

## OS NOVOS TERRITÓRIOS DA PRODUÇÃO E DO TRABALHO: a indústria de calçados no Ceará

*Jacob Carlos Lima\**  
*Izabel Cristina Ferreira Borsoi\*\**  
*Iara Maria Araújo\*\*\**

Este artigo objetiva analisar a realocação industrial do setor calçadista para o Nordeste a partir da década de 1990, bem como o perfil dos “novos” contingentes de trabalhadores decorrentes desse processo. A quase inexistência de um mercado de trabalho formal anterior torna o emprego fabril nesses novos territórios atrativo para trabalhadores mais escolarizados. Para as empresas, a atração encontra-se nos incentivos fiscais, no baixo custo da força de trabalho e na baixa mobilização desses contingentes de trabalhadores. O recorte empírico é o Ceará, que se tornou, com a política de interiorização industrial, o terceiro produtor de calçados no País, com unidades fabris distribuídas de forma desconcentrada pelo estado. A pesquisa constou de: dados secundários obtidos em associações e sindicatos patronais nacionais e em órgãos empresariais e governamentais; entrevistas com dirigentes sindicais de quatro cidades; e aplicação de questionário a 197 trabalhadores de seis fábricas — oriundas do Sul e Sudeste — localizadas em diferentes regiões do estado.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho e reestruturação produtiva, indústria de calçados, realocação industrial.

A reestruturação econômica ocorrida nas últimas décadas alterou profundamente a geografia industrial do planeta. A produção industrial deslocou-se em busca de menores custos, situação possibilitada pelos avanços tecnológicos e pela revolução informacional que resultou no que Harvey (1993) chamou de compressão espaço-tempo. Planejamento e execução da produção, antes restrita ao espaço fabril, assumiram novas dimensões. Os produtos são planejados num lugar, fabricados e montados em outros e consumidos globalmente; as operações financeiras, os controles de estoques e da produção são realizados pelas sedes das empresas em tempo real e de forma desterritorializada. As palavras

de ordem vigentes são competitividade, qualidade e baixo custo. As novas tecnologias informacionais, de transporte e de comunicações tornaram o mundo uma aldeia global, onde o tempo e a distância deixaram de ser problema. O território assumiu novas configurações e os lugares, novos significados (Santos, 1994, 1999).

Cidades e regiões industriais estão sendo reconfiguradas, fábricas estão se transferindo para o interior do país, deslocando-se para outros países e continentes. A internacionalização do capital é acompanhada pela internacionalização do trabalho e pela efetiva proletarização do mundo. Diferentemente do que ocorria no século XIX e em parte do século XX, essa nova proletarização possui contornos distintos, ocorrendo em lugares distantes dos mercados de consumo, nos quais as relações entre capital e trabalho são pouco ou nada reguladas, a oferta de força de trabalho abundante e a organização sindical, quando existente, rudimentar.

Velhas bandeiras de luta operária são recicladadas. Para citar apenas um exemplo, multiplicam-se as empresas cooperativas, que nem sem-

\* Doutor em em Sociologia. Pós-doutorado no Department of Urban Studies and Development do Massachusetts Institute of Technology. Professor Titular no Departamento de Sociologia da Universidade Federal de São Carlos e Bolsista Produtividade Pesquisa do CNPq. Rodovia Washington Luís Km 235. Monjolinho. Cep: 13565-905 - Sao Carlos, São Paulo - Brasil [jacobl@uol.com.br](mailto:jacobl@uol.com.br)

\*\* Doutora em Sociologia. Professora do Departamento de Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Espírito Santo. [cristinaborsoi@uol.com.br](mailto:cristinaborsoi@uol.com.br)

\*\*\* Doutora em Sociologia. Professora Adjunta da Universidade Regional do Cariri. [iamariaraujo@gmail.com](mailto:iamariaraujo@gmail.com)

pre trazem consigo os ideais presentes no contexto original de seu surgimento, a saber, o controle dos trabalhadores dos meios de trabalho e sua gestão democrática. Agora, mesmo quando esses controles existem, submetem-se, na maioria dos casos, às redes empresariais de subcontratação, atuando como empresas de propriedade coletiva, mas de autonomia relativa, pois raramente os trabalhadores detêm o capital suficiente para garanti-la. Autogestão formal, contratos por tempo parcial, temporários e outras formas atípicas passaram a compor o cenário dos mercados de trabalho globais (Lima, 2004, 2008; Boltanski; Chiapello, 2009).

A indústria calçadista é representativa desse processo de reespecialização da produção a partir dos anos de 1970, em âmbitos nacionais e internacionais. Essa indústria, embora tenha incorporado de modo intenso as inovações tecnológicas, ainda é considerada de trabalho intensivo, pois mantém gargalos produtivos que exigem grandes contingentes de trabalhadores nas fases de acabamento e montagem de calçados. Isso a torna particularmente móvel na busca de redução de custos e no aumento da competitividade em territórios com força de trabalho abundante, barata e pouco organizada.

Em suas origens, a produção de calçados caracterizou-se pelo trabalho artesanal e familiar e, mesmo com a grande indústria, as tarefas de acabamento e montagem – para atender a crescimentos sazonais de demanda, ou mesmo especificidades de consumo que agregam valor, como o “acabamento personalizado, manual, ou artesanal” – sempre exigiram a incorporação de trabalhadores temporários ou domiciliares. Sua produção realiza-se em unidades de tipos diversos: grandes fábricas que subcontratam fábricas menores, que, por sua vez, subcontratam oficinas, bancas, ateliês – que subcontratam trabalho domiciliar – ou tudo isso junto. Assim, o trabalho assalariado regular, nessa indústria, sempre conviveu com formas distintas de trabalho subcontratado e precarizado pela ausência de maiores controles e regulamentação, direitos e

condições de trabalho (Fensterseifer; Gomes, 1995; Navarro, 2005).

A reespecialização industrial, se, por um lado, reduz o contingente de trabalhadores empregados numa região, favorecendo a desmobilização sindical e a maior informalização, por outro, cria novos empregos fabris, forma novos contingentes operários e tende a criar certa mobilização sindical a partir da incorporação de novos “lugares” à economia mercantil. Essa mobilização não implica grandes movimentos ou conscientização operária, mas a criação ou revitalização de sindicatos, com distintas perspectivas políticas e maior visibilidade para a questão operária. Com isso, temos uma relação de perda de empregos e (ou) sua precarização num determinado local e criação de empregos em outro, geralmente onde os custos salariais são mais baixos, a oferta de força de trabalho mais abundante e sem tradição de trabalho organizado.

Este artigo tem como objetivo analisar o processo de realocização<sup>1</sup> industrial do setor de calçados para o Nordeste a partir da década de 1990 e o perfil dos “novos” contingentes operários formados em cidades e regiões sem tradição industrial. O *novo* encontra-se na formação de grupos operários em áreas não-industriais e sua inserção no mercado formal e na reestruturação das formas de utilização da força de trabalho em áreas de industrialização tradicional. A quase inexistência de um mercado de trabalho formal anterior torna o emprego fabril atrativo para trabalhadores mais escolarizados, ao mesmo tempo em que, para as empresas, a atração encontra-se no baixo custo dessa força de trabalho e na desorganização e baixa mobilização desses contingentes.

Em que medida esse processo consiste em um fator a mais de precarização das relações de trabalho se constitui na questão fundante da pesquisa. Isso considerando a criação efetiva de empregos, em sua maioria regular, numa região marcada pela fragilidade do mercado formal, desemprego, informalidade e pobreza.

<sup>1</sup> O conceito de realocização é adotado aqui como sinônimo de reespecialização.

A pesquisa teve como recorte empírico<sup>2</sup> o estado do Ceará, que se tornou, nas duas últimas décadas, o terceiro produtor e exportador de calçados no país, com agressiva política de interiorização industrial e com unidades fabris distribuídas de forma desconcentrada em seu território.

Inicialmente, foi realizado um levantamento de dados secundários junto a associações e sindicatos patronais nacionais e de documentos de caracterização do setor produzidos por órgãos empresariais e governamentais. Num segundo momento, foram realizados estudos de casos em seis fábricas localizadas em municípios de diferentes regiões do estado: Maranguape, Cascavel, Camocim, Crato, Iguatu e Quixearmóim. Dentre elas, três são filiais de empresas gaúchas, sendo duas de um mesmo grupo empresarial, duas paulistas, originárias do município de Franca, e uma cooperativa de produção industrial que trabalha terceirizada para uma fábrica gaúcha. Empregavam entre 700 a 3.000 trabalhadores cada, num total aproximado de 9.900 empregados. Foram aplicados 197 questionários numa amostra equivalente a 2% dos trabalhadores por fábrica,<sup>3</sup> entre 2007 e 2008. Por fim, dirigentes de três sindicatos representantes da categoria foram entrevistados: um filiado à Central Única dos Trabalhadores (CUT), outro à Força Sindical e um terceiro, na região do Crato e Juazeiro do Norte, que não é filiado a nenhuma central sindical, mas vincula-se à Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (CNTI).

Inicialmente é apresentada uma discussão sobre a realocação espacial da indústria de calçados no Brasil, seguida de considerações

sobre a organização do trabalho no setor, as características do trabalho realizado, as condições de trabalho, o perfil do trabalhador, sua origem, assim como sua percepção do trabalho fabril. A questão sindical é abordada tendo como referência as estratégias empresariais de divisão da categoria de trabalhadores visando à fragmentação das formas organizativas. Finalizando, empreende-se uma discussão sobre a precarização das relações de trabalho provocada pela realocação industrial, destacando a necessidade de sua relativização e sua inclusão num processo mais amplo de precarização e vulnerabilização do social.

## A REESPACIALIZAÇÃO DA INDÚSTRIA DE CALÇADOS

A indústria de calçados<sup>4</sup> tem experimentado um processo de internacionalização da produção desde o final dos anos de 1960, em decorrência do deslocamento desse ramo de fabricação dos Estados Unidos e da Europa Ocidental para países em desenvolvimento. A causa dessa mudança associa-se basicamente a custos de produção, especialmente os vinculados à força de trabalho. Essa característica a torna particularmente sensível à elevação dos níveis salariais praticados em determinados países e regiões, bem como à relação entre câmbio e salários.

Desse modo, países com tradição na produção de calçados, tais como Estados Unidos, Alemanha, Grã-bretanha e França, se transformaram, em curto espaço de tempo, em grandes importadores, e países como o Brasil, a Coreia do Sul e Taiwan, em exportadores. Esses últimos entraram no mercado no final da década de 1960, aproveitando a abundância de mão de obra de custo baixo, além de já possuírem capacidade produtiva dedicada à produção de calçados para o mercado local.

<sup>4</sup> Dados da pesquisa SEBRAE – Bauru “Estudo da Atividade Empresarial: Setor Calçadista – Fabricação de Calçados Femininos – Jaú-SP”, compilados por Martins Junior (2009).

<sup>2</sup> Pesquisa financiada pelo CNPq intitulada “Os novos territórios do trabalho”. Dela participaram os alunos Gustavo Taniguti, Ângelo Martins Junior, Karina Assis e Benjamim Campos.

<sup>3</sup> Não houve a preocupação com a representatividade estatística da amostra. O questionário foi aplicado na saída dos turnos das fábricas, ou nas casas dos trabalhadores (as), para 110 mulheres e 87 homens. Era solicitado que dirigentes sindicais indicassem alguns trabalhadores ou mesmo pessoas fora da fábrica que pudessem atuar como mediadores entre os pesquisadores e os primeiros entrevistados. A partir daí foi adotada a técnica da “bola de neve” para compor a amostra, caracterizada aqui como não-probabilística.

A partir da metade da década de 1980, ocorreu um novo deslocamento espacial da indústria calçadista, devido ao surgimento de novos concorrentes no mercado, atingindo, principalmente, a Itália e o Brasil, que tinham se tornado, nas duas décadas anteriores, exportadores de calçados. Países como Índia, Indonésia, Tailândia, Malásia e, sobretudo, a China ingressaram no mercado de exportação e, no final dos anos 1990, já eram responsáveis por cerca de 2/3 das exportações mundiais.

No Brasil, o setor surgiu no Rio Grande do Sul a partir dos curtumes implantados por imigrantes alemães e italianos, ainda no século XIX, que aproveitaram a grande disponibilidade de peles oriundas das charqueadas, seguido mais tarde pelo estado de São Paulo. Em ambos os estados, a maior concentração ocorreu em duas áreas geográficas definidas: a região do Vale dos Sinos (RS) e a cidade de Franca (SP), a 400 km ao norte da capital paulista. O Vale dos Sinos se transformou no maior centro produtor e exportador de calçados do Brasil já na década de 1970, principalmente a cidade de Novo Hamburgo. Nessas duas áreas, o setor se desenvolveu de forma espacialmente concentrada e setorialmente especializada, também conhecida como cluster. No Vale dos Sinos, a maior produção é de calçados femininos, enquanto que, na cidade de Franca, a produção é majoritariamente de sapatos masculinos.

A partir de então, o calçado passou a ter expressiva importância na pauta de exportações nacionais. Nos anos de 1980, foram introduzidas novas técnicas organizacionais, tais como controle de qualidade, planejamento e controle da produção, novas tecnologias e equipamentos informatizados. Com o crescimento da exportação, escolas técnicas foram implantadas nas regiões produtoras e novos produtos passaram a ser desenvolvidos.

Atualmente, predominam diversas formas de organização e relações de trabalho, desde o trabalho domiciliar – com o emprego de membros da própria família do trabalhador – ao tra-

balho assalariado nas fábricas. Pequenas e médias empresas são responsáveis pela maioria da produção no setor, ficando a exportação com as maiores.

A abertura econômica dos anos 1990 provocou uma crise no setor, afetado pela concorrência do produto importado, tendo início um processo de reestruturação com deslocamento espacial de parte dessa produção em busca de incentivos fiscais e vantagens locacionais, principalmente pelas indústrias exportadoras. Entre os fenômenos que influenciaram tal crise está o processo de redução e quase eliminação dos subsídios às exportações, conduzido pelo governo federal no período, por força de acordos internacionais de comércio. Algumas estratégias foram utilizadas como forma de contorná-la. Para reorganizar a produção, os caminhos foram variados e envolveram: a reorganização interna, a descentralização da produção por meio do desmembramento de grandes fábricas em pequenas unidades, a diversificação de mercados e o deslocamento da produção. Inicialmente, os deslocamentos ocorreram para as áreas circunvizinhas às regiões do Vale dos Sinos e de Franca, depois se voltaram para o Nordeste.

Políticas econômicas neoliberais retiraram do governo central o papel de planejamento do desenvolvimento, transferindo para estados e municípios a função de atrair investimentos para suas regiões. Essas políticas originaram a chamada *guerra fiscal* entre os estados da Federação, que, durante a década de 1990, através de vultosos incentivos governamentais e renúncia fiscal, garantiram a transferência de fábricas para regiões com pouca ou nenhuma atividade fabril anterior. No setor calçadista, novas regiões produtoras e exportadoras se constituíram no Nordeste, aproveitando os incentivos, o custo da mão de obra e a maior proximidade com os mercados de exportação. Ceará, Bahia e Paraíba tornaram-se rapidamente grandes produtores e exportadores, atraindo fábricas através de renúncia fiscal, fornecendo infraestrutura, treinamento remunerado da força de trabalho e mesmo orga-

nizando cooperativas de trabalho para possibilitar a terceirização industrial (Tabela 1).

O estado do Ceará ocupa, atualmente, o terceiro lugar como produtor brasileiro de calçados, ficando atrás somente dos estados do Rio Grande do Sul (Vale dos Sinos) e de São Paulo (Franca). Conta com 520 empresas, responsáveis por 63.000<sup>5</sup> postos de trabalho formais em 31 municípios, de acordo com o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) do Ministério do Trabalho e do Emprego (FIEC, 2007). São 74 unidades em operação no Ceará, que recebem incentivos fiscais do governo. Dentre elas, 62 são empresas de calçados e componentes, quatro de couro, cinco de tintas e vernizes, uma de navalha, uma de forma e uma de colagem (2007).

Do total exportado em calçados na região, cerca de 85% são produzidos por indústrias que migraram do Sul-Sudeste para o Nordeste e 14% do total produzido destina-se ao mercado externo. Os principais compradores dos calçados produzidos no Ceará são Estados Unidos, Argentina, Reino Unido, México e Paraguai (2007).

As fábricas e os trabalhadores se concentram em três regiões do Ceará: Região Metropolitana de Fortaleza (37,54%/ 31,24%), Sobral

(0,45%/ 33,41%) e Cariri (46,15%/ 11,27%), respectivamente.<sup>6</sup> A região do Cariri cearense<sup>7</sup> concentra o maior número de pequenas e médias empresas, com apenas duas grandes fábricas. Em Sobral, a concentração é oposta, apenas uma fábrica é responsável pela maior concentração de trabalhadores do setor. Na região metropolitana de Fortaleza, pequenas e médias empresas convivem com grandes empresas que, em algumas situações, são únicas nos municípios em que estão instaladas, como no caso de Maranguape e Cascavel.

## O TRABALHO NAS FÁBRICAS

A modernização das indústrias calçadistas, com a incorporação de novas tecnologias e de novos procedimentos organizacionais, tem um caráter híbrido e desigual. Isso porque tal modernização se caracteriza pelo trabalho intensivo, em que pese a adoção de inovações com relação a produtos, materiais, maquinaria e informatização das fábricas. No quesito organizacional, nota-se fortemente o que Fleury (1985) chama de rotinização: a adoção mesclada de elementos organizacionais distintos, como a permanência

Tabela 1 - Empresas e empregados no setor calçadista em estados selecionados – Brasil 2008

Estado	Nº de Empresas	% do Brasil	Nº de Empregados	% do Brasil	Exportações em U\$\$	% do Brasil	Exportações em milhões	% do Brasil
RS	2.824	34,9	106.225	36,2	765.8	56,3	35.6	28,1
SP	2.475	30,6	47.732	16,3	118.9	8,7	7.3	5,8
CE	265	3,3	49.561	16,9	294.3	21,6	49.8	39,3
MG	1.421	17,6	24.654	8,4	14.1	1,0	1.2	1,0
BA	119	1,5	31.408	10,7	69.9	5,1	7.2	5,7
PB	104	1,3	12.077	4,1	60.6	4,5	19.9	15,7
SC	304	3,8	7.143	2,4	7.7	0,6	0.6	0,5

Fonte: RAIS/Ministério do Trabalho; SECEX/MDIC ([www.abicalçados.com.br](http://www.abicalçados.com.br))

<sup>5</sup> A diferença entre os números de 2007 do CAGED e os da RAIS de 2008, com aproximadamente 13.000 postos de trabalho a menos, pode ser atribuída, além da alta rotatividade do setor, às crises contínuas imputadas a problemas cambiais, a certa instabilidade das fábricas na região, com fechamentos de unidades, à concentração de empresas, ao fim de incentivos fiscais etc. Dados da RAIS de 2010 aproximam-se novamente dos apresentados em 2007, com 63.562 empregos no setor, em 352 empresas, 18,85% do contingente de industriários cearenses, segundo tabulação da FIEC (2011).

<sup>6</sup> Relação percentual entre número de fábricas e número de trabalhadores (TEM/RAIS apud Costa, 2007).

<sup>7</sup> O Cariri cearense é composto pelos municípios de Crato, Juazeiro do Norte, Barbalha, Abaiara, Brejo Santo, Jardim, Mauriti, Milagres, Missão Velha, Porteiras e Santana do Cariri, no sul do estado.

da linha de montagem tradicional taylorista-fordista, ao lado de equipes voltadas a produtos específicos, a emulação e o tensionamento da fábrica na perspectiva toyotista, a utilização do *kanban* etc.

Paralelamente a isso, há a expansão dos processos de terceirização em facções, bancas, bancadas e unidades familiares ou domésticas, que ficam responsáveis pelo acabamento dos calçados, pela confecção de acessórios e de detalhes que permitem as variações de modelos, entre outras funções. No geral, essas empresas trabalham com couro nos sapatos tradicionais – masculinos e femininos – e com produtos sintéticos e couro na fabricação de tênis e sandálias. Parte da produção é voltada para a exportação, e o restante é absorvido pelo mercado interno. Com a valorização cambial e a expansão do mercado interno, esse último tem garantido a manutenção e a expansão da produção.

As fábricas pesquisadas produzem marcas próprias, sob licença, ou trabalham terceirizadas para grifes internacionais. Na organização da produção, verifica-se a convivência de linhas de produção com a esteira fordista ao lado de “células” ou grupos. Na linha de produção convencional, as peças chegam ao trabalhador de acordo com a velocidade da esteira e, nas células, cada trabalhador passa sua remessa de produção para o colega seguinte, respeitando a sequência da preparação do produto. De acordo com um gerente entrevistado, “antes, a esteira puxava o sapato, agora é a mão do trabalhador que puxa a produção”. Isso possibilita respeitar mais o ritmo do processo e do trabalhador, que não fica preso à velocidade da esteira.<sup>8</sup> Exemplo desse processo: parte da confecção de um determinado modelo de tênis é realizada somente por uma célula. Um trabalhador prepara o “rosto” do tênis, que receberá um detalhe sintético; outro passa a cola e aplica o detalhe; outro costura a peça colada, e assim por diante. Pronta essa parte do calçado,

ele segue para a montagem e o acabamento. Para ele, a célula facilita seguir a dinâmica do mercado: “O pessoal quer moda. A modinha vem e passa. Tem que ser dinâmico dentro [da fábrica] e ser competitivo fora”.

A definição das metas de produção segue os princípios toyotistas. As linhas de produção das fábricas produzem de acordo com a demanda, tanto em termos de quantidade como de tipos e modelos de calçados. A jornada de trabalho é, em média, de 44 horas semanais, com variações que dependem da demanda, incluindo horas extras diárias e banco de horas. Sendo assim, em períodos de redução de demanda, algumas linhas podem ser desativadas e, por isso, parte dos trabalhadores pode ser demitida e parte (os que têm melhor desempenho) redistribuída pelas demais linhas. A redução de demanda normalmente leva a uma “reciclagem” de parte do quadro de trabalhadores, ou seja, demissões para, posteriormente, novas admissões na fase do ano em que ocorre a maior demanda, assim como a implantação ou a extensão das horas extras exigidas. Os trabalhadores costumam substituir colegas que faltam o dia de trabalho. São chamados também para cobrir outro turno após a jornada regular. Com isso, terminam fazendo horas suplementares, as quais nem sempre são pagas como hora extra, e sim como “banco de horas” que, em lugar da remuneração com acréscimo ao valor da hora normal, converte cada hora suplementar de trabalho em uma hora de folga. Geralmente, as horas trabalhadas são acumuladas e gozadas em período do ano determinado pela própria empresa.

A grande maioria dos trabalhadores trabalha em pé. No caso da costura, existem alguns postos em que o trabalhador se mantém sentado para executar suas tarefas. As mulheres ficam com as atividades que exigem maior habilidade manual, maior leveza e delicadeza nos gestos e menor esforço físico, como costura, cola, embalagem. Os homens assumem as atividades consideradas “mais grosseiras”, como lixa de solado ou de parte do acabamento e do corte. Calor e

<sup>8</sup> Pelo que foi observado, a célula não significa controle mínimo do trabalho pelos trabalhadores, autonomia ou domínio do processo, apenas que as subseções da esteira tornaram-se independentes uma da outra.

falta de ventilação adequada nos galpões, cheiro forte dos produtos químicos utilizados, máquinas perigosas, falta de refeitório, o que obriga os trabalhadores a comerem no chão, são algumas reclamações comuns, embora variáveis conforme a fábrica.

## OS NOVOS OPERÁRIOS

O novo operariado no Ceará, surgido a partir da década de 1990, é marcadamente jovem, tem elevada escolaridade e pouca experiência fabril. Nas fábricas investigadas, dos 197 trabalhadores entrevistados, em torno de 76,6% tinham idade entre 18 e 30 anos, 51,3% se declararam solteiros e eram, em sua maioria, do sexo feminino. Isso pode indicar a preferência por trabalhadores considerados mais afeitos à costura, ou, como diria Abreu (1993), com habilidades adscritas, naturalizadas como femininas, como delicadeza, paciência, além de serem considerados “mais dóceis”, “mais facilmente domináveis” por “reclamarem menos”.

A concentração ainda maior de trabalhadores com idade até 24 anos indica uma tendência dessas fábricas a preferirem, no momento da seleção, candidatos a primeiro emprego. A falta de experiência no trabalho fabril se constitui em uma vantagem para a empresa, uma vez que ela pode “moldar” o trabalhador de acordo com sua cultura empresarial. Assim, mais da metade (59,4%) dos entrevistados afirmou estar no primeiro emprego.

O argumento utilizado pelas fábricas para tal prática é o de que esses trabalhadores “não têm os vícios de outras empresas”. Ter trabalho em três ou quatro empresas não seria indicativo de acúmulo de experiência, mas apenas um ponto negativo, pois sugere que “a pessoa foi de galho em galho”. Nessa mesma empresa, há também preferência por trabalhadores com idade entre 22 e 27 anos, que, segundo um dos entrevistados, “são mais responsáveis e com desempenho melhor”. Pode-se deduzir disso que, ao buscarem trabalhadores jovens e sem

experiência fabril, as gerências dessas fábricas esperam encontrar pessoas que podem ser mais facilmente convencidas a incorporar o discurso da qualidade e da excelência por elas praticado. Apesar da rotatividade involuntária desses trabalhadores – uma vez que a maioria das demissões não é promovida por eles –, quando o trabalhador permanece pouco tempo numa empresa, é considerado “irresponsável”.

Com relação ao grau de instrução, por disporem de uma oferta abundante de mão de obra, as fábricas costumam optar por selecionar trabalhadores com maior tempo de escolaridade, mesmo que as funções exercidas restrinjam-se a operações simples, envolvendo o uso das mãos e poucas habilidades intelectuais. Com isso, 52,8% dos entrevistados tinham o ensino médio completo, contra 38,5% abaixo dessa escolaridade.

Um gerente entrevistado reconhece, entretanto, que esse critério de seleção não é deliberado. Para ele, escolaridade elevada pode até ser fonte de insatisfação para trabalhadores que realizam tarefas simples na planta fabril. Contudo, os limites do mercado de trabalho fazem com que trabalhadores mais escolarizados procurem fábricas que são referência local, uma vez que elas possibilitam a formalização da relação trabalhista, ou mesmo a oportunidade de qualificação e de carreira profissional em uma “grande” empresa.

Do grupo de 197 trabalhadores, a grande maioria havia deixado os estudos. Apenas 36 (18,3%) declararam continuar estudando. Dentre eles, 11 faziam pré-vestibular e 15 cursavam o nível superior. Os demais buscavam concluir o ensino médio ou supletivo, ou ainda um curso técnico de informática. Os horários e o trabalho intensivo não favoreciam essa continuidade.

A maioria (137, equivalente a 69,5%) tinha vínculo empregatício regular nas fábricas e 60 (30,5%) participavam de uma mesma cooperativa. Cerca de 70% tinham, no máximo, cinco anos de trabalho na mesma unidade fabril, e eram poucos (3%) os trabalhadores com mais de 10 anos. Esse percentual, mesmo apontando

para a rotatividade no emprego, indica também para uma relativa permanência, o que pode significar que essas empresas estão adotando algumas práticas de fixação dos trabalhadores, em que pese a abundância de força de trabalho no mercado. Essa abundância, contudo, torna-se secundária diante das exigências de treinamento e mesmo necessidade de adaptação ao trabalho fabril. Para algumas gerências, a ausência de uma cultura fabril, por parte dos trabalhadores, é um problema cotidiano. Isso é apontado como motivos para as faltas frequentes e o não-envolvimento com o trabalho.

Nas linhas de produção, as funções de “serviços gerais” e “auxiliares de produção” são as que ocupam a maioria dos trabalhadores, não havendo aqui distinção significativa quando se considera o recorte por gênero. As diferenças ficam por conta de funções específicas como as de costureira – com a predominância de mulheres –, cortador, fechador de talão, contramestre, serígrafo, montador, preparador, lixador, colador de sola – consideradas tarefas masculinas, por serem mais pesadas, perigosas, exigirem força física etc.

Nessas fábricas, é comum, não haver, em

(84,3%) recebia até três salários mínimos, sendo que, desses, pelo menos 60,4% recebiam, no máximo, até dois salários mínimos. Cabe chamar a atenção para a prática dos baixos salários, que tem sido um forte atrativo para que muitas dessas fábricas se instalem na região Nordeste. Entretanto, a comparação entre os salários pagos nas fábricas do Ceará e aqueles pagos em outras regiões aponta mais semelhanças do que diferenças. A média salarial é muito próxima, embora existam pisos salariais da categoria em cidades como Franca (SP) e no Vale dos Sinos (RS). Contudo, a existência de numerosas bancas informais nessas regiões contribui, em certa medida, para o rebaixamento salarial dos trabalhadores nas fábricas. Outro diferencial pode ser atribuído ao salário indireto, nas regiões com maior mobilização sindical, o que manteria os menores custos da força de trabalho no Nordeste. A Tabela 2 ilustra essa semelhança, tendo como referência a pesquisa realizada junto a trabalhadores de Franca.<sup>9</sup>

De uma forma geral, as fábricas, nos municípios estudados, empregam mão de obra local,

Tabela 2 - Trabalhadores na indústria calçadista por empresa/cidade, segundo faixas salariais - Ceará/Franca 2008

Salário mínimo	Empresa/Cidade							Total
	F1 Maranguape	F2 Crato	F3 Iguatu	Coop Quixeramobim	Várias fábricas Franca	F4 Cascavel	F5 Camocim	
051, a 1	5 (11,1%)	1 (2,5%)	3 (15%)	2 (3,3%)	3 (6,0%)	1 (8,3%)	1 (5%)	16 (6,5%)
1 a 2	23 (51,1%)	12 (30%)	11 (55%)	50 (83,3%)	20 (40%)	5 (41,7%)	5 (25%)	126 (51,1)
2,01 a 3	12 (26,7%)	19 (47,5%)	6 (30%)	7 (11,7%)	18 (36%)	3 (25%)	13 (65%)	78 (31,6%)
3,01 a 4	1 (2,2%)	5 (12,5%)	0	1 (1,7%)	8 (16%)	3 (25%)	0	18 (7,3%)
4,01 a 5	3 (6,7%)	1 (2,5%)	0	0	0	0	0	4 (1,6%)
Total	45 (100%)	40 (100%)	20 (100%)	60 (100%)	50 (100%)	12 (100%)	20 (100%)	247 (100%)

Fonte: Pesquisa direta por amostragem<sup>10</sup>

carteira profissional, especificação da função real dos trabalhadores. Assim, auxiliares de serviços gerais, auxiliares de produção e operadores de máquinas podem trabalhar em atividades específicas voltadas para a feitura do calçado, sem que possam reivindicar remuneração de acordo com o piso de suas respectivas categorias.

A grande maioria dos trabalhadores

com exceção de cargos de direção e mesmo de trabalho mais qualificado. De qualquer modo, vale a pena registrar que há um número significativo de migrantes que circula pelo estado e pela região em

<sup>9</sup> O mesmo questionário aplicado no Ceará foi aplicado a 50 trabalhadores de várias fábricas na cidade de Franca, para verificar possíveis diferenças existentes entre os trabalhadores dos novos e dos velhos territórios.

<sup>10</sup> Embora os percentuais não sejam representativos estatisticamente, optou-se mantê-los, por seu caráter ilustrativo.



busca de emprego. Dos 197 trabalhadores entrevistados, 28,9% eram oriundos de outros municípios, geralmente vizinhos. Cerca de 92,9% dos trabalhadores tinham parentes ou conhecidos trabalhando nas mesmas fábricas. Isso porque é política de algumas empresas solicitar a seus empregados que indiquem candidatos a emprego em ocasiões de abertura de vagas.

As condições de trabalho eram consideradas boas ou adequadas pela maioria dos trabalhadores. Por condições de trabalho está sendo entendido aqui um conjunto de aspectos que incluem o ambiente físico, a ventilação, as condições de higiene, o trabalho em pé ou sentado e a pressão que sofriam para realizar as tarefas. Para os trabalhadores, boas condições referem-se a características da situação de trabalho, tais como alguns elementos da realização das tarefas, salário, benefícios garantidos pela carteira assinada e relacionamento entre os colegas. Mesclam-se, assim, as condições objetivas e subjetivas, na percepção do trabalho. Como condições percebidas de forma negativa estão aspectos como: trabalho intenso e realizado em pé, pressão por metas e resultados, tratamento autoritário das chefias, falta de ventilação nos galpões, ou mesmo nos refeitórios.

## OS SINDICATOS LOCAIS

O sindicalismo, no Brasil, tem seguido a tendência do mundo globalizado com uma ação fortemente defensiva e restrita aos setores mais organizados. Diante do novo quadro, os sindicatos concentraram seus esforços na preservação de direitos sociais conquistados e na busca da manutenção do “*mais elementar e defensivo* dos direitos da classe trabalhadora, sem os quais sua sobrevivência está ameaçada: *o direito ao trabalho, ao emprego*” (Antunes, 1995, p.148).

Seja pela via da coação, seja pela via da cooptação, as empresas têm implementado políticas de gestão que inibem os trabalhadores em suas reivindicações trabalhistas e, muitas vezes,

até mesmo em seu direito de associação, como ocorre àqueles representados pelos sindicatos filiados à CUT (Central Única dos Trabalhadores). Assim, os novos modelos de gestão da força de trabalho, o desemprego estrutural e o modo como as empresas têm expandido sua capacidade produtiva – migrando para regiões não-industrializadas e terceirizando parte significativa da produção – têm sido elementos fundamentais para o enfraquecimento da atuação sindical.

Os sindicatos dos trabalhadores da indústria de calçados no Ceará, em que pese, algumas vezes, filiações e formas de atuação distintas, enfrentam problemas comuns: o desemprego, que os obriga a uma luta constante pela preservação dos postos de trabalho, a fragmentação da categoria, em razão das modalidades de terceirizações e de subcontratações, o achatamento salarial etc. O Ceará apresenta uma variação de situações comuns em todo o País. É possível indicar, como novidade no estado, a criação de sindicatos pelas próprias empresas, como forma de se precaverem contra uma organização dos trabalhadores mais combativa. Não um sindicato de empresa nos moldes japonês, mas, de forma indireta, a criação de sindicatos dóceis, que não atrapalhem a atuação na empresa na região. Eles atuam mais como mediadores entre a empresa e os trabalhadores do que como representantes, de fato, de seus associados.

Comumente, os incentivos fiscais e a mão de obra barata são apresentados como os principais atrativos para as empresas migrarem do Sul e do Sudeste para estados como o Ceará. Entretanto, nesse caso, um elemento que não pode ser negligenciado é a fragilidade dos sindicatos. Aqui, é conhecida a posição do então Secretário da Indústria e Comércio do Ceará, que, em 1997, afirmava que a “natureza pacífica” dos sindicatos cearenses era um “componente ponderável” para atrair as indústrias para o estado. Na mesma ocasião, o gerente geral de uma grande fábrica reconhecia que a pressão sindical no Ceará era menor que no Rio Grande do Sul, onde se encontrava a matriz da empresa (Borsoi, 2005).

Se os sindicatos perderam força nas regiões mais industrializadas no Brasil, nos novos territórios eles parecem já ter nascido frágeis. Daí porque sua atuação sempre se manteve restrita a questões mais imediatas, como reajustes salariais, encaminhamento de processos trabalhistas, lutas contra o uso excessivo das horas extras – exceção feita ao Sindicato dos trabalhadores calçadistas do Ceará, em Fortaleza. Para analisar tais aspectos, foram considerados três sindicatos: um filiado à CUT, outro à Força Sindical e um último não filiado a qualquer central sindical.

O Sindicato dos trabalhadores calçadistas do Ceará, filiado à CUT, fundado em 1935 e com sede em Fortaleza, representa os trabalhadores de várias fábricas de calçados, mantendo sessões sindicais em alguns municípios. Tinha, por ocasião da entrevista, 2.200 sindicalizados em Fortaleza e no interior, menos de 10% da categoria no estado. Sua área de abrangência inclui: Grande Fortaleza, Camocim, Santa Quitéria, Senador Pompeu, Cascavel, Sobral, Canindé entre outros municípios. Para o dirigente entrevistado, trata-se de um sindicato de base, que adota uma política distinta daquela defendida pelos sindicatos associados à Força Sindical, que geralmente, segundo ele, foram criados por iniciativa das próprias empresas.

Para ele, um dos problemas enfrentados pelo sindicato cutista no interior do estado são as ameaças dos gaúchos que dirigem as fábricas. Eles convencem os trabalhadores de que a CUT é uma ameaça e que eles podem perder o emprego que têm. Informa também que as empresas, quando vinham para o Ceará, o faziam com a garantia dada pelo então Secretário da Indústria e Comércio de que os sindicatos do interior são frágeis. O mesmo secretário determinava que apenas uma fábrica poderia ser instalada por município. Geralmente, as empresas traziam pessoas de fora do estado para ocupar postos de supervisão e de direção. Afirma, ainda, o entrevistado que, “no imaginário dos gaúchos, estamos trabalhando com burros, temos que trazer gente de fora para poder ensinar”. Mas, “quando vi-

ram que o cearense é inteligente, que tem capacidade para chefiar, pararam de trazer”. Atualmente, a maioria das pessoas que ocupam cargos de chefia é local.

Importante acrescentar que esse sindicato apresenta uma situação que destoa dos demais sindicatos envolvidos na pesquisa, uma vez que se mostrou bastante ativo na defesa dos trabalhadores a partir da metade dos anos de 1990, quando da vinda das novas fábricas para o estado. Capitaneou, em 1995-1996, uma campanha contra as cooperativas de produção organizadas pelas empresas, denunciando-as como falsas cooperativas e levando o governo a rever sua política de apoio à organização de cooperativas. Ao mesmo tempo, denunciava, nesse período, o tratamento dado pelos “gaúchos” aos trabalhadores cearenses, visto como incapazes e preguiçosos. Essa campanha teve grande repercussão na imprensa local e contou com apoio do Ministério Público do Trabalho e da Pastoral Católica Operária.<sup>11</sup> Consolidada a nova industrialização do Estado, o sindicalismo foi se adequando às novas condições.

Em relação ao Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e Vestuário de Maranguape, referido pelo sindicalista da CUT, o dirigente, que havia ocupado o cargo de presidente poucos dias antes da entrevista, naquele momento estava ocupando a função de tesoureiro. Entretanto, falava no lugar do presidente, que permanecia grande parte do tempo dentro da fábrica. Sua atitude foi justificada com o argumento de que, na prática, continuava, de certo modo, como presidente, por ser mais experiente. Relata que foi o responsável pela criação do sindicato do qual foi presidente durante vários anos a pedido da direção da fábrica. Segundo ele, antes havia “confusão”, porque o “pessoal da CUT vinha pra o portão da fábrica” e, assim, “tinha que negociar”. Diante disso, foi “chamado pra organizar o sindicato”. Afirmou que estava fundando um novo sindicato num município no

<sup>11</sup> Sobre essa campanha, veja-se Lima (2002).

interior do estado, para associar os trabalhadores de uma nova unidade fabril do mesmo grupo empresarial, que havia sido instalada há pouco tempo. Posiciona-se contra o sindicato de base estadual, por ser “mais difícil reunir os trabalhadores”. Assim, defendia que os sindicatos fossem organizados por empresa e por município. Desse modo, segundo ele, “a gente reúne 400 trabalhadores com facilidade”. Em resumo, seu trabalho tem sido o seguinte: criar sindicato onde a empresa solicita, deixando clara a existência de uma parceria entre ambos. Isso é confirmado quando diz que “o gerente da empresa vem conversar” com ele na sede do próprio sindicato. Completa dizendo: “Eu viajo com ele [gerente] no interior”, para visitar outras unidades fabris. Vale ressaltar que, na pesquisa que fundamenta este artigo, foram analisadas duas unidades fabris desse mesmo grupo, cujos sindicatos foram criados por esse dirigente.

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Calçados e do Vestuário de Juazeiro do Norte e do Crato surgiu em 1944, nesse último município. Na época, algumas categorias de trabalhadores começaram a se organizar em associações e sindicatos. O setor de calçados era representado por pequenas oficinas, que fabricavam principalmente sandálias masculinas e femininas em couro, de forma artesanal, naquelas cidades. Hoje, o sindicato dispõe de duas sedes: uma sede própria, no Crato, e outra em Juazeiro do Norte, criada em 1996. Para o presidente desse sindicato, a opção de não se filiar a uma central sindical é a forma de se manter afastado das tendências políticas e ideológicas representadas pelas centrais, mantendo-se, assim, numa posição “mais neutra” e “independente”. A instalação de uma grande fábrica no Crato não implicou a criação de um novo sindicato, pois já existia um com características conciliadoras. Há 20 anos, seu presidente atua como dirigente sindical e já completa sua terceira gestão no mesmo cargo, totalizando doze anos. Sua esposa é a vice-presidente e também se mantém na diretoria há 10 anos. A secretária contratada é filha desses di-

rigentes e ocupa essa função desde 2005.

O presidente afirma que faz um sindicalismo com responsabilidade, tenta evitar impasses com as empresas e procura desenvolver uma ação mediadora e amistosa, sem muitos conflitos. Anualmente, reúne-se com as instituições patronais na data-base da categoria e negocia os reajustes salariais. Admite que a categoria é muito desmobilizada e que não existe interesse em organização. O número de sindicalizados é muito baixo, considerando o contingente de trabalhadores na área de abrangência desse sindicato. Atualmente, tem 310 sindicalizados de um total estimado de 8.000 trabalhadores. Na maior fábrica da região, por exemplo, com mais de 2.000 operários, apenas cinco eram associados ao sindicato.<sup>12</sup> Quando questionado sobre a razão do baixo número de filiados na maior empregadora do setor, o entrevistado responde que era “pura falta de organização da categoria”. Informa que o sindicato já esteve na fábrica para realizar filiações, mas sem êxito. Ressalta ainda que não há, por parte da empresa, perseguição a trabalhadores sindicalizados, mas também não há incentivo à sindicalização.

O sindicato não dispõe de instrumentos de comunicação ou mobilização. Apenas realiza reuniões esporádicas em suas sedes. Sua atuação se restringe às questões burocráticas de responsabilidade da entidade, tais como assessoria jurídica e acompanhamento das rescisões de contrato. Quanto aos maiores problemas enfrentados pela categoria, o presidente relata que o pagamento da hora extra é uma das maiores queixas dos trabalhadores, seguida das reclamações sobre condições de trabalho e pagamento de direitos trabalhistas. As precárias condições de trabalho são reconhecidas por ele. No entanto, afirma que pouco pode intervir. Os casos de indenizações são raros. Os dois casos de indenização de trabalhadores que conhecia foram motivados

<sup>12</sup> Afirmação controversa, uma vez que 24 trabalhadores da fábrica, entrevistados, declararam ser sindicalizados, o que indica a existência de oposição sindical, embora não reconhecida pela diretoria. Quanto à formalização da sindicalização, isso pode ser atribuído também à própria desorganização do sindicato.

por acidentes graves.

Quando indagado sobre as queixas dos trabalhadores dessa empresa, o sindicalista se limita a dizer que são problemas comuns, inerentes ao ramo calçadista. Contraditoriamente, comenta que a sociedade cratense condena a fábrica, identificando-a como o “inferno azul”<sup>13</sup>, mas, em sua opinião, são “comentários injustos”, considerando os empregos gerados pela empresa e as oportunidades que ela oferece.

No Crato, a grande fábrica é vista com bons olhos pelo sindicato, devido à garantia de direitos trabalhistas e a alguns benefícios inexistentes em outras empresas.

Apesar de a região do Cariri cearense já ter tradição de longa data na produção de calçados, essa experiência não se traduziu na formação de determinada cultura operária. Isso, possivelmente, se deve à forte característica artesanal da produção, em que o trabalho e os conhecimentos eram repassados por meio de relações pessoais e familiares, em pequenos e médios empreendimentos. Nesse caso, o trabalhador começava como ajudante, passava a mestre e depois começava a produzir por conta própria. O ideal a ser atingido era chegar à condição de produtor, mesmo que isso apenas fosse possível na informalidade – uma característica marcante da produção calçadista na região. Essa trajetória fortaleceu não a organização dos trabalhadores do calçado como empregados, mas sua condição de pequenos produtores (Araújo, 2006). Três organizações de produtores estão presentes na região considerada um APL (Arranjo Produtivo Local): a Associação dos Fabricantes de Calçados do Juazeiro do Norte (AFABRICAL), o Sindicato das Indústrias de Calçados e Confecções de Juazeiro do Norte e Região (SINDINDUSTRIA) e o Sindicato de Calçados do Crato.<sup>14</sup>

O breve panorama acerca da situação dos sindicatos envolvidos na pesquisa mostra que, como afirmado anteriormente, o baixo nível de sindicalização tem sido uma característica importante no atual contexto do mundo laboral, principalmente quando se trata dos novos territórios industriais. Neles, na maioria das vezes, os sindicatos são incipientes ou já nascem de acordo com os moldes definidos pelas próprias empresas, seguindo a linha do chamado “sindicalismo de resultados”. Assim, entre os trabalhadores entrevistados, 45,2% relatam ser sindicalizados, não havendo diferença significativa entre homens e mulheres. O recorte por empresa indica um maior índice de sindicalização nas duas unidades da fábrica de Maranguape e Iguatu, cujos sindicatos foram “criados” pela empresa. Nelas, a sindicalização é praticamente obrigatória.

Diferentemente dos sindicatos como o de Fortaleza e mesmo o de Cascavel – mais combativos e filiados à CUT –, a sindicalização em Maranguape e em Iguatu reflete a política da empresa de controle dos sindicatos. Nesse caso, as declarações da grande maioria dos trabalhadores entrevistados indicam o caráter obrigatório da associação, que, segundo eles, geralmente ocorre no momento da admissão na fábrica.

Embora grande parte dos entrevistados seja associada ao sindicato, a maioria (75,1%) afirma não participar das reuniões e assembleias. Outros dizem que a sindicalização garante direitos e traz benefícios, por isso tornaram-se associados. Aqueles que declararam não ser sindicalizados justificam a não-existência de um sindicato, como o caso dos entrevistados da Cooperativa, uma vez que não são trabalhadores assalariados.<sup>15</sup> No caso do Crato, como afirmado an-

vínculos de articulação, interação, cooperação e aprendizagem entre si e com outros atores locais, tais como: governo, associações empresariais, instituições de crédito, ensino e pesquisa”. Não se trata de uma estrutura paralela, mas o reconhecimento da existência de associações e redes de complementaridade que se tornam importantes instrumentos de políticas públicas para o desenvolvimento local. [www.mdic.gov.br](http://www.mdic.gov.br)

<sup>13</sup> O termo “inferno azul” surgiu devido ao fato de a cobertura da empresa e a bata dos funcionários serem da cor azul.

<sup>14</sup> O Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior define como Arranjos Produtivos Locais “aglomerações de empresas, localizadas em um mesmo território, que apresentam especialização produtiva e mantêm

<sup>15</sup> Entretanto, existem diversos processos judiciais contra a cooperativa, acusada de não pagar “direitos” aos associados e explorar a mão de obra. A cooperativa que fabrica os tênis Nike foi denunciada por obrigar os trabalhadores a

teriormente, o número de sindicalizados entrevistados é significativo, embora não sejam reconhecidos pelo presidente do sindicato da região.

## TRABALHADORES PRECÁRIOS?

Para o trabalhador, a discussão sobre flexibilidade do trabalho e sua positividade ou precarização apresenta dois caminhos. O primeiro deles, denominado de *highroad*, pressupõe que a maior eficiência e a inovação das empresas flexíveis sejam acompanhadas de ganhos salariais, melhora das condições sociais, preservação e aumento da proteção social, como forma de manter e ampliar a cooperação, a confiança dos trabalhadores – fundamental para o novo paradigma, no qual o conhecimento e o envolvimento do trabalhador são fatores de maior qualidade e produtividade no trabalho (Sengenber; Pike, 1999). O segundo, a *lowroad*, pode ser considerada a via inferior para a reestruturação, a flexibilização das relações de trabalho, como forma de redução de custos. A justificativa normalmente apresentada é a de que a redução de custos aumentaria a produtividade e provocaria o aumento de empregos. A eliminação de regulamentações vinculadas à utilização da força de trabalho, ou à sua redução ao mínimo, seria um fator de aumento da competitividade e, a partir daí, políticas governamentais garantiriam os incentivos fiscais a essas empresas. Os incentivos à cadeia produtiva de calçados para se instalar no Ceará – além da renúncia fiscal e do fornecimento de infraestrutura para as empresas, como terrenos, galpões industriais, energia, água e estradas – previam, inicialmente, na década de 1990, a formação da mão de obra através de cursos de qualificação, bem como a formação de cooperativas de trabalho, para possibilitar a redução de custos e tornar a produção industrial no estado competitiva. Com isso, esperava-se fazer frente à con-

aceitarem uma jornada de até 15 horas diárias, sem remuneração extra, para cumprir metas de produção (LANCE!, 08/07/2008).

corrência dos produtos importados e à queda das exportações. As fábricas instaladas nessa década utilizaram as cooperativas organizadas pelo governo estadual até serem fechadas, acusadas de utilizarem trabalho assalariado disfarçado, atuando como terceirizadas para empresas paulistas e gaúchas. Apenas uma dessas cooperativas continua funcionando como tal, pois as demais se tornaram filiais das empresas citadas, ou foram fechadas (Lima, 2002, 2007, 2009).

É possível considerar a via da realocação industrial como *lowroad*, levando-se em conta que a maioria das empresas é regular, contrata trabalhadores, paga o salário mínimo e os direitos previstos na CLT? Em que medida, nesse caso, flexibilidade e precarização aparecem como sinônimos?

A partir da análise do processo recente de industrialização do estado, a resposta seria sim. Isso porque a estratégia de utilizar uma grande empresa, com fábricas de médio e grande porte em pequenos municípios que não abrigam outras indústrias, não visa a favorecer o desenvolvimento industrial, mas, a evitar problemas com a mão de obra, uma vez que as chances de se organizarem para barganhar melhores salários e condições de trabalho são baixas. Em grande parte dos municípios, apenas uma fábrica é responsável pela quase totalidade dos empregos formais.

Num segundo olhar, entretanto, percebemos que a situação é mais complexa. Por um lado, ao se deslocarem em busca de redução de custos, essas empresas não estão preocupadas com o desenvolvimento local, uma vez que de “local” utilizam apenas a mão de obra, permanecendo nas cidades, no estado e na região apenas enquanto durarem os incentivos. Por outro lado, a instalação dessas fábricas, como empresas regulares ou mesmo como cooperativas, tem propiciado aos trabalhadores uma opção de ocupação e renda acima da média da região, além de inseri-los na chamada “cidadania do consumo”, com acesso a bens que antes não tinham como obter (Borsoi, 2005). Isso aparece no aumento das atividades econômicas dos municípios, como maior dinamismo comercial, aumento no con-

sumo de bens móveis e imóveis. Além disso, por serem majoritariamente empresas formalizadas, os trabalhadores têm acesso aos direitos mínimos previstos na legislação do trabalho.<sup>16</sup> No caso de cooperativas, esses direitos passam a ser observados com o aumento da fiscalização. Com isso, podemos falar de precarização como tendência macro da reestruturação produtiva. Em nível micro, precisamos analisar o significado local da instalação de unidades industriais e como isso impactou as condições de vida e de trabalho dos moradores dos municípios em questão.

Outra variável a ser considerada é a reprodução, pelas indústrias de calçados, da subcontratação de trabalho domiciliar, já existente em suas regiões de origem e uma característica histórica do setor. Esse quadro, comum na região de Franca e Jaú, no estado de São Paulo, e do Vale dos Sinos, no Rio Grande do Sul, se constitui em uma formação de mão de obra para a indústria que a utiliza como reserva para momentos de expansão. No Ceará, são várias as fábricas que a utilizam, geralmente em municípios vizinhos à sede. Isso termina sendo, também, um elemento importante para a dinamização da região do entorno da fábrica, em que pese o caráter informal da atividade desenvolvida.

O debate sobre precarização das relações de trabalho tem como referência, no caso europeu, a perda dos direitos sociais vinculados ao trabalho dentro dos processos de reestruturação econômica, nos quais a flexibilização da produção e do trabalho pressupõe essa mesma flexibilização na utilização da força de trabalho. Com isso, a precarização significa a desestabilização das relações de trabalho, de contratos regulares por tempo indeterminado, perda de direitos sociais de trabalhadores estáveis e o chamado desemprego estrutural.<sup>17</sup> O fechamento de vagas ou postos de trabalho torna-se definitivo, tornando seus ocupantes inúteis e tendencialmente excluídos

do mercado. Mesmo não estando presente em casos, empresas ou setores econômicos específicos, a precarização torna-se uma tendência no mercado de um modo geral, assim como na sociedade – discussão essa apontada por Bourdieu (1998), para quem a precarização está em toda parte, e por Castel (1998), para quem a precarização leva a um processo crescente de vulnerabilidade social.

No Brasil, a partir dos anos de 1990, a reestruturação abriu caminho para a generalização da terceirização da produção, o rebaixamento de custos com a força de trabalho e a precarização dos contratos e relações de trabalho (Thébaud-Mony; Druck, 2007). A desregulamentação das relações de trabalho, mesmo que parcial, veio acompanhada de forte informalização do mercado de trabalho, tendência alterada apenas no final da década seguinte.

No caso aqui estudado, os novos empregos não precarizaram trabalhadores historicamente precários, mas propiciou empregos que, embora formais e, portanto, com direitos, se inserem num quadro de instabilidade, passagem e mobilidade de capitais e do uso da força de trabalho. As fábricas são facilmente desmontáveis e transferidas de um estado para outro com o fim dos incentivos fiscais, e os empregos estão em permanente ameaça de extinção. Para os trabalhadores, as perspectivas estão na permanência das fábricas, o que não significa a permanência de seus empregos. A rotatividade e a abundância de oferta desse tipo de emprego sinalizam para a perenidade da condição operária e precarizam tanto os novos quanto os velhos espaços produtivos.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa teve como objetivo analisar o que é denominado de novos territórios do trabalho, resultantes do processo de reestruturação produtiva global. O ponto de partida foi a consideração de que a flexibilização dos processos produtivos veio acompanhada de uma profunda revolução tanto tecnológica como organizacional, o que acarretou mudanças radicais na concep-

<sup>16</sup> Apenas uma empresa é cooperativa, não sujeita à CLT.

<sup>17</sup> Borsoi (2011) afirma que a precarização refere-se às expressões contemporâneas do trabalho precário, sendo esse último considerado uma condição inerente ao capitalismo, portanto, uma de suas características ontológicas.

ção de unidade de produção, nos níveis de produtividade e na utilização da força de trabalho.

Essa reestruturação produtiva se deu com base no investimento na fábrica enxuta – que produz cada vez mais com menos trabalhadores, lançando mão de relações de trabalho cada vez mais flexíveis – e na industrialização difusa, que fragmenta espacialmente a produção, bem como o coletivo dos trabalhadores. Esse último, por sua vez, sofre fortes impactos em sua capacidade organizativa, com consequências significativas na formação de identidades coletivas.

A indústria de calçados, tradicionalmente caracterizada por trabalho intensivo, não foge à regra. Entretanto, o processo e o reordenamento da produção não ocorreram a partir de revoluções tecnológicas e organizacionais, e sim a partir, no fundamental, do aumento do recurso à terceirização. Nesse caso, não se trata de uma terceirização *virtuosa* – resultante do compartilhamento tecnológico de redes empresariais –, mas de uma terceirização *viciosa* – voltada para o rebaixamento de custos, tendo como base a utilização de força de trabalho barata, desorganizada e fragmentada em uma miríade de unidades produtivas, como mostra Almeida (2008), bem como a análise levada a cabo neste artigo. Essas unidades tanto podem ser fábricas regulares, com contratos de trabalho também regulares, como unidades domiciliares e *sweat shops*<sup>18</sup> representadas por pequenas fábricas, oficinas e ateliês.

A transferência e (ou) abertura de novas unidades fabris nas cidades do interior do Ceará foram justificadas pelo governo do estado com o argumento de que a industrialização geraria desenvolvimento na região e ofereceria postos formais de trabalho. Em troca, as empresas que lá se instalassem receberiam fartos incentivos fiscais. Esses novos empregos gerados surgem, paradoxalmente, como quase a única possibilidade de uma relação contratual formal, relativizando, assim,

possíveis impactos precarizantes. Diante disso, é necessário perguntar a que se refere a precarização detectada nas regiões onde essas fábricas se instalam, uma vez que a precariedade é característica da condição de vida e de trabalho da maioria da população, independentemente das fábricas. Elas e os novos empregos criados, embora propiciem uma inserção no mercado formal, pouco alteram o caráter intrinsecamente precário da condição operária.

O que é possível notar é que a realocação industrial funciona com a incorporação de novos territórios ao fluxo da economia mercantil e ao capitalismo globalizado. Insere uma população, antes vinculada à informalidade, nem tanto ao mundo dos direitos sociais, mas do consumo, característico da atual fase do capitalismo. Nesse caso, a cidadania salarial é substituída pela cidadania baseada no consumo. Cidades perdidas no interior do Ceará estão ligadas a centros produtivos na Europa e nos Estados Unidos através das tecnologias informacionais e telemáticas que controlam a produção em tempo real.

Se o Nordeste se insere no mundo globalizado e os trabalhadores nordestinos tornam-se operários fabris, no Sul e no Sudeste, os operários estão se tornando *pós-fabris*, ou mesmo *pré-fabris*, uma vez que têm retornado ao trabalho domiciliar e às formas de trabalho informal. O que se tem, então, é uma inclusão no mercado de trabalho que exclui a cidadania pelo trabalho. Mesmo não precarizando objetivamente os salários – uma vez que representam o trabalho formalizado onde antes ele praticamente inexistia –, as novas fábricas estão lá provisoriamente, enquanto os incentivos fiscais garantirem sua lucratividade e os mercados nacional e internacional demandarem seus produtos. Mas, pela característica histórica dessa indústria, é possível imaginar cenários de desmonte de fábricas e mudanças para outras regiões e (ou) países. O que efetivamente já aconteceu entre esta-

<sup>18</sup> Em tradução literal, a expressão “fábricas de suor” refere-se a oficinas ou locais de trabalho marcados pela inexistência de qualquer regulamentação da jornada de trabalho, por condições precárias, utilização irregular do trabalho de crianças e salários aviltantes.

<sup>19</sup> Nos anos 1990, uma empresa gaúcha, fabricante de calçados, fechou sua unidade na Paraíba, onde se instalou motivada pelos incentivos fiscais, e transferiu sua produção para a Bahia, que oferecia melhores condições. Esse é apenas um exemplo entre vários.

dos nordestinos.<sup>19</sup> O caráter modular da produção e o baixo ou quase inexistente investimentos em infraestrutura – fornecida pelo estado – minimizam prejuízos, bastando às fábricas encaixotarem suas máquinas para migrar para um novo local. Essa mobilidade espacial é acompanhada pelos trabalhadores, que também migram atrás dos empregos.

Ainda na década de 1990, várias unidades fabris foram fechadas, ora por serem cooperativas fraudulentas, ora porque cessaram os incentivos. Mas, de certa forma, a instalação da cadeia produtiva de calçados no estado e a melhora dos indicadores econômicos, no mercado interno principalmente, significaram o crescimento da produção e o surgimento de novos empregos.

Esses novos empregos impactam econômica e culturalmente os “novos” lugares, integrando-os globalmente, embora de forma subordinada e instável. Constituem-se no elo mais fraco da cadeia, que pode ser facilmente rompido com a flutuação dos mercados e a inserção de novíssimos territórios na produção industrial. Para o capital, a funcionalidade dessa situação é absoluta. Importa a existência de uma força de trabalho abundante e sem alternativas a não ser a de submeter-se às condições oferecidas.

Um aspecto fundamental nesse contexto diz respeito aos sindicatos dos trabalhadores, que já nascem frágeis ou, quando já existentes, acabam sob controle das próprias empresas, à revelia daqueles que deveriam representar. Na indústria calçadista do Ceará, como é possível notar, independentemente da característica político-ideológica desses sindicatos, os trabalhadores não encontram bases minimamente firmes para construir uma cultura própria de trabalhadores fabris. Como aponta Borsoi (2005), suas referências são sempre aquelas que oferecem as fábricas, cujo discurso prevalece em torno da qualidade e da excelência da produção, da prioridade no atendimento à demanda do cliente que busca seus produtos, do cumprimento de metas de produtividade etc.

Aos trabalhadores cabe seguirem tais exi-

gências, assumi-las como suas e manterem-se distantes dos sindicatos combativos, ou, então, aceitar as imposições dos sindicatos aliados aos empregadores. Agindo assim, podem preservar o que consideram o grande trunfo que têm numa região cuja precariedade de condições de vida e de trabalho é uma característica histórica: o emprego formal ou, ao menos, a garantia de remuneração regular, mesmo que pela via do trabalho informal (via trabalho domiciliar) demandado pelas próprias fábricas.

(Recebido para publicação em 27 de agosto de 2010)  
(Aceito em 06 de abril de 2011)

## REFERÊNCIAS

- ABREU, A. R. de; SORJ, B. (Org.) *O trabalho invisível: estudo sobre trabalhadores a domicílio no Brasil*. Rio de Janeiro: Rio Fundo Editora, 1993. 132p.
- ALBAGLI, S.; BRITO, J. *Arranjos produtivos locais: uma nova estratégia de ação para o SEBRAE*. Glossário de Arranjos Produtivos Locais. Rio de Janeiro: RedeSist, 2002.
- ALMEIDA, M. S. de. *A miríade dos atores produtivos na terceirização do calçado em Franca*. 2008. 233 f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, 2008.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995. 155p.
- ARAÚJO, I. M.; *Os novos espaços produtivos: relações sociais e vida econômica no Cariri cearense*. 2006. 229 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Ceará. Fortaleza, 2006.
- BNDES. Gerência Setorial de Bens de Consumo não Duráveis. *A indústria de calçados no Estado do Ceará: setores produtivos 2 (SP2)*. Fortaleza: 2001.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009. 701p.
- BORSOI, I. C. F. *O modo de vida dos novos operários: quando purgatório se torna paraíso*. Fortaleza: Edições UFC, 2005. 258p.
- \_\_\_\_\_. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. *Convergência: revista de Ciências Sociais*, México, UAEM, n.55, p.113-133, ene./abr., 2011.
- BOURDIEU, P. A precariedade esta por toda a parte. In: BOURDIEU, P. *Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998. p.119-127.
- CASTEL, R. *Metamorfose da questão social: uma crônica do salário*. Petrópolis: Vozes, 1998. 611 p.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999. 617p.
- COSTA, O. M. E. *O arranjo produtivo de calçados de Juazeiro do Norte*. 2007. 271 f. Tese (Doutorado em Economia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro. 2007.



- FENSTERSEIFER, J. E.; GOMES, J. A. Análise da cadeia produtiva do calçado de couro. In: \_\_\_\_\_ (Org.) *O complexo calçadista em perspectiva: tecnologia e competitividade*. Um estudo sobre a competitividade da indústria calçadista sob a ótica da tecnologia. Porto Alegre: Ortiz, 1995. p.23-54
- FLEURY, A. C. C. Organização do trabalho na indústria: recolocando a questão nos anos 80. In: FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. (Org.) *Processo e relações do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 1985. p.51-66.
- HARVEY, D. *Condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1993. 349p.
- LIMA, J. C. O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, São Paulo, ANPOCS, v.19, n.56, out., 2004. p.45-62.
- \_\_\_\_\_. Trabalho, família e mobilidade social: um estudo sobre sociabilidade operária. *Caderno CRH* : revista Centro de Recursos Humanos, Salvador, n.24/25, p.123-153, 1996.
- \_\_\_\_\_. *As artimanhas da flexibilização: o trabalho terceirizado em cooperativas de produção*. São Paulo: Terceira Margem, 2002.160p.
- \_\_\_\_\_. Reestruturação industrial, desemprego e autogestão: as cooperativas do Vale dos Sinos. *Sociologias*, Porto Alegre, v.10, n.19, jan./jun., p.212-249, 2008.
- MARTINS JÚNIOR, A. *Relações de trabalho no arranjo produtivo de calçados em Jaú*. Monografia. São Paulo: UFSCar, Departamento de Sociologia, 2009. 37p.
- NAVARRO, V. L. *Trabalho e trabalhadores do calçado*. São Paulo: Expressão Popular, 2005. 300p.
- SANTOS, M. A aceleração contemporânea: tempo mundo e espaço mundo. In: \_\_\_\_\_; SOUZA, M. A. (Org.) *O novo mapa do mundo: fim de século e globalização*. São Paulo: HUCITEC/ANPPUR, 1994. p.15-22.
- \_\_\_\_\_. Guerra dos lugares. *Folha de São Paulo*, 8 ago. 1999. p. 3.
- SENGENBERG, W.; PIKE, F. Distritos industriais e recuperação econômica local: questões de pesquisa e de política. In: URANI, A.; COCCO, G.; GALVÃO, A. P. *Empresários e empregos nos novos territórios produtivos: o caso da Terceira Itália*. Rio de Janeiro: DP&A, 1999. p.13-32.
- THÉBAUD-MONY, A., DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007. p. 23-58.

#### SITES:

- ABICALÇADOS. Resenha estatística 2007. Disponível em: [www.abicalcados.com.br/index.html](http://www.abicalcados.com.br/index.html). Acesso em: 06 dez. 2007.
- ABICALÇADOS. Empresas e empregados no setor calçadista em estados selecionados 2008 – Disponível em: [www.abicalcados.com.br](http://www.abicalcados.com.br). Acesso em: 10 de novembro de 2009.
- FIEC. Federação das Indústrias do Estado do Ceará. Disponível em: [www.fiec.org.br/publicacoes/carta-economica](http://www.fiec.org.br/publicacoes/carta-economica). Acesso em: 20 set. 2007, 01out. 2007.
- [www.mdic.gov.br](http://www.mdic.gov.br)
- [www.lancenet.com.br/noticias/08-07-08/331239](http://www.lancenet.com.br/noticias/08-07-08/331239).

**NEW TERRITORIES OF PRODUCTION AND  
LABOR: CEARÁ'S FOOTWEAR INDUSTRY**

*Jacob Carlos Lima  
Izabel Cristina Ferreira Borsoi  
Iara Maria Araújo*

This paper aims to analyze the industrial relocation, starting in the 1990s, in the footwear industry in the Northeast of Brazil, and the profile of the “new” numbers of workers resulting from this process. The virtual absence of a former formal labor market makes factory employment in these new territories attractive to workers with higher education. For businesses, the attraction lies in tax incentives, low cost of the workforce and low mobilization of these workers. The empirical section is Ceará, which became, with the industrial policy of internalization, the third largest producer of footwear in the country, with plants distributed in across the state. The survey consisted of: secondary data obtained from national employers' associations and trade unions and business and government agencies, interviews with union leaders from four cities, and a questionnaire applied to 197 workers from six factories - from the south and southeast - located in different regions of the state.

**KEYWORDS:** labor and restructuring of production, shoe industry, industrial relocation.

**LES NOUVEAUX TERRITOIRES DE LA  
PRODUCTION ET DU TRAVAIL: L'INDUSTRIE DES  
CHAUSSURES AU CEARÁ**

*Jacob Carlos Lima  
Izabel Cristina Ferreira Borsoi  
Iara Maria Araújo*

Cet article vise à analyser la relocalisation industrielle du secteur de production de chaussures dans le Nord-est à partir des années 1990 ainsi que le profil des “nouveaux” groupements de travailleurs résultant de ce processus. Du fait qu'avant le marché du travail formel était quasi inexistant, les emplois dans les fabriques, sur ces nouveaux territoires, deviennent intéressants pour les travailleurs plus scolarisés. Pour les entreprises l'attrait réside dans les avantages fiscaux, la main-d'œuvre bon marché et une mobilisation réduite de celle-ci. L'État du Ceara a été choisi pour notre étude empirique car, grâce à ses politiques territoriales d'industrialisation, il est devenu le troisième producteur de chaussures du Pays, sachant que les fabriques sont décentralisées dans tout l'état. La recherche présente des données secondaires obtenues auprès d'associations et de syndicats patronaux nationaux, d'organismes commerciaux et gouvernementaux; des interviews ont été faites avec des dirigeants syndicaux de quatre villes ; une enquête a été réalisée à partir d'un questionnaire auprès de 197 travailleurs de 6 fabriques – originaires du Sud et du Sud-est – localisées dans différentes régions de l'état.

**MOTS-CLÉS:** travail et restructuration productive, fabriques de chaussures, relocalisation industrielle.

**Jacob Carlos Lima** - Doutor em em Sociologia pela Universidade de São Paulo, tendo realizado Pós-doutorado no Department of Urban Studies and Development do Massachusetts Institute of Technology. Professor Titular no Departamento de Sociologia da Universidade Federal de São Carlos e Bolsista Produtividade Pesquisa do CNPq. Atua em pesquisas nas áreas de Sociologia do Trabalho, Econômica e do Desenvolvimento, destacando-se os temas: industrialização regional, redes sociais e mercados de trabalho urbanos, reestruturação produtiva, precarização do trabalho, cooperativas de trabalho, trabalho atípico, informalização, reespecialização da produção, mobilidade social e espacial, estudos culturais do trabalho e economia solidária. Publicações recentes: *O trabalho e a utopia da igualdade social*. Novos Estudos CEBRAP (Impresso), v. 89, p. 213-220, 2011; *Selbstverwaltete Armut. Müllkooperativen in Brasilien*. Informationsstelle Lateinamerika(ila), v. 336, p. 13-15, 2010; *A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (USP), v. 13, p. 17-26, 2010.

**Izabel Cristina Ferreira Borsoi** - Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Ceará . Professora do Departamento de Ciências Sociais e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal do Espírito Santo. Tem atuado principalmente nas áreas de Psicologia Social do Trabalho e Sociologia do Trabalho, estudando trabalho, saúde e modo de vida. *Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado*. Convergência (Toluca), v. 55, p. 113-133, 2011; *Produtividade, pressão e humilhação no trabalho: os trabalhadores e as novas fábricas de calçados no Ceará*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 35, p. 217-228, 2010.

**Iara Maria Araújo** - Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Ceará. Professora adjunto da Universidade Regional do Cariri. Tem experiência na área de Sociologia, com ênfase em Sociologia do Trabalho, da Educação, Econômica e do Desenvolvimento, atuando principalmente nos seguintes temas: reestruturação produtiva, industrialização regional, arranjos produtivos, redes sociais, qualificação profissional, ensino de sociologia.