2008.

DRUCK, Graça. FRANCO, Tânia. Terceirização e precarização: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical. IN: DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

DRUCKER, Peter F. **Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles**. Harper & Row. Place of Publication: New York, 1985.

DRUCKER, Peter. **Melhor de Peter Drucker: homem, sociedade, administração**. São Paulo: Nobel, 2002.

DUBAR, Claude. **A crise das identidades: A Interpretação de uma Mutação**. São Paulo: EDUSP, 2009.

DUBAR, Claude. **A socializa o: constru o de identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DUBAR, Claude. Identidade profissional em tempos de bricolage: Entrevista com Claude Dubar. **Revista Contemporaneidade e Educa o**. Ano VI, n  9 1  semestre de 2001.

DUBAR, Claude. Socialisation et construction identitaire. IN : RUANO-BORBALAN, Jean Claude (org). **L'identité l'individu, le groupe, la societ **. Edition Sciences Humaines : Paris, 1999.

DUBAR, Claude. Une sociologie (empirique) de l'identité est-elle possible? IN: GUTY, SUZIE (dir). **Une sociologie des identités est-elle possible?** Actes du Colloque "Sociologies IV", Tome III. L. Harmattan, 1994.

DURAND, Jean-Pierre. Combien y a-t-il de souffrance au travail? **Sociologie du travail**. Volume 42, Issue 2, April 2000, Pages 313–340. PDF

DURAND, Jean-Pierre. Critique de la rationalisation douce. **Futur Antérieur**, 10, 1992, Disponível em : <http://multitudes.samizdat.net/-Numeros-ordinaires-.html>.  ltimo acesso em 02 de agosto de 2006.

DURAND, Jean-Pierre. Un travail plus dur mais plus intéressant? Intensification e autonomie. IN: **Le Cha ne invisible**. Paris: Seuil, 2004. p. 253-304. Cap.7.

FERRAZ, Ana L cia Marques Camargo. De “massa falida” a “cooperativa”: questões de autonomia e participa o em experiências de transi o. **V Workshop Empresa, Empresários e Sociedade: O mundo empresarial e a questão social**. Porto Alegre, 2 a 5 de maio de 2006 – PUCRS

FERRAZ, Ana L cia Marques Camargo. **Dramaturgias da Autonomia: Pesquisa Etnográfica Entre Grupos de trabalhadores**. São Paulo: Perspectiva, 2009.

FRANZOI, Naira Lisboa. **Da profissão como profissão de f  ao “mercado em constante muta o”: trajetórias e profissionaliza o dos alunos do Plano Estadual de Qualifica o do Rio Grande do Sul (PEQ-RS)**. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Educa o, 2003.

FRASER, Nancy. Da redistribui o ao reconhecimento? Dilemas da justiça na era pós-socialista, In: SOUZA, Jessé (org) **Democracia hoje: novos desafios para a teoria democrática contemporânea**. Brasília: Ed. UNB, 2001.

FRASER, Nancy. Reconhecimento sem  tica? **Lua Nova**, São Paulo, 70: 101-138, 2007.

GALEAZZI, Irene. Precariza o do trabalho. IN: CATTANI, Ant nio David (org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes, 2002. 4  Edi o.

GEORGES, Isabel. Entre vida doméstica e vida profissional. Engenheiras no Brasil e na França. IN: COSTA, Arbertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina;

HIRATA, Helena. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

GLISSMANN, Wilfried. **Affirmation des intérêts des salariés et la nouvelle autonomie au travail**. Concepts and Transformation. International Journal of Action Research and Organizational Renewal. Amsterdam/Philadelphie. Volume 4, Numéro 1: pp. 83 – 105. Disponível em: <http://www.vsa-verlag.de/buecher.01/glissmann.html> Último acesso em 03 de agosto de 2006.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Rio de Janeiro, LTC, 2008.

GORZ, André. **Adeus ao Proletariado: para além do socialismo**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GORZ, André. **Misérias do Presente, Riqueza do Possível**. Tradução: Ana Montoia. São Paulo: Anna Blume, 2004. Introdução (p. 9-15) e Capítulo II – Últimos avatares do trabalho (p. 37-65).

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel**. Boitempo, São Paulo. 1999.

GRÜN, Robert. A promessa da "inserção profissional instigante" da sociedade em rede: a imposição de sentido e a sua sociologia. In: **Revista Dados** v.46 n.1 Rio de Janeiro 2003.

GUIMARÃES, Nádia Araújo; e BRITTO, Murillo Marschner Alves de. Desemprego, padrões de trajetória e segregação em Paris e São Paulo. IN: COSTA, Arbertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

GUIMARÃES, Sonia M. K.; AZAMBUJA, Lucas Rodrigues. Empreendedorismo high-tech no Brasil: condicionantes econômicos, políticos e culturais. **Sociedade e Estado**. vol.25 no.1 Brasília jan./abr. 2010.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 6ª Edição, 1996.

HESPANHA, Pedro. Microempreendedorismo. IN: CATTANI, Antonio David; LAVILLE, Jean-Louis; GAIGER, Luiz Inácio; HESPANHA, Pedro. **Dicionário Internacional da Outra Economia**. Séries políticas sociais. Edições Almedina, 2009.

HIRATA, Helena e KERGOAT, Danièle. Divisão sexual do trabalho profissional e doméstico: Brasil, França, Japão. IN: COSTA, Arbertina de Oliveira; SORJ, Bila; BRUSCHINI, Cristina; HIRATA, Helena. **Mercado de trabalho e gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

HIRATA, Helena. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 24-41

HIRATA, Helena. As mudanças no mundo do trabalho: Gênero e formação humana. IN: **Outras Falas**. Revista de Formação Escola 7 de outubro/CUT. nº 3. Agosto de 2000.

HIRATA, Helena. **Nova Divisão Sexual do Trabalho? Um olhar voltado para a empresa e para a sociedade**. Boitempo, São Paulo. 2002.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael, P. **Empreendedorismo**. Porto Alegre. Bookman, 2007.

HOLMES, John. **The organization and locational structure of production subcontracting**. In: Scott, Allen J., Michael Storper (Hrsg.): Production, work, territory. The geographical anatomy of industrial capitalism. Boston/London/Sydney. 1986, pp.80-106.

HOLZMANN, Lorena e PICCININI, Valmíria. Flexibilização. IN: CATTANI, Antônio David e HOLZMANN, Lorena (org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes, 2006.

HOLZMANN, Lorena. A dimensão do trabalho precário no Brasil no início do século XXI. IN: PICCININI, V.; HOLZMANN L. KOVÁCS, I. GUIMARÃES, V.N. **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

HOLZMANN, Lorena. Trabalho a domicílio. IN: CATTANI, Antônio David (org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes, 2002. 4ª Edição.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Industrial Mensal Emprego e Salário (PIMES)**, julho 2010.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**, 2005.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**, 2007.

JACQUES, Maria da Graça. Identidade e trabalho. IN: CATTANI, Antônio David (org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes, 2002. 4ª Edição.

KAUFMANN, Jean Claude. **A invenção de si: uma teoria da identidade**. Lisboa: Instituto Piaget, 2004.

KOVÁCS, Ilona. Emprego flexível em Portugal: alguns resultados de um projeto de investigação. IN: PICCININI, V.; HOLZMANN L. KOVÁCS, I. GUIMARÃES, V.N. **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

LAVINAS, Lena; SORJ, Bila; BARSTED, Leila Linhares; JORGE, Angela. **Trabalho a domicílio: Novas formas de contratualidade**. IPEA, Rio de Janeiro, 2000.

LAZZARATO, Maurizio. Le concept de travail immatériel : la grande entreprise. **Futur Antérieur**, 10, 1992, pp. 59-60. Disponível em : <http://multitudes.samizdat.net/-Numeros-ordinaires-.html> Último acesso em 02 de agosto de 2006.

LEI COMPLEMENTAR 123 DE 14 DE DEZEMBRO DE 2006. Institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Congresso Nacional. DOU de 15.12.2006.

LEITE, Márcia de Paula. **O futuro do trabalho: novas tecnologias e subjetividade operária**. São Paulo, Scritta, 1994.

LEITE, Márcia de Paula. **Tecendo a Precarização: Gênero, Trabalho e Emprego na indústria de confecções em São Paulo**. ANPOCS. XXVIII Encontro Anual, ST - Trabalho, sindicatos e os desafios do desenvolvimento. Caxambu, 26 a 30 de outubro de 2004A.

LEITE, Márcia de Paula. Tecendo a precarização: Trabalho a domicílio e estratégias sindicais na indústria de confecção em São Paulo. IN: **Trabalho, Saúde e Educação**. Vol. 2 número 1, março de 2004B.

LIEDKE, Elida Rubini. Trabalho. IN: CATTANI, Antônio David (org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes, 2002. 4ª Edição.

MARGLIN, Stefan. Origem e funções do parcelamento das tarefas: para que servem os padrões? IN: GORZ, André. **Crítica da divisão do trabalho**. São Paulo: Martins Fontes. 1980.

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, trabalho e subjetividade**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

NASCIMENTO, Maria Augusta Vilalobos Filipe Pereira do. **A Construção da Identidade Profissional na Formação Inicial de Professores**. Tese de Doutorado. Universidade de Coimbra, 2002.

NEGRI, Antonio e COCCO, Giuseppe. **O trabalho de luto**. Folha de São Paulo, 8 de abril de 2006.

NEVES, Magda de Almeida. **Gênero, Mercado de Trabalho e Qualificação**. VII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho – ABET. Salvador/BA, 24 a 26 de outubro de 2001.

NEVES, Magda de Almeida. **Reestruturação Produtiva e Relações de Gênero: Condições de Trabalho e Qualificação na Cadeia Produtiva**. III CONGRESSO LATINOAMERICANO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO. Buenos Aires, 17 a 20 de maio de 2000.

NORONHA, Eduardo G. “Informa””, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v.18 n.53 São Paulo out. 2003.

OFFE, C. Trabalho: a categoria sociológica chave? IN: OFFE, C. **Trabalho e Sociedade**. RJ: Tempo Brasileiro, v. 1, 1989

ORGANISTA, José Henrique Carvalho. **O debate sobre a centralidade do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **A OIT e a Economia Informal**. Escritório da OIT em Lisboa, 2006. Disponível: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_emploi_pt.htm Último acesso em 08 de outubro de 2010.

PEDROSA, Célia Maria. **Limites e potencialidades do desenvolvimento local: A indústria da confecção de Divinópolis**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado do Programa de Pós Graduação em Ciências Sociais da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Ciências Sociais, 2005.

PEREIRA, Rosângela Maria. **Pedagogia do Lar/Oficina: produção, mobilização e aquisição do conhecimento no trabalho a domicílio das costureiras faccionistas de Divinópolis**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Educação, 2004.

PERRENOUD, Philippe. L'autonomie au travail : déviance déloyale, initiative vertueuse ou nouvelle norme ? In: **Cahiers Pédagogiques**, n° 384, mai 2000, pp.14-19.

Disponível em:
http://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2000/2000_02.rtf
 Último acesso em 30 de julho de 2006.

PERROT, Michelle. **Os excluídos da história: operários, mulheres, prisioneiros**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.

PIRES, Álvaro P. Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. IN: POUPART, Jean, el alli. **Pesquisa qualitativa. Enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

PORTELA, José; HESPANHA, Pedro; NOGUEIRA, Cláudia; Mário Sérgio TEIXEIRA, Alberto BAPTISTA. **Microempreendedorismo em Portugal: experiências e perspectivas**. “POEFDS - Medida 4.2.2.1. - INSCOOP – Instituto António Sérgio do Sector Cooperativo. Estudos e Investigação Projecto n.º 87/2006” Junho 2008. Disponível em: www.inscoop.pt/.../Microempreendedorismo%20em%20Portugal_ivro_completo.pdf Último acesso em 12 de outubro de 2010.

RODRIGUES, Iram Jácome O Sindicalismo brasileiro da confrontação à cooperação conflitiva. **São Paulo em Perspectiva**, v. 9, n. 3, p. 116-26, 1995.

ROSENFELD, C. L.; ALVES, D.A.de .Teletrabalho. In: CATTANI, A.D.; HOLZMANN, L.. (Org.). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006.

ROSENFELD, Cinara L. Autonomia outorgada e apropriação do trabalho. **Sociologias** n.12 Porto Alegre jul./dez. 2004.

ROSENFELD, Cinara L. Quadros superiores de TI: mobilidade ou fragilização? **33º Encontro Anual da ANPOCS**. GT 40 Trabalho e Sindicato na Sociedade Contemporânea, 2009.

RUAS, Roberto. Notas acerca das relações entre trabalho a domicílio, redes de subcontratação e as condições de competição. IN: ABREU, Alice de Paiva., SORJ, Bila. (orgs.). **O trabalho invisível. Estudos sobre trabalhadores a domicílio no Brasil**. Rio de Janeiro: Rio Fundo, 1993.

RUDUIT, Sandro. Terceirização/Subcontratação. IN: CATTANI, Antônio David (org.). **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes, 2002. 4ª Edição.

SAINSAULIEU, Renaud. A identidade no trabalho ontem e hoje. *Revista Contemporaneidade e Educação*. Ano VI, n° 9 1º semestre de 2001.

SCHNAPPER, Dominique. **Contra o fim do trabalho**. Lisboa : Terramar, 1998.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. Editora Nova Cultural Ltda, São Paulo – SP:1997.

SCOTT, Joan Wallach. Prefácio: A gender and politics of history. **Cadernos Pagu**: Desacordos, desamores e diferenças. Publicação do PAGU – Núcleo de Estudos de Gênero/UNICAMP, Campinas, SP. (3) 1994.

SILVA, Jair Batista da. A face privada de um banco público: experimentos flexíveis no Banco do Brasil. IN: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo. Boitempo, 2006.

SILVA, Luis Antônio Machado da. Mercado de trabalho, ontem e hoje: informalidade e empregabilidade como categorias de entendimento. IN: SANTANA, Marco Aurélio e RAMALHO, José Ricardo Ramalho. **Além da Fábrica: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social**. SP: Boitempo, 2003.

SCHNAPPER, Dominique. **A compreensão sociológica: como fazer análise tipológica**. Grandiva: Lisboa, 2000.

SILVA, Selma Cristina e FRANCO, Tânia. Flexibilização do trabalho: vulnerabilidade da prevenção e fragilização sindical. IN: DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SILVA, Selma Cristina. A Terceirização via cooperativas de trabalho: precarização ou autonomia? IN: DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

SOUZA, Paulo Renato Costa. **Salário e emprego em economias atrasadas**. Campinas: UNICAMP, IE, 1999. (Coleção Teses). Cap.5 p.144-183

SOUZA, Paulo Renato. **Emprego, Salários e Pobreza**. São Paulo: Hucitec. 1980. Cap.1p.7-56.

TAVARES, Maria Augusta. **Os Fios (In)Visíveis da Produção capitalista: Informalidade e Precarização do Trabalho**. São Paulo: Cortez, 2004.

THÉBAUD-MONY, Annie e DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França. IN: DRUCK, Graça e FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

THOMPSON, E. P. Tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial. IN: _____. **Costumes em comum**. SP: Companhia das Letras, 1998.

THORNTON, Patricia H. **The sociology of entrepreneurship**. Annu. Rev. Sociol. 1999. 25:19.46. Disponível em: <http://arjournals.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.soc.25.1.19> Último acesso em 12 de julho de 2007.

TILLY, Louise A. Gênero, história das mulheres e história social. **Cadernos Pagu: Desacordos, desamores e diferenças**. Publicação do PAGU – Núcleo de Estudos de Gênero/UNICAMP, Campinas, SP. (3) 1994.

Universidade de São Paulo.

VARGAS, Francisco Eduardo B. **Formas e experiências de privação de trabalho no Brasil: as desigualdades sociais na perspectiva de uma sociologia do desemprego**. Caxambu, 32 ° ENCONTRO ANUAL DA ANPOCS. GT14: Desigualdades: produção e reprodução. 27 a 31 de outubro de 2008.

VASAPOLLO, Luciano. O trabalho atípico e a precariedade: elemento estratégico determinante do capital no paradigma pós-fordista. IN: ANTUNES, Ricardo. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo. Boitempo, 2006.

WEBER, Max. **A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Editora Martin Claret, 2001.

APÊNDICE A**Roteiro de entrevista
Trabalhadoras a domicílio da indústria de confecção****A) Identificação**

1. Nome:
2. Idade:
3. Sexo:
4. Estado civil:
5. Tem filhos? Número de filhos:

B) Qualificação

6. Escolaridade:
7. Fez curso técnico na área de confecção? Sim ou não.
Se sim.
8. *Qual curso?*
9. *Em qual instituição?*
Se não
10. *Como aprendeu o ofício?*

C) O trabalho anterior ao trabalho a domicílio

11. Já teve emprego com carteira assinada? Sim ou não.
Para emprego diferente da confecção.
Que tipo de emprego?
12. Qual atividade exercia? Quando começou a trabalhar na indústria de confecção?
13. Trabalhou em fábrica? Sim ou não.
Se sim
Qual o número aproximado de empregos em fábrica teve?
Qual a fábrica em que trabalhou por um período maior de tempo?
Exercia atividade com costura? Ou em serviços subsidiários, tais como arrematar, passar, etc.?
14. Qual era remuneração média mensal?
15. Como era o trabalho?
16. Qual o número de trabalhos sem registro em carteira teve?

17. Antes de trabalhar com **facção**, qual atividade exercia?

D) Vivência de desemprego – SOMENTE para as trabalhadoras a domicílio que exerciam atividades de trabalho no período anterior à facção.

16) Você abandonou o trabalho para montar a facção? Ou foi demitida do emprego e resolveu montar a facção?

17) Você vivenciou período longo de desemprego?

Se sim

18) Como foi o período de desemprego? O que fez para manter-se?

E) O trabalho a domicílio

19) Quanto tempo trabalha com facção?

20) Em que momento decidiu montar a facção?

21) Quais fatores conduziram a ingressar no trabalho a domicílio?

22) Se fosse apontar um motivo principal da escolha, qual seria?

23) Se voltasse atrás, repetiria essa escolha?

24) A facção é registrada? *Sim ou não.*

25) Como você faz para conseguir trabalhos?

26) Como se organiza nos períodos em que não consegue trabalho?

27) Qual o período de trabalho anual?

28) Quantas horas trabalha no dia?

29) E a jornada de trabalho doméstica?

30) Como é o local de trabalho?

31) Recebe alguma gratificação? (O trabalhador recebe compensação periódica ou ao fim da prestação de serviço ou do resultado de seu trabalho.)

32) *Para quem trabalhou em fábrica:* Qual (ou quais) a diferença significativa vê em relação ao emprego na fábrica e o trabalho a domicílio?

33) Qual o número de máquinas que possui?

34) Qual o número de pessoas que trabalha na facção?

Há membros da família trabalhando na facção?

Há trabalhadores que não são da família? Em caso de empregados, é feito o registro em sua CTPS?

35) Você repassa trabalho para outras trabalhadoras? (Há formas de subcontratação?)

36) Como define o preço do seu trabalho?

- 37) Qual é a remuneração média mensal como trabalhadora a domicílio?
- 38) Você pode descrever como é o processo de fabricação, ou seja, qual o caminho que uma peça percorre na fabricação até ficar pronta?

F. Subordinação e/ou autonomia no trabalho

38. Você se sente a dona e senhora do seu negócio?
39. Independentemente da resposta: o que faz você se sentir assim?
40. Como é seu horário de trabalho? (Está submetida a horários de trabalho rígidos e prefixados?). Como é a jornada de trabalho como costureira?
41. Você trabalha somente para um empregador ou para vários?
42. O risco de prestação de serviço cabe a você ou ao empregador? (risco de acidente, quebra de máquinas, etc.)
43. Quem assume as eventuais danificações de peças?
44. Você se sente mais independente e autônoma do que se tivesse um trabalho assalariado?
45. No que diz respeito à autonomia no trabalho, você pode fazer um paralelo entre o trabalho assalariado e o trabalho a domicílio? Quais diferenças observa?

G. Trabalho ideal/real

46. Você gosta das atividades que executa?
47. Qual a importância do trabalho em sua vida?
48. E para sua família? Você se orgulha de sua profissão?
49. O trabalho a domicílio era o que você esperava ou não (explorar diferenças entre o ideal e o real)? O que é um trabalho ideal para você?

H. Sindicato

49. É sindicalizada: Sim _____ Não _____ Já foi e não é mais _____ Nunca foi _____
50. Por quê?
51. O que você pensa dos sindicatos? Para você, qual é o papel dos sindicatos? Participa de alguma associação de classe?

I. Família

- 52) Como é a divisão do seu tempo entre o trabalho, sua família e o lazer?

- 53) Como é a divisão das tarefas em casa (no caso dos jovens, perguntar sobre a relação mãe/pai e filhos e filhas)?
- 54) Se pertinente: seu marido paga a Previdência Social?

J. Perspectivas futuras

- 55) Com o que conseguiu até o momento, quais são as suas possibilidades profissionais?
- 56) Quais suas esperanças para o futuro?
- 57) O que você desejava para sua vida e o que você alcançou?
- 58) O que você quer atingir na vida? E profissionalmente?
- 59) O que você quer para o futuro de seus filhos? (se for pertinente)
- 60) Em que você gostaria que seus filhos trabalhassem? (qual profissão)
- 61) Você sente segurança para planejar o futuro?
- 62) O que deseja profissionalmente?
- 63) O que tem feito para atingir tal objetivo?
- 64) Tem metas com relação à realização de tal objetivo?
- 65) O que já conseguiu até o momento organizar para atingir esse objetivo?
- 66) No futuro gostaria de ser o quê?
- 67) Pensa prosseguir na mesma atividade?
- 68) Quais as suas principais preocupações em relação ao futuro?

APÊNDICE B**Roteiro de entrevista – Empresários****A) Identificação**

1. Nome:
2. Idade:
3. Sexo:
4. Escolaridade:
Se tem curso superior
5. Qual curso?
6. Em qual instituição?

B) O empresário e a empresa

7. Ano de fundação da empresa?
8. Como iniciou o negócio?
9. Qual atividade exercia antes de atuar no setor de confecção?
10. Vivenciou período de desemprego antes da fundação da empresa? Qual período?
11. Quais as atividades que exerce na empresa?
12. Qual o número de empregados da empresa?
13. Qual o volume médio diário de peças produzidas?
14. Qual o porte da empresa sob o aspecto tributário? (micro, pequena, média)
15. Quais as máquinas e utensílios a empresa possui e utiliza?
16. Quais as etapas da produção sua empresa realiza diretamente e quais são terceirizadas?
17. Utiliza o trabalho de trabalhadoras faccionistas?
18. Com relação à qualidade do trabalho dessas trabalhadoras, como avalia?
19. Paga a essas trabalhadoras algum tipo de compensação periódica ou ao fim da prestação de serviço ou do resultado de seu trabalho?
20. Quais fatores contribuem para o sucesso da empresa?
21. Investe em inovação tecnológica para a empresa?
22. A empresa é filiada ao sindicato? () sim () não Por quê?
23. Você participa de atividades com outros empresários da confecção ou instituições de apoio, para tratar de assuntos de interesse comum?

APÊNDICE C
Roteiro de entrevista
Trabalhadoras da indústria de confecção

A) Identificação

1. Nome:
2. Idade:
3. Sexo:
4. Estado civil:
5. Tem filhos? Número de filhos:

B) Qualificação

6. Escolaridade:
7. Fez curso técnico na área de confecção? Sim ou não.
Se sim
8. Qual curso?
9. Em qual instituição?

C) O trabalho na indústria de confecção

10. Seu emprego é com carteira assinada? Sim ou não.
Se sim
11. Quais as vantagens você vê no trabalho com carteira assinada?
12. Qual atividade exerce?
13. Já trabalhou com facção ou em facção?
Se sim
14. Qual (ou quais) a diferença significativa você vê em relação ao emprego na fábrica e o trabalho na facção?
15. Quando começou a trabalhar na indústria de confecção?
16. Já trabalhou em outras fábricas?
17. Qual o número aproximado de empregos em fábrica teve?
18. Qual o número de trabalhos sem registro em carteira teve?

19. Qual a fábrica em que trabalhou por um período maior de tempo?
20. Exerce atividade na indústria de confecção com costura? Ou em serviços subsidiários?
21. Qual é a remuneração média mensal?
22. Como é o trabalho?
23. Como é o local de trabalho?
24. Quantas horas trabalha no dia?
25. Como é seu horário de trabalho? (Está submetida a horários de trabalho rígidos e prefixados?)
26. Recebe alguma gratificação?

D) Vivência de desemprego

- 39) Você vivenciou período longo de desemprego?
Se sim
- 40) Como foi o período de desemprego? O que fez para se manter?

E) Subordinação e/ou autonomia no trabalho

18. Com relação à autonomia, como se sente no trabalho?
19. Independentemente da resposta: o que faz você se sentir assim?
20. Como é seu horário de trabalho? (Está submetida a horários de trabalho rígidos e prefixados?) Como é a jornada de trabalho como costureira?
21. O risco de acidente, quebra de máquinas, etc., cabe a você ou ao empregador?
22. Quem assume as eventuais danificações de peças de roupas?
23. Você se sente mais independente e autônoma do que se estivesse em um trabalho em uma facção?
24. No que diz respeito à autonomia no trabalho, você pode fazer um paralelo entre o trabalho assalariado e o trabalho a domicílio? Quais diferenças observa?

F) Trabalho ideal/real

25. O que é um trabalho ideal para você?
26. Você gosta das atividades que executa?
27. Qual a importância do trabalho em sua vida?
28. E para sua família?
29. Você se orgulha de sua profissão?

G) Sindicato

30. É sindicalizado: Sim _____ Não _____ Já foi e não é mais _____ Nunca foi _____
31. O que você pensa dos sindicatos? Para você, qual é o papel dos sindicatos?
32. Participa de alguma associação de classe?

II. Família

33. Como é a divisão do seu tempo entre o trabalho, sua família e o lazer?
34. Como é a divisão das tarefas em casa (no caso dos jovens, perguntar sobre a relação mãe/pai e filhos e filhas)?
35. Se pertinente: seu marido paga a Previdência Social?

K. Perspectivas futuras

36. Quais são as suas possibilidades profissionais?
37. Quais suas esperanças para o futuro?
38. O que você desejava para sua vida e que você alcançou?
39. O que você quer atingir na vida? E profissionalmente?
40. Você sente segurança para planejar o futuro?
41. O que deseja profissionalmente?
42. O que tem feito para atingir tal objetivo?
43. Tem metas com relação à realização de tal objetivo?
44. O que já conseguiu até o momento organizar para atingir esse objetivo?
45. No futuro gostaria de ser o quê?
46. Pensa prosseguir na mesma atividade?
47. Quais as suas principais preocupações em relação ao futuro?

APÊNDICE D

Roteiro de entrevista – Representante do Sindicato

A) Identificação

- 1) Nome:
- 2) Idade:
- 3) Sexo:
- 4) Escolaridade:
Se tem curso superior
- 5) Qual curso?
- 6) Em qual instituição?

B) O sindicalista e o sindicato

- 7) Há quanto tempo está à frente do sindicato e o que marca sua participação?
- 8) Quais as atividades que o sindicato tem desenvolvido?
- 9) Como as trabalhadoras a domicílio estão inseridas dentro das atividades do sindicato?
- 10) O sindicato tem alguma iniciativa cujo foco direto é a trabalhadora a domicílio?
Se sim.
- 11) Como essas trabalhadoras a domicílio têm respondido às iniciativas do sindicato?
- 12) Como essas mulheres trabalhadoras envolvem-se nas atividades do sindicato?