

DESVALORIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA COSTUREIRA CONTEMPORÂNEA

Carla Canalle Mundel¹
Daniel Borchardt Lindner²
Emmanuelle Victória Furtado Gomes³
Heloise Giovanna Da Silva⁴
Nykolos José Köpp⁵
Stéfany Kitzberger⁶
Paulo Rodrigo Didoni Demitto⁷
Deisi Beatriz Barcik⁸

RESUMO

Os trabalhadores da área da costura sofrem há décadas com as novas tendências de mercado introduzidas no final do século XX, que incluem o processo de terceirização. Visando compreender a desvalorização da mão de obra voltada para a costura em Jaraguá do Sul, Santa Catarina, foram analisados fatores que influenciam o processo de remuneração e condições de trabalho. A pesquisa, de abordagem qualitativa, combina entrevistas semiestruturadas com costureiras que estudam no campus com uma revisão bibliográfica. O estudo revela que a terceirização e a informalidade precarizam as condições de trabalho, resultando em baixos salários, jornadas extensas e falta de direitos trabalhistas. Além disso, a grande oferta de mão de obra não qualificada acentua a desvalorização da profissão. Conclui-se que a busca por lucro e redução de custos leva à marginalização das costureiras, tornando urgente a implementação de políticas que valorizem o trabalho e assegurem melhores condições profissionais.

Palavras-chave: Indústria Têxtil; Terceirização; Desvalorização; Costureira; Fação.

ABSTRACT

Workers in the sewing sector have suffered for decades with new market trends introduced at the end of the 20th century, which include the outsourcing process. Aiming to understand the devaluation of labor dedicated to sewing in Jaraguá do Sul, Santa Catarina, factors that influence the remuneration process and working conditions were analyzed. The research, with a qualitative approach, combines semi-structured interviews with seamstresses who study on campus with a literature review. The study reveals that outsourcing and informality make working conditions precarious, resulting in low wages, long working hours and a lack of labor rights. Furthermore, the large supply of unskilled labor accentuates the devaluation of the profession. It is concluded that the search for profit and cost reduction leads to the marginalization of seamstresses, making it urgent to implement policies that value work and ensure better professional conditions.

Key words: Textile Industry; Outsourcing; Devaluation; Seamstress; Outsourced Sewing.

¹ Estudante da 5ª Fase do Ensino Médio Técnico Integrado em Modelagem do Vestuário, no Instituto Federal de Santa Catarina, Câmpus Jaraguá do Sul, Centro.

² *Idem.*

³ *Idem.*

⁴ *Idem.*

⁵ *Idem.*

⁶ *Idem.*

⁷ Co-orientador, é Mestre em Design e Marketing Têxtil pela Universidade do Minho.

⁸ Orientadora, é Doutora e Mestre em História pelo PPGHIS-UFPR, Graduada em Artes Visuais pela UNESPAR-PR.

1 INTRODUÇÃO

No final do século XVIII e início do XIX, a industrialização, que iniciou na Inglaterra, se espalhou globalmente, gerando novas formas de organização da produção, como o fenômeno destacado por Jinkings (2002), denominado de terceirização. Segundo Silva (2018), a terceirização é uma estratégia em que uma empresa contrata outra para realizar atividades que normalmente seriam executadas internamente. No setor têxtil catarinense, as facções, empresas responsáveis por serviços como corte, costura e acabamento de roupas, contratam trabalhadores sem vínculo, conhecidos como “terceiros” (Pereira; Sartorelli, 2024).

Segundo Jinkings (2002), a aderência à terceirização das atividades manuais impactou grandemente na vida dos trabalhadores do setor, pois muitas empresas têxteis, ao optaram por subcontratar facções e reduzir seus custos operacionais, realizaram a demissão de cerca de 897 mil funcionários entre 1995 e 1998. Tal processo aumentou o desemprego e a informalidade, precarizando as condições de trabalho e desmotivando trabalhadores (Pochmann, 2012); esses que, terceirizados, passaram a receber pela produção, e não mais por horas trabalhadas, reduzindo seus ganhos em aproximadamente 30%.

Como mencionam Pereira e Sartorelli (2024), esse processo criou uma disparidade entre os trabalhadores do setor, pois quando efetivos os trabalhadores têm, além de outros benefícios, maior segurança no emprego, e os terceirizados, por sua vez, acabam recebendo pagamentos mais baixos e não dispõem de perspectiva de crescimento profissional. Com as empresas focadas excessivamente no lucro e na redução de custos, a dignidade do trabalhador é gradualmente corroída, gerando um ciclo de desvalorização cada vez mais profundo, onde os direitos e o valor do trabalhador são continuamente diminuídos (Pereira; Sartorelli, 2024).

Essas breves menções, partes iniciais da nossa pesquisa bibliográfica, nos fizeram refletir sobre a desvalorização da mão de obra costureira como um problema possivelmente presente na região de Jaraguá do Sul. Assim, formulamos a seguinte questão: quais processos estão implicados na desvalorização da mão de obra costureira na região de Jaraguá do Sul?

Partindo dessa problemática, levantamos algumas hipóteses, são elas: 1) Devido aos encargos sociais associados aos contratos de trabalho, as empresas optam por terceirizar a mão de obra costureira, acarretando sua desvalorização; 2) O trabalho de costura é desvalorizado e mal remunerado, uma vez que o foco da indústria e do consumidor está na marca e ‘estilo’, deixando de lado quem confecciona as peças; 3) A fragmentação e a terceirização do trabalho impactam no valor pago pelas empresas e facções para a mão de obra costureira; 4) A grande

oferta de mão de obra costureira na região de Jaraguá do Sul é um dos motivos da precarização na remuneração dos serviços prestados às empresas.

Assim, traçamos o objetivo geral desta pesquisa: compreender como acontece a remuneração e os processos que influenciam na desvalorização da mão de obra costureira na região de Jaraguá do Sul. Desse, desprenderam-se quatro objetivos específicos, a saber: 1) Verificar a existência de leis que orientem e controlem a relação entre a mão de obra costureira e seus contratantes; 2) Entender as obrigações das empresas e das facções acerca dos encargos sociais; 3) Identificar os processos que impactam no valor pago à mão de obra costureira em Jaraguá do Sul; e 4) Identificar como acontece a contratação do trabalho costureiro terceirizado por empresas da área do vestuário da região de Jaraguá do Sul.

Com foco nos objetivos, verificamos a necessidade de empregarmos uma metodologia que nos permitisse entrevistar pessoas que trabalham e vivem a realidade da costura. Assim, construímos um roteiro de entrevista semiestruturada, a fim de recolhermos dados passíveis de análise, que nos apresentassem mais informações sobre a realidade do trabalho de costura, para, posteriormente, olharmos esses dados sob a luz de nossa pesquisa bibliográfica.

A pesquisa se justifica porque a indústria têxtil é forte na região de Jaraguá do Sul, o que faz com que muitas pessoas trabalhem na área, e a desvalorização da mão de obra costureira terceirizada afeta diretamente a qualidade de vida dessas pessoas, não só no presente, mas também no futuro. Portanto, o texto que segue analisa os dados coletados por meio de uma metodologia de aspecto exploratório e qualitativo, entrelaçando-os com nossas leituras, a fim de entendermos e levantarmos uma discussão acerca das condições de trabalho no ramo costureiro em Jaraguá do Sul.

2 METODOLOGIA

A abordagem metodológica adotada baseou-se em uma investigação de caráter exploratório qualitativo, onde o pesquisador interpreta e descreve os fatos em vez de quantificá-los. Para que essa metodologia forneça bons dados, a interação entre o pesquisador e o pesquisado é essencial, por isso as entrevistas abertas foram formas apropriadas para a coleta e análise de dados (Révillion, 2003).

O projeto foi iniciado por uma pesquisa bibliográfica em livros e artigos científicos, processo de fundamental importância na construção das nossas bases teóricas que sustentaram todo o estudo, tal como orienta Amaral (2007, *apud* Souza; Oliveira; Alves, 2021, p. 67; Gil, 2002). Visando adquirir uma compreensão da realidade econômica e trabalhista das costureiras,

foram propostas entrevistas semiestruturadas, na qual “o entrevistador usa um roteiro para a entrevista, sendo flexível em sair do roteiro para o entrevistado poder discorrer subjetivamente sobre a questão colocada” (Santos; Jesus; Battisti, 2021). As entrevistas foram conduzidas com alunas das turmas Técnico Subsequente Vestuário e PROEJA Técnico em Vestuário integrado ao Ensino Médio 2023 do IFSC – Câmpus Jaraguá do Sul - Centro, que, após preencherem um questionário de amostra, concordaram em participar dessa pesquisa científica. Com o uso dessa metodologia conseguimos nos aproximar da perspectiva das costureiras sobre o tema proposto e conseguimos entender um pouco da realidade dentro das facções.

Para garantir a confidencialidade e proteger a identidade das entrevistadas e empresas, seus nomes serão mantidos em sigilo e substituídos por Entrevistada 1, 2 e 3 e Empresa A e B. Dentre as três participantes, duas atuam como costureiras em facções distintas, e a terceira trabalha em uma empresa de Jaraguá do Sul.

Como o propósito foi investigar quais processos acarretam a desvalorização da mão de obra costureira na região de Jaraguá do Sul, a escolha da metodologia foi determinante, já que segundo Duarte (2004, p. 215), através da entrevista é possível ao pesquisador fazer “uma espécie de mergulho em profundidade, coletando indícios dos modos como cada um daqueles sujeitos percebe e significa sua realidade” (Duarte, 2004).

3 ANÁLISE DE DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para satisfazer nosso objetivo geral, este sendo: compreender como acontece a remuneração e os processos que influenciam na desvalorização da mão de obra costureira na região de Jaraguá do Sul, construímos um questionário de amostra para a Pesquisa Científica, a fim de selecionar pessoas que estivessem dispostas a participar de uma entrevista, formulada com um roteiro preestabelecido. Inicialmente, classificamos uma amostra de 6 pessoas, mas, infelizmente, aplicamos a entrevista com apenas 3 destas, dado que as outras 3 não responderam ao nosso contato. As respostas dessas entrevistas serão analisadas no decorrer deste tópico.

As participantes, aqui indicadas pelos números 1, 2 e 3, têm as seguintes experiências profissionais no ramo da costura: a Entrevistada 1 possui 24 anos de experiência na costura, trabalha como terceirizada para uma facção e possui máquinas em casa, o que lhe permite atuar de forma independente. A Entrevistada 2, com cerca de 3 anos de experiência, trabalha como costureira em uma empresa, e destaca de maneira positiva o aprendizado familiar, ressaltando que, apesar de não ter a intenção de seguir na profissão a longo prazo, os conhecimentos adquiridos por ela foram relevantes. A Entrevistada 3, atua há 4 anos na área, trabalha em uma

facção administrada por sua irmã, um grande espaço compartilhado com várias costureiras. Todas residem na região de Jaraguá do Sul e entraram em contato com a costura por influência de familiares que já atuavam no setor.

Ao serem questionadas sobre o motivo de escolherem a costura como profissão, as respostas divergiram: a Entrevistada 1 explicou que se identifica com a área de costura desde a infância, ressaltando que nunca se afastou dessa atividade; a Entrevistada 2, por sua vez, relatou que sua entrada na costura foi motivada pelo trabalho de sua família no setor. Já a Entrevistada 3 afirmou que sua opção pela área está diretamente ligada à grande demanda existente na região.

Quando levantado sobre a existência de treinamentos ou capacitações nas empresas ou facções para as quais as participantes prestam serviços, as Entrevistadas 1 e 3 responderam atuar em facções e relataram que não recebem treinamentos ou cursos para qualificações, afirmando ter aprendido apenas com a família. Em contrapartida, a Entrevistada 2, que trabalha em uma empresa de Jaraguá do Sul, informou que recebeu um treinamento de 5 dias ao ser contratada. No entanto, ela comentou que embora o suporte disponibilizado apresente uma aparência favorável, na prática demonstra-se falho devido à ausência de comprometimento por parte dos instrutores em esclarecer dúvidas e fornecer apoio para o aprendizado e aprimoramento profissional do colaborador. Podemos, assim, entender que tal treinamento se torna insuficiente e incompleto.

Acerca das exigências e relações com os contratantes, a Entrevistada 2 afirmou que, na Empresa A, seu trabalho na costura é visto apenas como uma função produtiva, sem foco no desenvolvimento pessoal ou profissional: "(...) eles só querem alguém para produção, não querem ver você evoluir ou algo assim (...)". Apesar de ter demonstrado interesse em aprender sobre o maquinário e os processos da empresa, ela não recebeu nenhum incentivo para seu crescimento, sendo direcionada exclusivamente às demandas imediatas da produção. Em um contexto semelhante, a Entrevistada 1 destaca que, ao negociar o preço por peça, caso não aceite o valor oferecido pelo contratante, ele rapidamente encontra outra pessoa que aceitará.

Conforme Pereira e Sartorelli (2024, p. 135), “o aumento do desemprego, com a diminuição das contratações formais, aumento da precarização, o pagamento de salários baixos e a perda de direitos trabalhistas” resultam em um grande excedente de mão de obra no país. Isso facilita o processo das empresas em encontrar pessoas dispostas a aceitar qualquer forma de emprego, independentemente da remuneração ou das condições laborais oferecidas, em virtude da necessidade de garantir uma fonte de renda (Pochmann, 2012).

A análise das condições de trabalho nas facções, a partir das entrevistas e da fundamentação teórica, revela um cenário de precariedade. As entrevistadas destacaram que, em termos de ergonomia, há uma adaptação das condições às necessidades do trabalho, como a utilização de almofadas em cadeiras inadequadas, como apontou a Entrevistada 3; ou a percepção de que, embora as atividades sejam fisicamente exigentes, a ergonomia está “de acordo” segundo a Entrevistada 1. No entanto, as falhas estruturais e os problemas com o ambiente de trabalho dentro da Empresa A é evidenciado pela Entrevistada 2, que mencionou o estado defasado das instalações, com ventiladores quebrados, o que não ameniza o calor excessivo, e cadeiras velhas. Este contexto confirma a análise de Pereira e Sartorelli (2024), onde a falta de estrutura e os baixos investimentos em ergonomia e segurança aumentam a exposição dos trabalhadores a doenças físicas, como dores nas costas, ombros e pernas. A precariedade das condições de trabalho através da falta de infraestrutura e de materiais adequados comprometem a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, como ilustrado nas respostas das entrevistadas.

Garcia (2007) nos fala que os direitos trabalhistas garantidos pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho conduzem a uma conclusão direta: a necessidade de garantir os direitos básicos dos trabalhadores, visando superar a superexploração e enfrentar o impacto significativo nos custos da mão de obra. Com isso em mente, perguntamos para as participantes os sentimentos quanto ao desamparo e insegurança profissional vivida na área. A Entrevistada 2 disse não ter inseguranças, mas mostrou desdém aos trabalhos temporários ofertados pelas empresas, ela diz - “(...) Eu já fiquei 6 meses trabalhando com base na Empresa B ali e imagina você ficar 6 meses (...), tu fica 6 meses ali e do nada “*puf*”, “não, tu não passou, já era”, eu acho isso tipo, acho muito inseguro, bem ruim”. Já a Entrevistada 3 não aparentou inseguranças, ademais, afirmou possuir vários benefícios trabalhando como MEI - “(...) Então o MEI hoje em dia tem todos esses benefícios. Se acontece alguma coisa, eu tenho direito de correr atrás. (...)”, algo que não foi mencionado pela Entrevistada 1 - “(...) desde que eu entrei pra trabalhar como costureira autônoma eu soube que tinha, assim, essas desvantagens que não tem na CLT, né? (...)” onde a mesma diz ser necessário - “(...) fazer como se fosse uma poupança todo mês pra quando chega final de ano seria como o seu 13º, férias, porque a gente sabe que não tem”.

Garcia (2007) diz ser evidente que a terceirização acarreta prejuízos para o trabalhador, pois este não tem acesso aos benefícios garantidos a um funcionário contratado. Assim, diversos direitos dos trabalhadores são comprometidos, resultando em significativos prejuízos para

aqueles que atuam como prestadores de serviços terceirizados, sobretudo para aqueles que não dispõem de orientações acerca de como construir solidez financeira ao longo do tempo e se preparar para a época de aposentadoria.

Sobre o modo como os trabalhos chegam - quantidade e prazo - sendo aceitos pelas costureiras participantes da pesquisa, a Entrevistada 1 nos contou que "(...) geralmente quando chega um lote, 5 a 7 dias que eles dão pra entregar de volta (...)", e ainda complementou "(...) Então dependendo da peça, as vezes o custo da peça, o valor que ela vem pra gente, aí tem que dar uma corrida". Além disso, a Entrevistada 2 comentou que às vezes as costureiras de sua facção "não dão conta" e acabam entregando o serviço com atraso. Isso evidencia algo que é mencionado por Jinkings (2002, p. 87) de que os ritmos de trabalho individuais não são levados em consideração, pois, como foi dito pela Entrevistada 1, as costureiras devem "correr" para alcançar as metas de produção impostas pelo contratante. Da mesma forma, a entrevistada 3 mencionou, na questão 11, que há um acréscimo de 15% na remuneração para as entregas dentro do prazo. Esse incentivo financeiro, por assim dizer, recai sobre as costureiras, sendo um motivo para a "correria", a fim de alcançar o prazo estipulado e ter melhor remuneração.

As respostas obtidas a respeito do tempo dedicado ao trabalho refletem diferenças na realidade das entrevistadas. A Entrevistada 2 que, como já mencionado, trabalha em uma empresa de Jaraguá do Sul, revelou que trabalha 8h diariamente e faz hora extra nos fins de semana, mas reiterou que é opcional. Já as outras participantes nos mostraram outra perspectiva — a Entrevistada 1 afirmou que faz seu próprio horário, adaptando-o para cumprir suas demandas pessoais e as do trabalho. Por sua vez, a Entrevistada 3 comentou que — pelo fato de estar estudando — trabalha de 7h a 8h diárias, mas trouxe, também, a realidade de sua irmã, dizendo que: "(...) A minha irmã faz em torno de 12h às 13h por dia, às vezes até 14h. (...)", Essa informação pode ser entendida com o auxílio de Jinkings (2002, p. 88), que expõe as condições de trabalho das faccionistas que possuem jornadas de trabalho maiores que as costureiras não terceirizadas. Esse aspecto mostra a precarização do trabalho costureiro causada pela terceirização. As longas e exaustivas jornadas de trabalho prejudicam, não só o momento de descanso da trabalhadora, como também suas relações pessoais e vida social.

Como ocorreu na questão anterior, as diferentes situações das entrevistadas se cruzam, evidenciando o contraste dos dois contextos. Ao serem questionadas se haviam faltado às aulas devido às demandas do trabalho, tanto a Entrevistada 1 quanto a Entrevistada 3, que trabalham em facções, afirmaram que às vezes precisam faltar para conseguir entregar o pedido no prazo.

Já a Entrevistada 2, comentou que nunca precisou faltar às aulas devido à demanda e quantidade de peças, apenas precisou participar de um treinamento em sua primeira semana de trabalho.

Assim, como mencionado anteriormente por Jinkings (2002), as costureiras faccionistas acabam por ter uma jornada de trabalho maior do que as não terceirizadas, o que, somado com as respostas obtidas, mostra a disparidade entre os ambientes de trabalho. Além disso, Alves (2002, p. 5), comenta que, após a reestruturação do trabalho, novas metodologias problemáticas tiveram impacto no ambiente trabalhista, uma delas sendo o pleno engajamento dos funcionários. Essa prática visa intensificar o processo de trabalho e produção, porém, sem aumentar a quantidade de trabalhadores, sobrecarregando os já contratados. Nesse cenário, que favorece os capitalistas e a acumulação de suas riquezas, o proletário sofre com jornadas extensas e cansativas, metas de produtividade e sobrecarga de serviços, conseqüentemente, o trabalho precarizado danifica a sua qualidade de vida.

No que diz respeito às demandas exigidas às costureiras, a Entrevistada 3 informou receber suas demandas através de sua irmã, a contratante. Já a Entrevistada 1 afirmou determinar por suas demandas por si mesma. Além disso, comentou ter um convívio amistoso com seu fornecedor - “(...) com a pessoa que tá me fornecendo o serviço, tá bem tranquilo, a gente consegue ter uma conversa assim, legal né. (...)” - entretanto, nem sempre foi assim, alegando que ao longo do tempo trabalhando na área, pode notar “(...) como as pessoas tratam as outras, elas só pensam no lucro e não na saúde da pessoa.”. Algo que é ressaltado por Pereira e Sartorelli (2024) onde a busca por lucros máximos e a redução de custos no mercado resulta na adoção da terceirização, muitas vezes em detrimento dos direitos dos trabalhadores. Isso acarreta a falta de garantias de remuneração, além disso, altera as formas de apuração salarial e gera condições de trabalho inadequadas.

As respostas às questões atinentes à pressões oriundas das demandas das confecções e o impacto dessas condições no dia a dia revelaram situações produtivistas no ambiente de trabalho das costureiras, com impactos financeiros, físicos e psicológicos. O relato da Entrevistada 2 ilustra essa realidade, alinhando-se à análise de Jinkings (2002) sobre a fragmentação do trabalho, onde tarefas específicas são atribuídas a cada operária, possibilitando a cobrança mútua de possíveis falhas e criando um ambiente competitivo e estressante.

A Entrevistada 2, que trabalha sob regime CLT, descreveu um ambiente com falta de suporte, comunicação ineficiente e metas irrealistas. Ela afirmou:

“(...) Eles contam as 8 pessoas lá da produção certinho e querem que aquele tanto lá de peça que tem que tirar seja tirado. (...) Então eles não se importam com o que

aconteceu ali no meio do caminho, eles só cobram (...) eu vejo muito isso, principalmente na linha que eu trabalho, que é uma linha de alta produção. (...)”.

Nesse relato, a Entrevistada 2 também evidenciou como as condições reais de trabalho, como máquinas danificadas e cronogramas rígidos, são desconsideradas, mostrando sua frustração diante da pressão constante por resultados. Infelizmente, a rotina também levou a Entrevistada 2 a ter uma saúde mental precária, sofrendo de crises de ansiedade em seu ambiente laboral. Essa lógica produtivista é um componente da denominada “racionalização da empresa” cuja premissa central, segundo Wood Jr. (1992, p. 8), é a busca pela máxima eficiência organizacional, desconsiderando as particularidades do ritmo de trabalho de cada operária, como demonstrado pelo relato da Entrevistada 2.

Por outro lado, a Entrevistada 1, que realiza serviços domiciliares para facções, adotou uma postura pragmática diante das exigências dos contratantes. Ela relatou que, diante de solicitações que excedem sua capacidade de entrega, prefere redirecionar sua atuação para serviços menos extenuantes, a fim de evitar desgastes. De maneira análoga, a Entrevistada 3 descreveu um ambiente laboral em que a gestão de prazos está atrelada a incentivos financeiros, como já mencionado: há um acréscimo de 15% na remuneração para entregas realizadas dentro do período estipulado, sendo que o descumprimento dos prazos acarreta a perda do benefício.

Ambas as situações demonstram como as trabalhadoras são pressionadas a se adaptar aos padrões de rendimento e eficiência exigidos pelas empresas, podendo até optar por não aderir a tais padrões, caso aceitem uma remuneração menor. De acordo com Jinkings (2002), essa cobrança pela adoção do discurso empresarial de "competitividade", "eficácia" e “qualidade” existe desde a década de 1980, quando as empresas começaram a mobilizar o trabalhador para se alinhar integralmente aos seus objetivos de lucratividade. No caso das entrevistadas, isso se traduz na possibilidade de obter um retorno financeiro superior, caso decidam cumprir com as demandas e prazos estabelecidos, desconsiderando, aí, os impactos em suas vidas particulares.

Dentro da perspectiva financeira, as respostas à questão n.º 12 do apêndice n.º 2 revelaram a disparidade entre a remuneração obtida pelas horas trabalhadas de uma costureira de facção se comparada à jornada de trabalho diária de uma costureira de empresa. Durante a entrevista, a Entrevistada 1 explicou que, como faccionista, a remuneração depende diretamente da quantidade de peças produzidas, afirmando que “quanto mais tu trabalha, mais tu vai ganhar”. Ela observou que, apesar do esforço intenso necessário, com jornadas que vão de 5h

da manhã até 22h ou 23h, a remuneração é muito baixa em relação ao tempo e esforço dedicados ao trabalho, especialmente se comparada com outras regiões.

Essa situação ilustra a dinâmica comum entre as faccionistas, onde o pagamento ocorre conforme a demanda e a produtividade, e não com base no tempo trabalhado. De fato, como cita Luceno, Celestino e Nascimento (2020): “a remuneração do profissional é compatível com sua produção”. Ou seja, a remuneração das costureiras de facção é vinculada diretamente ao número de peças produzidas, uma lógica que implica na intensificação das horas de trabalho para alcançar um rendimento minimamente digno. Isso se alinha com o relato da Entrevistada 3 diante da pergunta n.º 7 do apêndice n.º 2, que também destacou o excedente de horas trabalhadas por dia para atingir as metas de produção. Algo que compromete tanto a qualidade de vida quanto o tempo disponível para outras atividades, como a convivência familiar e social.

O excedente de horas diárias trabalhadas é um aspecto frequentemente prejudicial, e impacta no psicológica e socialmente. Girelli (2012) destaca que essa prática de sobrecarga de trabalho pode resultar em sérios prejuízos para a saúde do trabalhador e para seu relacionamento familiar, visto que o tempo para descanso e lazer é drasticamente reduzido.

O modelo de trabalho terceirizado, com base no pagamento por peças produzidas e no cumprimento de prazos apertados, reflete a precarização do trabalho apontada por Jinkings (2002), que informa que os trabalhadores terceirizados no setor da moda ganham de 20% a 30% a menos do que os contratados diretamente pelas indústrias. A desigualdade entre a remuneração obtida pelas faccionistas e as costureiras contratadas por empresas formais é evidente quando comparadas em relação à quantidade de horas trabalhadas, tanto diárias quanto semanais. O prolongamento da jornada de trabalho das faccionistas favorece os empregadores, uma vez que estes não são obrigados a arcar com o adicional de 50% previsto para as horas extras em contratos formais. Assim, o trabalho domiciliar, embora aparentemente autônomo, configura-se como uma expressão de precarização, uma vez que não há regulamentação sobre a jornada de trabalho e outros direitos trabalhistas (Neves; Pedrosa, 2007).

Dessa forma, as faccionistas enfrentam jornadas muito mais longas para tentar compensar os baixos valores pagos por peça, enquanto as costureiras com vínculo direto com a empresa, possuem uma estrutura de trabalho com maior estabilidade e benefícios trabalhistas, embora ainda encarem suas próprias dificuldades.

A comparação entre essas duas modalidades de emprego, feita também por Neves e Pedrosa (2007), nos revela que os trabalhadores diretos da empresa, situados no topo da hierarquia, usufruem de direitos sociais que diminuem à medida que se avança ao longo da

cadeia produtiva. Entretanto, na maioria das vezes, os trabalhadores na ponta dessa cadeia estão submetidos a condições de trabalho socialmente desprotegidas.

Outro fator relevante para a baixa remuneração das faccionistas pode ser observado nas respostas obtidas na pergunta n.º 13 do apêndice n.º 2, que revelou um excedente de mão de obra costureira na região, embora sem a devida qualificação. Cenário que contribui para uma maior competitividade entre as facções e para a diminuição dos valores pagos às costureiras.

A resposta da Entrevistada 2 ajuda a entender essa dinâmica. Ao ser questionada se, em sua visão, havia uma abundância de costureiras na região, ela afirmou: “Muito! Porque a Empresa A está sempre contratando. E lá na costura tá sempre entrando gente nova. Eles tão sempre contratando alguém.”. Este fenômeno é evidenciado também quando Nascimento (2018) esclarece que, embora a cadeia têxtil envolva diversos setores, como as indústrias químicas, de fibras e filamentos, tecelagens e malharias, é a indústria de vestuário, situada no final dessa cadeia, que emprega o maior número de profissionais.

Entretanto, é importante destacar que, como apontado pela Entrevistada 3, essa abundância de trabalhadores neste setor, refere-se principalmente a “operadores de máquina”, e não a profissionais qualificados de costura. Ela explicou sua reflexão do seguinte modo:

Tem muita demanda, e profissional que sabe costurar não tem. Tem aquelas meia boca, assim sabe? Que acha que sabe e na verdade não. Na verdade não é costureira, é operadora de máquina. Que é aquela que sabe fazer uma coisa só, só aquilo ali na questão de produção. Mas a costureira que sabe trabalhar em mais operações, em mais máquinas, é muito difícil de achar. Aquela que sabe trabalhar em mais máquinas, sabe fazer mais operações, sabe fazer uma peça completa. (Entrevistada 3, 2024)

A distinção entre “costureira” e “operadora de máquina” é crucial para compreender o impacto na remuneração. Costureira, conforme define a literatura, é uma profissional que realiza operações de costura em diferentes tipos de tecidos, utilizando máquinas de costura e outras ferramentas específicas. Ela deve ter conhecimento em técnicas de costura, como o uso de agulhas, linhas, fitas e outros materiais, além de habilidades em operar máquinas de costura, como a galoneira, zig zag ou overloque (Ambrosi; Queiroz, 2004). Já o operador de máquina, como explica a Entrevistada 3 e reforçado por Acero (1982), é aquele que, embora consiga realizar tarefas específicas, não detém o mesmo nível de qualificação e conhecimento técnico que uma costureira.

Essas funções, embora distintas, se misturam no setor têxtil, pois como cita Jinkings (2002), ao buscar maximizar lucros, as empresas preferem contratar profissionais menos qualificados, dispostos a realizar o trabalho por valores mais baixos. Esse fenômeno dificulta a

precificação do trabalho da costureira qualificada, resultando em um pagamento inferior ao seu nível de competência. A Entrevistada 3, por exemplo, mencionou essa dinâmica ao afirmar:

Então elas não brigam pelo valor do produto, elas aceitam qualquer coisa. Assim, eu não vou aceitar porque eu quero um valor melhor pra mim, só que tem outra que vai lá e aceita, ela não briga pelo valor. Então a gente não tem como pedir pra empresa aumentar o valor dos pedidos porque sempre tem alguém que aceita. (Entrevistada 3, 2024)

A Entrevistada 1 também compartilhou sua visão sobre o assunto:

Também tem isso, porque aqui, vamos supor, cada esquina tem uma facção. Então, isso tem muito, vamos supor, se eu não aceito um preço mais baixo, ele sai da minha casa mas sabe que ali na outra casa ele vai conseguir a mão de obra que ele precisa.

Esse fenômeno está alinhado com a conclusão de Klagsbrunn (1999 apud Jinkings, 2002) quando este afirma que “quanto mais trabalhadores estiverem desempregados, concorrendo por um posto de trabalho, mais se deterioram os níveis de salário e as condições de trabalho e emprego.” Dessa forma, a excessiva oferta de mão de obra não qualificada no setor têxtil acentua a competição entre as faccionistas, levando à redução dos salários e, conseqüentemente, à deterioração das condições de trabalho das costureiras profissionais.

Em relação à percepção sobre a valorização social e a importância do papel das costureiras no processo produtivo, as entrevistadas apresentaram respostas similares. Evidenciando que as estruturas empresariais frequentemente priorizam atividades criativas e estratégicas - Design, Estilismo, Modelagem, Marketing e outros - e negligenciam a relevância das costureiras de alta produção, fundamental para a materialização das peças.

Conforme Oliveira (2023), tal desvalorização coloca as dinâmicas capitalistas no foco da causa, pois tais dinâmicas promovem a desterritorialização da produção, precarizando condições laborais e ampliando a terceirização, como nos casos das nossas Entrevistadas 1 e 3, que atuam sob regime terceirizado. Em complemento, as entrevistadas indicaram que, frequentemente, as costureiras são subvalorizadas em relação a funções como as de Estilistas e Modelistas. A Entrevistada 3 observou que, embora as estilistas dominem a criação e a modelagem, muitas não sabem costurar, enquanto as costureiras conseguem fazer uma peça do zero. Apesar de sua importância, as costureiras ainda são vistas como ocupantes de funções operacionais, o que impacta no reconhecimento social e profissional do seu trabalho.

Em um setor predominantemente ocupado por mulheres, o histórico de dissipação do emprego feminino contribui para a falta de valorização das atividades manuais, e sobre isso, Oliveira (p. 40, 2023) relata: “uma bipolarização dos empregos femininos, onde, de um lado,

estão mulheres executivas exercendo profissões intelectuais e, de outro, mulheres em ocupações consideradas como tradicionalmente femininas.” Em outras palavras, a desigualdade ocorre, conforme relatado pelas nossas entrevistadas, entre as próprias mulheres, como estilistas e costureiras. A autora complementa ainda que a desvalorização, além de ser atribuída ao caráter manual do trabalho, pode também decorrer do fato de a costureira ocupar a última etapa do processo produtivo, o que facilita ou até se torna um fator determinante para a terceirização.

A Entrevistada 2 relatou uma situação em que ela e colegas precisaram auxiliar no setor de Mostruário, responsável pelas peças-piloto. Embora não tenha percebido diretamente uma postura de superioridade por parte dos profissionais do setor, ao ser questionada sobre seu sentimento em relação a esse aspecto, ela comentou: “acho que a empresa trataria eles como superior.”. Esse relato mostra como a desvalorização do trabalho está profundamente enraizada no setor de costura, sendo mais acentuada nas fábricas, mas ainda presente nas empresas.

Essas situações de precariedade e desvalorização do trabalho têxtil, trazidas até aqui, são ilustradas no curta-metragem “Trabalho Precário, Produção de Luxo” (2015), analisado por Pereira e Sartorelli (2024). As autoras destacam trechos que dialogam com os dados aqui analisados, trazendo visibilidade às condições enfrentadas pelas trabalhadoras terceirizadas do setor. No curta, a personagem Francisca expressa sua realidade como faccionista:

Às vezes eu me sinto assim, tão triste, ai às vezes eu fico conversando com o meu esposo, eu fico triste, porque o nosso trabalho às vezes não é nem reconhecido, porque faccionista deveria trabalhar de carteira assinada, a gente não trabalha de carteira assinada, deveria ter uma lei para faccionista, porque se chegar a adoecer, você não tem como receber um benefício enquanto você tá se tratando, enquanto você tá doente, [...] você adoecer, não tem dinheiro nem pra comprar um remédio (Pereira; Sartorelli, 2024).

Essa narrativa permite perceber a perpetuação da precarização do trabalho, tal como é sugerido, novamente, no final do curta, quando Francisca ensina o ofício à filha mais velha, mesmo desejando um futuro diferente para ela: “Elas só fazem uma coisa aqui depois do estudo, primeiro o estudo! (...) Eu digo é muito pra minha filha, que eu queria que ela estudasse é para administração, para ela aprender a administrar, que é muito bom” (Pereira; Sartorelli, 2024, p. 13). Apesar de desejar um caminho diferente, Francisca sente-se obrigada a transmitir sua própria trajetória para suas filhas, considerando a carência material da família, mesmo que isso envolva jornadas longas e exaustivas.

Assim como Francisca, as entrevistadas relataram a falta de reconhecimento e valorização. E, com o foco das empresas no lucro e na redução de custos, a dignidade do

trabalhador continua sendo corroída, perpetuando um ciclo de desvalorização, no qual, segundo Pereira e Sartorelli (2024), os direitos e o valor do trabalhador são continuamente diminuídos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa possibilitou a investigação de uma mostra da realidade da terceirização em Jaraguá do Sul e alguns dos impactos econômicos e sociais que atuam sobre a trabalhadora costureira, algo relevante se considerarmos que a indústria têxtil-vestuarista é uma das principais atividades econômicas de Santa Catarina. Baseando-se na pesquisa bibliográfica e nas respostas obtidas nas entrevistas aplicadas, nos voltamos ao nosso problema de pesquisa “quais processos estão implicados na desvalorização da mão de obra costureira na região de Jaraguá do Sul?”, visando elucidar os pontos nodais de nossa pesquisa.

Com base em nosso problema, a primeira hipótese que levantamos foi: devido aos encargos sociais associados aos contratos de trabalho, as empresas optam por terceirizar a mão de obra costureira, acarretando sua desvalorização. A fim de discutir essa hipótese, nos valem do que diz Silva (2018), que as empresas contratantes, ao formalizarem esses contratos civis com as empresas terceirizadas, buscam isentar-se das obrigações contratuais e dos custos associados à contratação efetiva. Além disso, Garcia (2007) afirma que os trabalhadores terceirizados não possuem os mesmos benefícios garantidos aos funcionários contratados diretamente, o que resulta em desvantagens aos prestadores de serviços terceirizados.

Algumas das desvantagens dos terceirizados são evidenciadas nas respostas à questão n.º 6 do apêndice n.º 2, onde pudemos perceber que as terceirizadas compreendem os prejuízos provenientes da terceirização, como quando a Entrevistada 1 comentou que sabe da necessidade de fazer uma poupança durante o ano, porque também sabe que não terá férias remuneradas e nem 13º salário. Por outro lado, a resposta da Entrevistada 3 nos chama a atenção, ao afirmar que têm benefícios trabalhando como MEI, porém, se aproximarmos do que diz Ansiliero et al. (2024), os direitos de quem possui MEI não englobam todos os garantidos pela CLT, algo que aparentemente ela desconhece. Dessa maneira, podemos confirmar a nossa primeira hipótese, pois as respostas que obtivemos são exemplares que refletem, ainda que minimamente, a realidade da terceirização, onde o corte de custos por parte dos contratantes gera grandes desvantagens ao trabalhador terceirizado, sejam elas de origem financeira, social, ou até mesmo psicológica.

De forma convergente, as entrevistas e a literatura analisada nos fizeram perceber que a desvalorização e a remuneração inadequada do trabalho de costura são realidades enfrentadas

pelas costureiras, agravadas pelas dinâmicas estruturais da indústria da moda. Segundo Oliveira (2023), o fortalecimento do capitalismo promoveu a chamada “desterritorialização da produção”, intensificando a precarização das condições laborais e ampliando a terceirização nos setores que demandam atividades manuais. Essa percepção encontra respaldo nas falas das Entrevistadas 2 e 3, que relataram serem percebidas, em comparação com outros setores, como meras executoras de funções operacionais. A autora também argumenta que a desvalorização pode estar associada ao fato de a costureira ocupar a etapa final do processo produtivo, facilitando, ou até mesmo determinando, a terceirização dessa função.

Desse modo, confirmamos a segunda hipótese, de que a percepção da superioridade do trabalho intelectual em relação ao manual, aliada à facilidade de terceirização, impacta diretamente no reconhecimento social e profissional dessas trabalhadoras em comparação com outras áreas, como Design, Estilismo, Modelagem e Marketing. Consequentemente, isso reflete em seus salários, que, conforme Jinkings (2002), podem ser de 20% a 30% inferiores aos dos trabalhadores contratados diretamente pelas empresas.

A fragmentação e a terceirização do trabalho lesam a remuneração das costureiras, como destacado por Garcia (2007), porque a terceirização prejudica os trabalhadores ao negar-lhes os benefícios que, de outro modo, são oferecidos aos funcionários contratados diretamente pelas empresas, comprometendo diversos direitos trabalhistas. Pereira e Sartorelli (2024) reforçam que a busca pela maximização de lucros e a redução de custos impulsionam a adoção da terceirização, resultando na precarização das condições de trabalho e na falta de garantias salariais. Dessa forma, confirma-se a hipótese de que as práticas de terceirização reduzem a remuneração das costureiras. Essa desvalorização do trabalho costureiro é, ainda, ilustrada no curta-metragem “Trabalho Precário, Produção de Luxo” (2015), que, conforme Pereira e Sartorelli (2024), exemplifica como as relações e o ambiente de trabalho contribuem para a desvalorização do trabalhador no setor têxtil.

Para nossa quarta e última hipótese: a grande oferta de mão de obra costureira na região de Jaraguá do Sul é um dos motivos da precarização na remuneração dos serviços prestados às empresas. Entendemos a hipótese também como verdadeira, pois através da análise da resposta obtida pela Entrevista 1 à questão n.º 4 do apêndice n.º 2 em conjunto com a base bibliográfica entendemos que existe a dificuldade de negociar valores justos pelas peças produzidas. Entretanto, os contratantes facilmente encontram outros trabalhadores dispostos a aceitar condições inferiores, motivados pela necessidade de geração de renda. Essa situação é exemplar de um cenário mais amplo descrito por Pereira e Sartorelli (2024), onde o aumento do

desemprego, a redução das contratações formais e a precarização generalizada criam um excedente de mão de obra vulnerável.

A realidade de vulnerabilidade nos leva a refletir sobre o papel das instituições de ensino profissionalizantes, como o próprio Instituto Federal de Santa Catarina, no enfrentamento dessas questões. Os cursos oferecidos pelo IFSC Câmpus Jaraguá do Sul - Centro, como o Ensino Médio Integrado ao Técnico em Modelagem do Vestuário, Técnico Subsequente Vestuário e PROEJA, podem contribuir significativamente para os futuros profissionais terem não apenas habilidades práticas, mas também ferramentas para reivindicar condições mais dignas e rentáveis, fortalecendo o setor de costura. Essa atuação se alinha aos princípios que fundamentam os Institutos Federais, pois, segundo a Lei Nº 11.892, Art. 6º, os Institutos têm por finalidades e características, fomentar o desenvolvimento local e regional, integrando educação, ciência e tecnologia às demandas reais das comunidades.

Embora a pesquisa realizada represente uma amostra limitada, os indícios levantados permitem uma reflexão importante sobre o futuro do setor de costura na região de Jaraguá do Sul e, mais amplamente, sobre a necessidade de ações efetivas para reduzir as condições precárias enfrentadas pelos trabalhadores. Essa discussão também mostra a relevância de fortalecer iniciativas educacionais e institucionais que promovam, além da qualificação técnica, a autonomia e a capacidade de negociação dos profissionais. Acreditamos que o IFSC, com sua missão de integrar educação, ciência e tecnologia para o desenvolvimento social, tem o potencial de liderar esforços nesse sentido, ampliando o impacto positivo de seus cursos.

Por fim, deixamos aqui registrado nosso agradecimento às costureiras que cederam parte de seu tempo e contribuíram sobremaneira para este trabalho. Aproveitamos para destacar a necessidade de novas pesquisas e ações que se dediquem ao tema com maior profundidade a fim de compreender para poder propor ajustes e transformações na cadeia produtiva e nas relações profissionais do setor da costura. Pois suspeitamos que transformações nesses termos, ainda que pequenas, impactarão na realidade socioeconômica de quem atua e depende da costura para prover seu sustento.

REFERÊNCIAS

ACERO, Liliana. **O impacto das mudanças tecnológicas nas qualificações de mão-de-obra e no emprego: o caso da indústria têxtil.** *Revista Mudanças Tecnológicas*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 4, p. 28-45. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/QGVkwVTnft8LTqh4Rt9pSMF/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 nov. 2024.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e sindicalismo no Brasil: Um balanço crítico da “década neoliberal” (1990-2000).** Curitiba: Revista de Sociologia e Política, UNESP, 2002. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rsocp/a/cqQdQF55TQF3Gb55DQqW4wc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 ago. 2024.

AMBROSI, Dagmar; QUEIROZ, Maria de Fátima Ferreira. **Compreendendo o trabalho da costureira: um enfoque para a postura sentada.** *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 29, n. 109, p. 11-19, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TTQfzspRtHmmbfFXDSqJKzK/> . Acesso em: 30 out. 2024.

ANSILIERO, Graziela; COSTANZI, Rogério Nagamine; CIFUENTES, Ricardo. Microempreendedor individual (MEI): evolução da legislação, revisão da literatura e temas para o debate. Rio de Janeiro: Ipea, fev 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13021/1/TD_2971_web.pdf. Acesso em 21 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **INSTITUI A REDE FEDERAL DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL, CIENTÍFICA E TECNOLÓGICA, CRIA OS INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.** Brasília, Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111892.htm. Acesso em: 20 nov. 2024.

DUARTE, Rosália. **Entrevistas em pesquisas qualitativas.** Curitiba: 2004, UFPR. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/er/n24/n24a12.pdf>. Acesso em: 08 mai. 2024.

GARCIA, Roberto Bertoldo. TERCEIRIZAÇÃO: impacto sobre os custos de mão-de-obra. **Caminhos de Geografia**, Uberlândia, v. 8, n. 1, p. 100-108, 31 maio 2007. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/caminhosdegeografia/article/download/15578/8818/0>. Acesso em: 1 dez. 2024.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: ATLAS, 2002. Disponível em: https://docentes.ifrn.edu.br/mauriciofacanha/ensino-superior/redacao-cientifica/livros/gil-a.-c.-como-elaborar-projetos-de-pesquisa.-sao-paulo-atlas-2002./at_download/file. Acesso em: 25 abr. 2024.

JINKINGS, Isabella. **Reestruturação produtiva e emprego na Indústria têxtil catarinense.** Florianópolis: UFSC, 2002. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/82868/189510.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 abr. 2024.

LUCENO, Amanda Leandro; CELESTINO, Dênis Rodrigues; NASCIMENTO, Mauricélia Maria do. **A problemática da regularização das profissões na indústria da moda: Uma análise dos impactos da reforma trabalhista na indústria de fast fashion de pólo de confecções do agreste pernambucano.** Caruaru: Associação Caruaruense de Ensino Superior - Centro Universitário Tabosa de Almeida, 2020. Disponível em: <http://repositorio.asc.es.edu.br/bitstream/123456789/2818/1/ARTIGO%20-%20Amanda%2c%20Dennis%20e%20Mauricelia..pdf> . Acesso em: 17 out. 2024.

NASCIMENTO, Kelvia Mendes de. **Terceirização no setor de confecções: A organização do trabalho nas oficinas de costura.** Fortaleza: Universidade Federal do Ceará - Instituto de Cultura e Arte, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/33684> . Acesso em 24 out. 2024.

NEVES, Magda de Almeida Neves; PEDROSA, Célia Maria. **Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho a domicílio na indústria de confecções.** *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, jan./abr 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/JcCwKD3qbVW8P87D3vfdbsf/?lang=pt> . Acesso em: 20 out. 2024.

OLIVEIRA, Aline Lourenço de. **BASTIDORES DA INDÚSTRIA DA MODA CARIOCA: expressões da precarização do trabalho,** 2023. Disponível em: <https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/65062/65062.PDF>. Acesso em 05 set. 2024.

PEREIRA, Cilene Margarete; SARTORELLI, Maria Laura Salvarani. **Trabalho precário feminino nas facções têxteis: Uma leitura crítica do curta metragem “Trabalho precário, produção de luxo” (2015), de Idalina Vinuto.** *Revista Humanidades e Inovação*, Palmas, v.10, n. 13, 2024. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/8509> . Acesso em: 20 jun. 2024.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. 1ª Edição. São Paulo: Boitempo, 2012. Disponível em: https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=6EZxCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA7&dq=M%C3%A1rcio+Pochmann&ots=nMnQ-pyuN2&sig=uUZ6CndQkGKec4fKW_atdjYTMO0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 03 ago. 2024.

RÉVILLION, Anya Sartori Piatnicki. **A Utilização de Pesquisas Exploratórias na Área de Marketing**. São Leopoldo: RIMAR, 2003. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/rimar/article/download/26692/14330/>. Acesso em: 22 abr. 2024.

SANTOS, Alexa Fagundes dos; JESUS, Gabrieli Guterres de; BATTISTI, Isabel Koltermann. **Entrevista Semi-Estruturada: Considerações sobre esse instrumento na produção de dados em pesquisas com abordagem qualitativa**. UNIJUÍ, 2021. Disponível em: <https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaocohecimento/article/view/20805/19516#:~:text=Por%20ser%20semi%20destruturada%20indica,do%20entrevistador%20com%20o%20entrevistado>. Acesso em 08 set. 2024.

SILVA, Niele Maria Bernardo da. **A moda e o lado obscuro por trás da beleza produtiva**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Direito) - Faculdade Damas da Instrução Cristã, Recife. Disponível em: <https://revistas.faculdaadedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/943/764>. Acesso em: 22 jun. 2024.

SOUZA, Angélica Silva de; OLIVEIRA, Guilherme Saramago de; ALVES, Laís Hilário. **A pesquisa bibliográfica: Princípios e fundamentos**. Monte Carmelo: Fucamp, 2021. Disponível em: <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>. Acesso em: 20 abr. 2024.

WOOD JUNIOR, Thomaz. **Fordismo, Toyotismo e Volvismo: Os caminhos da indústria em busca do tempo perdido**. São Paulo: Revista de Administração de Empresas, 1992. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/nYfcsD8bM6xQtCMFztp9ZDz/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 ago. 2024.

APÊNDICES

APÊNDICE Nº 1

Seção 1 - Questionário de Amostra para Pesquisa Científica.

1. Qual seu nome completo? * (Texto de resposta curta) **(Pular para a pergunta 2)**

2. Você trabalha na área de costura (costureira, faccionista...)? * (Marcar apenas uma oval)

Sim. **(Pular para a seção 2 - Trabalhadora da área de costura.)**

Não. **(Enviar questionário - Obrigada por contribuir com nossa pesquisa, tenha um ótimo dia!)**

Seção 2 - Trabalhador(a) da área de costura.

3. Qual seu cargo (dona de facção, costureira, entre outros)? * (Marcar apenas uma oval)

Dona de facção. **(Pular para a pergunta 4)**

Costureira. **(Pular para a pergunta 4)**

Outros. **(Pular para a pergunta 4)**

4. Em qual local você trabalha? * (Marcar apenas uma oval)

Trabalho em minha casa. **(Pular para a seção 4 - Trabalho a domicílio (casa) ou dentro de uma facção.)**

Trabalho em uma facção. **(Pular para a seção 4 - Trabalho a domicílio (casa) ou dentro de uma facção.)**

Trabalho em uma empresa. **(Pular para a seção 3 - Trabalho em uma empresa.)**

Seção 3 - Trabalho em uma empresa.

5. Para qual empresa você trabalha? * (Marcar apenas uma oval)

Grupo Angerô. **(Pular para a pergunta 6)**

Grupo Elian. **(Pular para a pergunta 6)**

Grupo Lunelli. **(Pular para a pergunta 6)**

Grupo Malwee. **(Pular para a pergunta 6)**

Outros. **(Pular para a pergunta 6)**

6. Qual área e cargo você trabalha? (Exemplo: Têxtil, Auxiliar de corte) * (Texto de resposta curta) **(Pular para a pergunta 7)**

7. Em média, quantas horas por dia você trabalha? * (Marcar apenas uma oval)

8h/dia. **(Pular para a seção 6 - Participação na pesquisa.)**

10h/dia. **(Pular para a seção 6 - Participação na pesquisa.)**

12h/dia. **(Pular para a seção 6 - Participação na pesquisa.)**

Mais de 12h/dia. **(Pular para a seção 5 - Acima de 12 horas.)**

Outros. **(Pular para a seção 6 - Participação na pesquisa.)**

Seção 4 - Trabalho a domicílio (casa) ou dentro de uma facção.

8. Para qual(is) empresa(s) você(s) presta(m) serviços? (Caso preste serviço para mais de uma empresa, poderá marcar mais de uma opção.)

Grupo Angerô. **(Pular para a pergunta 9)**

Grupo Elian. **(Pular para a pergunta 9)**

Grupo Lunelli. **(Pular para a pergunta 9)**

Grupo Malwee. **(Pular para a pergunta 9)**

Outros. **(Pular para a pergunta 9)**

9. Sobre o seu trabalho, qual das opções melhor descreve a sua situação? * (Marcar apenas uma oval)

Eu trabalho dentro de uma facção que faz o serviço para uma empresa. **(Pular para a pergunta 10)**

Sou contratada por facções, executo o meu trabalho em casa e as facções entregam o que eu produzo para outras empresas. **(Pular para a pergunta 10)**

Outros. **(Pular para a pergunta 10)**

10. Em média, quantas horas por dia você trabalha? * (Marcar apenas uma oval)

8h/dia. **(Pular para a seção 6 - Participação na pesquisa.)**

10h/dia. **(Pular para a seção 6 - Participação na pesquisa.)**

12h/dia. **(Pular para a seção 6 - Participação na pesquisa.)**

Mais de 12h/dia. **(Pular para a seção 5 - Acima de 12 horas.)**

Outros. **(Pular para a seção 6 - Participação na pesquisa.)**

Seção 5 - Acima de 12 horas.

Quantas horas de trabalho por dia seriam? * (Texto de resposta curta) **(Pular para a seção 6 - Participação na pesquisa.)**

Seção 6 - Participação na pesquisa.

Você gostaria de participar de uma entrevista para contribuir com nossa pesquisa? * (Marcar apenas uma oval)

Sim, gostaria de participar. **(Pular para a seção 7 - Forma de contato.)**

Não, não quero participar. **(Enviar questionário - Obrigada por contribuir com nossa pesquisa, tenha um ótimo dia!)**

Seção 7 - Forma de contato.

Como podemos te contatar? (E-mail, WhatsApp e Telefone Fixo.) * (Texto de resposta curta)

Escreva um ou mais meios de contato para a realização da entrevista. (Descrição)

Ex:

- E-mail: Alunoifsc@gmail.com
- WhatsApp: +55 (47) 99900-000
- Telefone Fixo: (47) 3354-9453

APÊNDICE Nº 2

1. Há quantos anos você trabalha com costura?
 - Você percebe que atualmente é exigido mais preparação para desenvolver trabalhos na área?
2. Sua profissão é de família, ou seja, algum familiar seu já trabalhava com costura?
3. Você é da região de Jaraguá do Sul e trabalha com costura por ser uma profissão para qual existe a demanda aqui ou veio para a região por ser costureira e saber que é um polo do vestuário?
 - Se não é da região, de onde você é originalmente?
 - Você começou a trabalhar na área aqui ou já exercia atividades ligadas à costura em seu local de origem?

4. A empresa ou facção onde você trabalha oferece ou já ofereceu algum tipo de treinamento ou capacitação para ajudar a melhorar suas habilidades na costura? Se sim, como isso funciona para você?
5. Quais são as condições de trabalho na facção onde você atua? Você pode descrever aspectos como ergonomia, segurança e o ambiente em geral? Você já sentiu alguma consequência, como dores nas mãos, pés, coluna, ou seja, alguma doença física relacionada às suas condições de trabalho na facção?
6. Você sente algum desamparo ou insegurança no seu trabalho? Como, por exemplo, contratos temporários, falta de benefícios (como plano de saúde, plano odontológico, férias remuneradas, 13º Salário, FGTS, licença-maternidade, seguro desemprego) ou medo de perder o emprego?
7. Você trabalha por demanda? Se sim, você costuma aceitar mais demandas do que as possíveis de serem realizadas em 8 horas de trabalho diário?
8. Quantas horas por dia você costuma trabalhar? Quem determina a quantidade de horas do seu trabalho? Esse horário varia muito de acordo com as demandas ou é fixo?
9. Você já precisou faltar às aulas do IFSC por causa de demandas de trabalho?
10. Quem determinou o aceite dessas demandas, você ou o seu contratante?
11. Você sente que cada dia mais é pressionada(o) para cumprir metas de produção e atender às demandas da confecção? Como essa cobrança impacta o seu dia a dia no trabalho de costura?
12. Comumente, essas demandas são de ordem financeira sua - trabalho mais para ganhar mais - ou de seu contratante - preciso que me entregue determinado trabalho em determinado prazo?

13. Você percebe que a grande oferta de mão de obra costureira afeta na precificação do seu trabalho?
14. Você trabalha com carteira assinada?
- se sim - há quantos anos? Recolhe inss ou paga previdência privada? Se privada, tem seguro saúde?
 - se não - é autônoma? Ou MEI - está recolhendo impostos e pagando previdência privada?
15. Como você enxerga o valor do seu trabalho e a importância do papel do costureiro no processo de confecção de roupas? Você sente que esse papel é reconhecido e valorizado socialmente? Por quê?

APÊNDICE Nº 3

1. Há quantos anos você trabalha com costura?

“24 anos.”

- Você percebe que atualmente é exigido mais preparação para desenvolver trabalhos na área?

“Sim.”

2. Sua profissão é de família, ou seja, algum familiar seu já trabalhava com costura?

“Sim, tenho tias. Aí antigamente a oma também, só que no tempo delas era tudo costura à mão né, e aquelas máquinas que não é tão tecnológica como hoje, bem diferente.”

3. Você é da região de Jaraguá do Sul e trabalha com costura por ser uma profissão para qual existe a demanda aqui ou veio para a região por ser costureira e saber que é um polo do vestuário?

“Eu sou aqui de Jaraguá, eu costuro porque já desde cedo eu me identifiquei nessa área, e não sei porque, não consigo me desligar dessa área.”

4. A empresa ou facção onde você trabalha oferece ou já ofereceu algum tipo de treinamento ou capacitação para ajudar a melhorar suas habilidades na costura? Se sim, como isso funciona para você?

“Não.”

5. Quais são as condições de trabalho na facção onde você atua? Você pode descrever aspectos como ergonomia, segurança e o ambiente em geral? Você já sentiu alguma consequência, como dores nas mãos, pés, coluna, ou seja, alguma doença física relacionada às suas condições de trabalho na facção?

“Assim, atualmente eu tô sentindo dor no ombro, mas eu vejo que é porque eu tô fazendo umas peça muito grande que eu nunca tinha feito, então eu vejo que é por via disso. Mas assim, ergonomicamente tá de acordo.”

6. Você sente algum desamparo ou insegurança no seu trabalho? Como, por exemplo, contratos temporários, falta de benefícios (como plano de saúde, plano odontológico, férias remuneradas, 13º Salário, FGTS, licença-maternidade, seguro desemprego) ou medo de perder o emprego?

“Assim ó, desde que eu entrei pra trabalhar como costureira autônoma eu soube que tinha, assim, essas desvantagens que não tem na CLT, né? Então são coisas assim que a gente mesmo já tem que ir se adaptando e tem que ir colocando assim, vamos supor, fazer como se fosse uma poupança todo mês pra quando chega final de ano seria como o seu 13º, férias, porque a gente sabe que não tem.”

7. Você trabalha por demanda?

“Assim, ó, chega o lote lá, geralmente quando chega um lote, 5 a 7 dias que eles dão pra entregar de volta, mas dependendo as vezes da quantidade peças que vem, que não é sempre o mesmo tanto, aí acaba que passa um pouco disso, assim, desse tempo de entrega. Mas assim, tá bem tranquilo.”

- Se sim, você costuma aceitar mais demandas do que as possíveis de serem realizadas em 8 horas de trabalho diário?

“As vezes é assim ó, como eu tô estudando agora de manhã, aí à tarde eu chego, aí eu almoço, aí eu vou trabalhar na costura e fico até umas 20:30, 21:00, porque aí no outro dia, eu tenho que levantar cedo por via do ônibus que passa muito cedo. Então, como eu não completo aquelas 8 horas, daí quando eu tô aí vai um pouco a mais daquele tanto de horário que é as 8 horas né. Mas assim, às vezes acontece de ter que trabalhar no sábado, no domingo, mas aí, como são peças básicas, rende mais o serviço. Mas quando é peça mais elaborada daí demora mais pra fazer. Então dependendo da peça, as vezes o custo da peça, o valor que ela vem pra gente, aí tem que dar uma corrida.”

8. Quantas horas por dia você costuma trabalhar? Quem determina a quantidade de horas do seu trabalho? Esse horário varia muito de acordo com as demandas ou é fixo?

“Assim, como eu sou autônoma , eu sou sozinha, não tenho mais ninguém trabalhando junto comigo, eu mesma faço meu horário né. Porque às vezes acontece, preciso sair e ir no médico ou no dentista, daí eu sei que aquele horário que eu saí eu vou ter que repor depois. Porque senão lá na frente vai me fazer falta. Por que eu não consigo jogar o atestado pra mim, porque não vai valer né.”

9. Você já precisou faltar às aulas do IFSC por causa de demandas de trabalho?

“As vezes sim, quando dá o fecha mês, que eu sei que é aquele dia que tem que entregar, daí tem que me virar nos 30 né, pra entregar. Mas no final dá tudo certo.”

10. Quem determinou o aceite dessas demandas, você ou o seu contratante?

“Eu determino, é, mas assim agora, com a pessoa que tá me fornecendo o serviço, tá bem tranquilo, a gente consegue ter uma conversa assim, legal né. Mas eu cheguei a ter pessoas que me forneciam o serviço que foi mais complicado, sabe? Então, a gente que trabalha nessa área, a gente começa a ver assim, ao longo do tempo, como as pessoas tratam as outras, elas só pensam no lucro e não na saúde da pessoa.”

11. Você sente que cada dia mais é pressionada(o) para cumprir metas de produção e atender às demandas da confecção? Como essa cobrança impacta o seu dia a dia no trabalho de costura?

“Pressão sempre vai ter né, mas assim, eu tento fazer o melhor que eu consigo, se eu vejo que não tá ao meu alcance, aí eu vejo que tá na hora de procurar outra pessoa que fornece o serviço. Pra ver se vai ser melhor, ou o que vai ser”

12. Comumente, essas demandas são de ordem financeira sua - trabalho mais para ganhar mais - ou de seu contratante - preciso que me entregue determinado trabalho em determinado prazo?

“É, nosso caso como faccionista é assim, quanto mais tu trabalha, mais tu vai ganhar. Porque se tu for olhar assim, em valores que eles pagam a peça aqui pra nossa região a gente vê, conversando com outras meninas que trabalham na costura, que é muito pouco. E se trabalha muito, porque tem gente que eu conheço que é das 5h da manhã até 22h ou 23h da noite e vai, todo dia, sabe? Então são coisas assim que vão depender do seu objetivo também, né. Quer receber mais, tem que trabalhar mais”

13. Você percebe que a grande oferta de mão de obra costureira afeta na precificação do seu trabalho?

“Também tem isso, porque aqui, vamos supor, cada esquina tem uma facção. Então, isso tem muito, vamos supor, se eu não aceito um preço mais baixo, ele sai da minha casa mas sabe que ali na outra casa ele vai conseguir a mão de obra que ele

precisa. Então por isso que às vezes o preço se torna mais baixo pra costureira. É o meu ponto de vista, né.”

14. Você trabalha com carteira assinada?

“Não.”

- se não - é autônoma? Ou MEI - está recolhendo impostos e pagando previdência privada?

“É, sou MEI.”

15. Como você enxerga o valor do seu trabalho e a importância do papel do costureiro no processo de confecção de roupas? Você sente que esse papel é reconhecido e valorizado socialmente? Por quê?

“Não é reconhecido e não é valorizado. Porque eu vejo assim ó, nós como facção, já teve tempo - agora não mais, né - que eu peguei de empresas que vinham as meninas de revisão e eu vendo o conhecimento que eu tinha, elas não tinham nem sequer metade. Elas não entendiam o que eu pedia ou ia mostrar.”

- “Por mais que tivessem formação.”

“Isso. E agora eu estudando aqui vejo mais ainda isso.”

- “Por exemplo, dão mais atenção pra quem pensou na peça, ou pra marca mas não pra quem tá costurando a peça.”

“Exatamente, exatamente. Porque a gente sabe também que, vamos dizer, não é o caso de todos né, mas existem modelistas ou as pessoas que fazem ali o projeto, que às vezes não sabem nem costurar. E a costureira não, eles chegam com a peça piloto, com a ficha técnica, às vezes nem fica técnica não tem que eu já passei por isso, eles só

te colocam a peça lá e a gente sabe como montar. Então esse valor não vem em troca, né.”

- “É tipo um esforço a mais que não tá sendo pago.”

“É, aí hoje eu já aprendi, eu posso saber muita coisa, mas nem tudo eu passo pra frente né. Não é que a gente queira guardar só pra si né, não é isso. É que a valorização não vem em troca. Se a valorização viesse em troca beleza, mas não vem né. São coisas que a gente aprende né, no dia a dia.”

APÊNDICE Nº 4

1. Quantos anos trabalha com a costura?

“Faz uns 3 anos.”

- Você percebe que atualmente é exigido mais preparação para desenvolver trabalhos nessa área?

“Depende, na Empresa A, eu trabalho na costura e eles não exigem nada, eles só querem alguém para produção, eles não querem ver você evoluir ou algo assim. Tipo, eu sempre, quando eu entrei lá, eu falei que eu queria bastante aprender em várias máquinas, aprender mais operações, aprender a fazer mais coisas e tudo mais... e eles são muito resistentes quanto a isso, eles vão fazendo as coisas de acordo como eles são precisam, eles não são de colocar você lá e incentivar vocês a costurar, aprender a fazer mais coisas e tudo mais, é só tipo “a mulher que trabalha aqui a 20 anos faltou hoje e faltou alguém para fazer essa operação, chama fulana para vir aqui”. É algo assim, algo meio travado, parado aqui. Não vejo muito pré-requisito para isso, mas se você for alguém que gosta de aprender o negócio, você por si próprio pode ir lá e conseguir melhorar, tornar aquilo uma experiência melhor, de mais aprendizado e tudo mais.”

2. Sua profissão é de família? Algum familiar já trabalhava com costura?

“Sim, a minha irmã trabalhou de costureira desde que ela tinha, sei lá, uns 13 ou 14 anos. Recebia 1 real quando começou a trabalhar. Ela costura muito bem, ela trabalha em casa. Ela me ensinou primeiro a fazer trabalho manual para ela, depois ela foi me ensinando a costurar.

3. Você é da região de Jaraguá do Sul?

“Sim”

- “E trabalha com costura por ser uma profissão na qual exige demanda aqui, ou veio para região por ser costureira e saber que aqui é um polo de vestuário?”

“Não, eu fiz isso mais porque eu já tinha ali na minha família, e é muito bom você já aprender algo, mesmo sabendo que não é aquilo que você deseja fazer para o resto da sua vida, mas é muito bom você aprender algo. E realmente aqui é muito forte de costura e tudo mais. E eu entrei nesse ramo aí, porque tudo aqui é muito puxado (voltado) para costura, para moda, esses ramos.”

4. A empresa ou facção onde você trabalha oferece ou já ofereceu algum tipo de treinamento ou capacitação na área?

“Lá na Empresa A, quando você entra, eles te dão um curso de 5 dias para você aprender a costurar, depois eles te jogam lá produção e você se vira. Mas eles... te ensinam ali... uns 5 dias ali... e mostram como passa fio... como faz os negócios... e tudo mais. E depois, quando você vai aprendendo em novas máquinas, eles sempre tem que te ensinar primeiro, falar tudo sobre aquela máquina e tudo mais, vem uma treinadora lá. E daí, depois eles deixam você trabalhar e você fica uns 3 meses em observação naquela máquina, seria o certo, mas na verdade eles não ligam para ninguém, eles nunca mais te veem depois que você só vai ali. Por exemplo, tem muita gente nova que entra lá e tem muita dificuldade, muita dificuldade, e daí o pessoal que já tá ali a mais tempo, que consegue manter o ritmo da mesa para manter a produção rolando e tudo mais, fica muito indignado, há muitas discussões e brigas entre o pessoal por causa disso. Porque daí tipo, tem alguém que ainda está aprendendo ali no meio, que não têm

observação nenhuma, porque na prática ninguém dá bola, daí a pessoa tá se ferrando, ta ferrando com a produção e ninguém tá nem aí, querem só que o pessoal da linha ali se resolvam e tentam ajudar. Então isso, na teoria é bem bonito, mas na prática não funciona realmente pelo o que eu vejo lá, porque falta muito mais empenho para ensinar alguém realmente, e tirar as dúvidas dessa pessoa, e fazer um treinamento para ensinar ela da melhor forma e tudo mais. Normalmente, eles te colocam lá, depois eles te abandonam e tu que se vire.”

- “Então na verdade você trabalha dentro da Empresa A, em um setor da empresa mesmo?”

“Sim, da costura”

5. Quais são as condições de trabalho na facção onde você atua? Você pode descrever aspectos como ergonomia, segurança e o ambiente em geral?

“É boa, é boa, eles pegam bastante no pé de segurança e tudo mais, eles tem bastante DSS (Diário Semanal de Segurança) lá que eles passam informação sobre qualquer coisa, qualquer informação e reforçam bastante sobre acidentes e tudo mais, para prestar mais atenção. E essas coisas aí tipo, é bom, eles pegam bastante sobre isso, sobre fazer o manuseio correto para você não ter problemas com dores e tudo mais, só que a estrutura é muito defasada, é muito velha já, mas tipo por exemplo, ventilador, as cadeiras, são velhas já. No ano passado quando chegou final de ano, aquele calor horrível lá, tinha ventilador que nem funcionava lá no meio da costura que meu, quente pra caramba, um monte de mulherada fazendo calça de moletom, material quente, e tipo, é horrível trabalhar em uma coisa assim, sabe? Então, eles oferecem bastante informação sobre isso, tipo sobre acidente de trabalho, ergonomia, e tudo mais. Só que a estrutura deles é muito ruim, é velha.

- Você já sentiu alguma consequência, como dores nas mãos, pés, coluna, ou seja, alguma doença física relacionada às suas condições de trabalho na facção?

“Já, eu.. sinto o meu pulso aberto, às vezes ele abre. Isso não acontecia tanto antes quando eu era menor, mais quando eu forçava muito, limpando a casa ou coisa assim, aí eu sentia que ele abria. Agora, tipo é bem mais frequente, tipo, de quando eu fico muito tempo em uma operação só, o certo é também fazer o rodízio de operações, a gente trabalha em uma linha que é um material bem básico, então quase todo mundo sabe fazer todas as operações que precisa, só que, muitas vezes, tipo eu tinha uma líder antes que não passava um balanceamento correto e tudo mais. Então, você ficava ali, sei lá, a semana toda fazendo só bainha e tudo mais. E tipo, você ficar o tempo inteiro fazendo o mesmo movimento, isso é ruim, e pra mim que tenho o pulso aberto, algumas vezes já de ficar mais de um dia e tudo mais, em uma operação, eu sentia que ele abria de novo ou algo assim.

- “E você sentia um amparo, por exemplo, “tudo bem, eu não estou me sentido bem, não tô legal, eu vou parar, ou era uma coisa muito cobrada?”

“Não, sempre foi muito cobrado, o pessoal se importa muito com a produção. Eles não tão nem aí para qualquer coisa que acontece ao redor, eles só querem tirar aquele resultado e tipo você sente bastante que quando alguém fala alguma coisa “se você não consegue para”, mas é tipo “se você não consegue para, mas tomara que consiga”, algo sob pressão, não é algo que você se sente tranquilo e acolhido ali de uma maneira boa. Não pode parar.”

6. Você sente algum desamparo ou insegurança no seu trabalho? Como, por exemplo, contratos temporários, falta de benefícios (como plano de saúde, plano odontológico, férias remuneradas, 13º Salário, FGTS, licença-maternidade, seguro desemprego) ou medo de perder o emprego?

“Cara, eu não tenho essa insegurança. Com relação ao trabalho temporário, eu acho isso bem ruim, eu não gosto da Empresa B, do trabalho temporário, quando eu entrei pela “Empresa A”, foi tipo, pela Empresa A mesmo. Não teve a experiência da Empresa B, nem nada, só 3 meses da Empresa A, e é isso, se não desse boa, era mandada embora. E eu pedi que fosse assim, porque eu não gostava do contrato da Empresa B. Eu já fiquei 6 meses trabalhando com base na Empresa B ali e imagina você ficar 6

meses, é meio ano, para uma pessoa adulta meio ano acontece coisa prá caramba para ela resolver, decisões para tomar, a vida continua, e tu fica 6 meses ali e do nada “*puf*”, “não, tu não passou, já era”, eu acho isso tipo, acho muito inseguro, bem ruim. Com relação aos outros requisitos, não tenho insegurança nenhuma, é bem tranquilo, inclusive eu to bem ansiosa para a Empresa A me dar a conta, galera.”

- “No caso, o seu trabalho com carteira assinada pela Empresa A, tem toda aquela questão dos descontos de INSS, FGTS..?”

“Ah, uma coisa que eu acho muito errado e que eu vi que tem acontecido cada vez mais, é o negócio de tipo, esse mês vai ter um desconto do sindicato, e eles fizeram esse desconto para todo mundo e quem não quer que seja descontado, tem que fazer uma carta e ir ali no sindicato e entregar. E eles fazem isso para algumas coisas, uma vez eles fizeram um negócio para Unimed, era todo mundo tava incluído no plano e quem não quisesse tinha que ir lá tirar e tudo mais, e teve pessoas que não viram a mensagem, tinha gente mais velha que não entendeu, que não viu e no final foi descontado da folha. E no final foi descontado da folha do mesmo jeito e não puderam fazer nada com isso. Então, tipo, isso aí eu acho uma coisa bem errada, seria mais fácil eles colocarem as pessoas que querem realmente fazer isso do que colocar todo mundo e quer não quer ir lá tirar, isso aí é errado.”

8. Quantas horas por dia você costuma trabalhar?

“8h”

- “E você normalmente faz hora extra?”

“Faço. Eu faço hora extra no domingo.”

- “Mas isso é uma coisa exigida pela empresa, pois tem muitas demandas que você precisa entregar ou você, por motivos pessoais, precisa fazer hora extra e vai?”

“Não, não é assim lá. Tipo, por exemplo, ano passado eles quase não tiveram atraso ou encomendas, ou coisas assim. Então conseguiram dar conta de boa, então quando tinha hora extra era mais lá 1 ou 2 linhas e era o pessoal mais velho que sempre vinha. Daí eles falavam “ó, vai ter hora extra, quer vir?” e tudo mais, daí dava o nome na lista e ia. E agora, esse ano como eles estão com bastante atraso nas peças, tem hora extra todo final de semana, tem até dias de semana alguns horários que tu pode ir mais cedo ou ficar até mais tarde ou coisas assim e é bem aberto isso.”

- Não é cobrado de ti, é só opcional?

“Não, não, você pode dar o nome lá na lista, que o nome é só pra eles conseguir marcar um lanche assim para conseguir pegar no sábado e ter esse controle. E daí tu pega e vai se tu quiser, se tu não quiser não precisa ir e tal. Isso aí é bem tranquilo.”

9. Você já precisou faltar às aulas do IFSC por causa de demandas de trabalho?

“Cara, eu nunca precisei fazer isso, só na primeira semana de aula, primeira semana de aula não, primeira semana que eu entrei ali na Empresa A ano passado, é uma semana que você precisa ficar no horário normal para tu fazer esse treinamento, eles não disponibilizam já no turno que tu vai trabalhar. E daí, eu faltei uma semana aqui, porque eu tinha que fazer o treinamento lá.”

11. Você sente que cada dia mais é pressionada(o) para cumprir metas de produção e atender às demandas da confecção?

“É... Não seria tão pressionada, cara, tem um problema bem grande lá na Empresa A, que é tipo, o pessoal da produção se trata muito mal e é tratado mal. E tipo, a gente tem uma pressão do caramba lá para tirar as peças, eles não querem saber se deu um problema na máquina e por isso que ficou parada, se alguém teve que sair ou coisa do tipo. Eles contam as 8 pessoas lá da produção certinho e querem que aquele tanto lá de peça que tem que tirar seja tirado. Então eles não se importam com o que que aconteceu ali no meio do caminho, eles só cobram. Então, isso aí é bem horrível, porque várias vezes lá, a gente já passou o dia todo estressada tentando tirar um monte de peça

e tudo mais. E máquinas que tavam ruins que quebram sempre, daí fica lá o mecânico, e eles não descontam o minuto do mecânico, nem nada do tipo. E aí no final tá aquela produção porcaria no quadro, passa um Supervisor, reclama, fica “O que aconteceu aqui? Vocês não trabalharam? Vocês não pagaram nem o pão de hoje? Nem o que, não ganharam pra nada hoje?”, porque não saiu nada. Mas eles não contam tudo isso que acontece ao redor, sabe? E tipo, tem muita mulher lá que são tão, se sentem tão pressionadas com isso que elas saem de lá se sentindo mal, se sentindo péssimas por não terem conseguido fazer algo que não estava sob o controle só delas. Então, eu vejo muito isso, principalmente na linha que eu trabalho, que é uma linha de alta produção.

- Na empresa tem aquele quesito de metas? Exemplo, se um setor produz mais ganha uma bonificação ou alguma coisa relacionada?

“Eu sei que tem prêmio de assiduidade e prêmio de produção. Não, ali na Empresa A não tem. Na Empresa 3 eu sei que tem, que você ganha um prêmio por produção, por atingir a produção, não sei exatamente como funciona, mas ali na Empresa A não tem. Independente se você atingir a produção ou não, nada tá bom, no final eles querem tudo.”

- E esse quesito ali de pressão que você tinha falado, tanto entre as costureiras de se tratarem mal e tratarem vocês mal, na sua opinião, como isso afeta o seu dia a dia? Exemplo, o seu trabalho que já é um trabalho cansativo, ele se torna mais estressante e mais massante, como isso afeta na sua opinião?

“Olha falar pra vocês, eu já tive algumas crises de ansiedade lá dentro da Empresa A, porque a nossa linha começou a brigar. Um monte de mulher começou a discutir, começou a brigar, e daí tinha uma mulher “aí porque tinha que fazer isso” e a outra mulher “não, tu tem que fazer aquilo lá”. E tudo mal decidido ali e tudo mais. E começaram a brigar e tudo mais. E algumas vezes, umas 3/4 vezes eu já tive crise de ansiedade lá dentro, tive que tomar meu remédio para me acalmar e tudo mais, ir pro ambulatório, porque eu não aguentava, chega uma hora que tu quer explodir lá dentro. Porque, tipo, então, eu sinto que pra mim me faz muito mal, e eu gosto do meu trabalho, não me importo de fazer ele, só que as pessoas que estão lá parece que... hum... Ai, é

um ambiente muito exaustivo, onde todos estão sempre reclamando, ninguém nunca tá resolvendo nada, é sempre uma bagunça. A falta de informação lá dentro, ela é passada muito mal, tipo, tu pede uma coisa para uma líder e pede pra outra, as duas não vão dizer a mesma coisa. E tipo, é uma mesma peça, sabe? que tu tá pedindo informação sobre, só que elas sabem coisas diferentes. Então, vai ficando aquela questão, e no final tu fica maluco, porque tu não sabe nem o que seguir ali, tu não sabe o que fazer. Daí uma pessoa fala que tu tá enrolando muito e a outra fala que tu tem que ter mais cuidado. Os tempos da peça que a gente tem lá. É... tem uma peça que a gente brigou esses tempo lá, porque que ela era do tamanho G ao GG adulto e o tempo dela era 2800. E tipo, era... uma peça pequena, tipo infantil, de bebê, o tempo era 2700/2600, sabe? Então, tipo, como que o tempo pode ser tão igual pra duas peças, tipo, uma peça é assim e a outra peça é desse tamanho, com uma bainha gigante. E daí não saia produção, não saia produção, e reclamavam com a gente. E a gente “tá, gente! A gente tá tentando fazer o nosso melhor, não vai. A peça é gigante, o tempo dela é baixo.” E vem pessoal de métodos e tempos, e tudo mais, todo mundo diz que fecha. Mas nem o segundo turno, nem o primeiro turno conseguia atingir produção com aquele material. Então, meu, lá dentro acontece muito disso. Tipo, muitos materiais que tipo, colocaram, foi colocado um tempo estimado, tipo, mais antigamente e tudo mais. E eles não mudam, não reavaliam essas coisas. E agora, tipo, tu tem que dar um jeito, se vira para fazer aquelas peça. Isso é muito cobrado, e isso já me fez muito mal. Agora que eu não dou tanta bola, porque eu já falei que eu quero sair de lá. Mas antes eu... que eu tentava, tipo, sempre fazer o meu melhor e tudo mais, e aí é muito desgastante pra mim. Tentar entender como é que era aquilo lá, fazer o meu melhor, com um monte de gente dizendo um monte de coisa diferente, não tendo tempo pra nada.

- “Seria um desgaste mais emocional do que físico?”
“Sim.”

13. Você percebe que há grande oferta de mão de obra costureira em Jaraguá do Sul?

“Cara, vejo que sim.”

- “Bastante? Assim, muito ou um número ok? Exemplo, nós temos o necessário para poder ocupar as vagas de emprego ou é tipo muito, tem gente que precisa trabalhar e não tem vaga?”

“Muito! Porque a Empresa A está sempre contratando. E lá na costura tá sempre entrando gente nova. Eles tão sempre contratando alguém.”

- Rotatividade, então?

“É, sim, tem bastante disso. E porque, tipo, justamente por essas condições péssimas, muitas costureiras que já atendiam a anos, elas entram lá e elas não querem ficar naquilo lá. E tipo, entra alguém jovem também pensa “po, eu posso fazer outras 1500 outras coisas, por que eu vou ficar aqui me ferrando, sendo maltratado, sabe?”. Eu vejo muito isso, e por exemplo a Empresa 3 em Corupá, eu já cheguei a fazer entrevista lá. E eles também precisam bastante de costureira lá, porque é longe, porque, tipo... Pois é, eu não sei exatamente porque eles precisam de tanto de gente para trabalhar lá, eles pagam bem até, mas não deve ser uma empresa muito bem... Mas lá eu vejo que precisam bastante, e muitas outras facções, um monte de empresas menores tão sempre precisando de costureiras pra isso. Então eu vejo que a mão de obra, tipo, é bastante buscada. Minha irmã mesmo, nunca ficou sem serviço, tipo, ela podia ir em qualquer lugar aí, que... qualquer empresa pequena que sempre iam mandar serviço pra ela na costura.

- “Na verdade, então, talvez tem pouca gente para trabalhar e por isso que eles estão sempre procurando, digamos assim, e muitas vagas?”

“Exato, pode ser.”

14. Você trabalha com carteira assinada?

“Sim.”

- “Você trabalhava com carteira assinada antes já de trabalhar na Empresa A ou foi a primeira vez que você trabalhou?”

“Não, eu trabalhei de carteira assinada antes.”

- “Como costureira?”

“Não, trabalhei como auxiliar de tecelão e trabalhei na dobração.”

- “Mas como costureira foi a primeira vez na Empresa A?”

“Com carteira assinada, sim. Daí eu trabalhei em casa com a minha irmã na facção”

- “E aí, vocês... você era MEI, como era?”

“Eu era frio, ela tem um MEI pra ela e tudo mais, mas eu era frio?”

- “Você sabe dizer, se nessa época que ela tinha MEI, ela já tinha direitos em relação a esse MEI. Como a gente comentou, FGTS, licença maternidade...?”

“Olha, eu acho que sim, porque tem que pagar um tempo esses negócios, né? Eu acho que já faz uns bons anos que ela tem, meu cunhado também tem. Então, acho que ela já tem acesso a esses benefícios. Ela também tem que emitir nota fiscal e tudo mais dos lotes que ela pega. Então, imagino que ela já tem esses benefícios.

15. Como você enxerga o valor do seu trabalho e a importância do papel do costureiro no processo de confecção de roupas? Você sente que esse papel é reconhecido e valorizado socialmente? Por quê?

“Lá na costura é bem tranquilo quanto a isso. Eu acho que é porque o pessoal não pensa, depende... Deixa eu ver... As mulheres lá, elas se sentem meio assim, por exemplo, com o pessoal do mostruário. Porque eles fazem as peças antes ali e tudo mais,

as primeiras e tudo mais. Eles se sentem meio assim, tipo, como se eles fossem superior, sabe? Ou elas olham eles dessa maneira...”

- Por exemplo, a empresa trataria o Mostruário como superior ou as pessoas que estão no mostruário se sentem superiores?

“Não, acho que a empresa trataria eles como superior. Porque a gente já fez peça de mostruário lá e teve muito essa cobrança em cima, sabe? E “Não, peça de mostruário é assim, não sei o que é assim, no mostruário é assim, as mulheres do mostruário não fazem isso” e tudo mais, sabe? Parecia que tinha um... um... uma alfinetada ali no meio. Mas, com estilistas e tudo mais, acho que não, acho que tipo, é tranquilo. É porque lá, por exemplo, lá na Empresa A os setores são bem longes um do outro. A gente não vê nenhum estilista lá perto de nós, ou coisa do tipo, então é bem mais de boas não pensar nisso, sabe? Mas, pelo o que eu vi não, das mulheres lá também nunca se sentiram mal com isso ou algo assim.”

APÊNDICE Nº 5

1. Há quantos anos você trabalha com costura?

“Quatro anos.”

- Você percebe que atualmente é exigido mais preparação para desenvolver trabalhos na área?

“Sim. Tu tem que ter mais experiência, exigem mais experiência.”

2. Sua profissão é de família, ou seja, algum familiar seu já trabalhava com costura?

“Sim, tem a confecção da minha irmã. Ela começou, já trabalhava em empresa fechada, na Empresa A no caso e daí ela se aposentou e abriu a facção pra ela. Decidiu trabalhar sozinha pra cuidar das crianças, das meninas.”

3. Você é da região de Jaraguá do Sul e trabalha com costura por ser uma profissão para qual existe a demanda aqui ou veio para a região por ser costureira e saber que é um polo do vestuário?

“Sim.”

4. A empresa ou facção onde você trabalha oferece ou já ofereceu algum tipo de treinamento ou capacitação para ajudar a melhorar suas habilidades na costura? Se sim, como isso funciona para você?

“Não, aprendi com a minha irmã.”

5. Quais são as condições de trabalho na facção onde você atua? Você pode descrever aspectos como ergonomia, segurança e o ambiente em geral?

“Ergonomia não tem, é tudo no mais simples. No caso da ergonomia teria que ser aquelas cadeiras mais apropriadas né? No caso não é. É aquela cadeira simples de mesa de cozinha mesmo. E aí a gente adapta com almofadinha e essas coisas, pra ficar um pouco mais confortável. E no caso do ambiente é um lugar amplo só, onde tem as máquinas, que é onde a gente faz a confecção. A gente recebe a mercadoria de uma empresa maior, e aí a gente faz a confecção e entrega pra eles depois. E a gente recebe o pagamento depois, no caso seria a terceirização né.”

- “Você já sentiu alguma consequência, como dores nas mãos, pés, coluna, ou seja, alguma doença física relacionada às suas condições de trabalho na facção?”

“Sim, sinto dor na coluna.”

6. Você sente algum desamparo ou insegurança no seu trabalho? Como, por exemplo, contratos temporários, falta de benefícios (como plano de saúde, plano odontológico, férias remuneradas, 13º Salário, FGTS, licença-maternidade, seguro desemprego) ou medo de perder o emprego?

“Ali no meu caso na verdade, eu tive que abrir o MEI né? Eu não fui registrada por ela. Ela tem o MEI dela, e eu tenho o meu MEI. Então o MEI hoje em dia tem todos esses benefícios. Se acontece alguma coisa, eu tenho direito de correr atrás. Daí tipo, no caso, vamos supor que sofri um acidente, o MEI já cobre essa parte, todos esses benefícios. Só não tenho dentista, não tem médico específico, mas a questão de INSS essa parte aí nós temos esse benefício. Licença maternidade também consegue pelo MEI hoje né? Alguns anos atrás não tinha esses benefícios ainda, mas hoje quem está fazendo MEI, de um ano pra agora já consegue ter todos esses benefícios.”

7. Você trabalha por demanda?

- Se sim, você costuma aceitar mais demandas do que as possíveis de serem realizadas em 8 horas de trabalho diário?

“Sim, a minha irmã sim. Às vezes ela pega mais do que a gente dá conta e às vezes a gente acaba entregando o serviço em atraso.”

8. Quantas horas por dia você costuma trabalhar? Quem determina a quantidade de horas do seu trabalho? Esse horário varia muito de acordo com as demandas ou é fixo?

“Não a gente trabalha sempre que necessário ter mais horas, até no sábado, às vezes dia todo. A minha irmã faz em torno de 12 à 13h por dia, às vezes até 14h. Eu no caso faço um pouco menos, como eu estou estudando agora na parte da manhã, faço em torno de 7 ou 8h. Depende muito da demanda que vem, depende o pedido, o dia de entrega, se está atrasado a gente tem que dar um pique a mais.”

9. Você já precisou faltar às aulas do IFSC por causa de demandas de trabalho?

“Sim, porque a gente tem prazo de entrega. Então às vezes, vamos supor assim, que nem no caso a gente tem entrega na terça e na quinta-feira. Aí como na segunda eu não tenho aula esse ano, ano passado eu faltava, mas esse ano eu não tenho aula na segunda, eu consigo entregar na terça. Então posso ir na segunda-feira de boa. Mas

quando entrega é na quinta, às vezes na quarta eu acabo faltando pra poder fazer a entrega do pedido na quinta-feira.”

10. Quem determinou o aceite dessas demandas, você ou o seu contratante?

“Minha irmã.”

11. Você sente que cada dia mais é pressionada(o) para cumprir metas de produção e atender às demandas da confecção? Como essa cobrança impacta o seu dia a dia no trabalho de costura?

“Não, pressionada não, mas se a gente não faz, a gente não recebe.”

- “Você sente uma cobrança da empresa? Uma cobrança tranquila pelo prazo ou é uma cobrança mais incisiva?”

“Essa empresa que a gente está hoje, eles são mais tranquilos, eles não ficam em cima cobrando. Tu tem o prazo de entrega mas mesmo assim eles ainda tem um prazo um pouquinho maior para no caso de atrasar. Só a gente perde um benefício que a gente ganha se entregar no prazo. Eles dão um benefício de 15% a mais do valor se a gente entrega dentro do prazo, se a gente atrasar o prazo, a gente perde esse benefício de 15%.”

12. Comumente, essas demandas são de ordem financeira sua - trabalho mais para ganhar mais - ou de seu contratante - preciso que me entregue determinado trabalho em determinado prazo?

“Não, normalmente a empresa que manda e a gente não tem a opção de escolha. Atualmente a gente está trabalhando só com uma empresa, ano passado a gente estava com mais. Só que daí a renda não estava sendo suficiente e a gente acabou trocando, porque ele estava pagando muito pouco. Aí nessa empresa que a gente está agora, eles pagam um pouquinho melhor, e a gente está com eles fixo. Ano passado a gente estava com três empresas, então a gente variava os lotes entre as três empresas. Esse ano nós estamos só com uma, e essa uma consegue cobrir o valor dessas outras três.”

13. Você percebe que a grande oferta de mão de obra costureira afeta na precificação do seu trabalho?

“Na verdade tem muito trabalho pra pouco profissional. Tem pouco profissional nessa área. E assim, a demanda é muito grande só que tem pessoas, tem costureiras, que acabam querendo trabalhar sozinhas em casa e elas acabam aceitando qualquer coisa. Então elas não brigam pelo valor do produto, elas aceitam qualquer coisa. Assim, eu não vou aceitar porque eu quero um valor melhor pra mim, só que tem outra que vai lá e aceita, ela não briga pelo valor. Então a gente não tem como pedir pra empresa aumentar o valor dos pedidos porque sempre tem alguém que aceita. Só que também entra questão da qualidade, porque nem todas as costureiras tem a qualidade que as empresas exigem. As empresas exigem bastante qualidade, então eles também procuram nesse quesito. Por exemplo: ‘Ah você quer trabalhar sozinha? Você tem um tipo de qualidade e eu tenho outro, eu cobro mais pela minha minha qualidade e você cobra menos pela sua.’ Mas a empresa que decide se vai mandar pra mim ou mandar pra você, em questão de qualidade.”

- “E algumas vezes já chegaram a baixar o valor do trabalho porque estava tendo menos demanda?”

“Não, porque tem muita demanda. Tem muita demanda, e profissional que sabe costurar não tem. Tem aquelas meia boca, assim sabe? Que acha que sabe e na verdade não. Na verdade não é costureira, é operadora de máquina. Que é aquela que sabe fazer uma coisa só, só aquilo ali na questão de produção. Mas a costureira que sabe trabalhar em mais operações, em mais máquinas, é muito difícil de achar. Aquela que sabe trabalhar em mais máquinas, sabe fazer mais operações, sabe fazer uma peça completa. Tipo: ‘Ah, pega e faz essa peça pra mim, sem peça piloto, sem ficha técnica e mostrar peça pra mim, eu vou olhar a peça e dizer assim: não, eu consigo fazer. Eu vendo eu consigo fazer, eu sei qual é todo procedimento daquela peça, qual é todo passo-a-passo’. Agora tem costureira que não sabe, ela só sabe fazer uma operação. Então ela vai olhar aquela peça e falar assim: ‘Eu não sei fazer’. Então tem essa questão também. E as vezes tem muita peça errada também, tem muito concerto. É que nem eu te falei, a questão da

qualidade né? Tem muita costureira que sabe fazer. Até faz a peça completa, mas a qualidade não é excelente, então tem muita empresa que procura essa questão também.”

14. Você trabalha com carteira assinada?

“O MEI seria praticamente uma carteira assinada.”

15. Como você enxerga o valor do seu trabalho e a importância do papel do costureiro no processo de confecção de roupas? Você sente que esse papel é reconhecido e valorizado socialmente? Por quê?

“É que assim , se tu colocar em vista uma estilista ela não sabe, muito provavelmente ela não sabe costurar, mas a costureira sabe fazer o processo de uma estilista. Ela sabe pegar um tecido, cortar, e montar uma peça. Agora a estilista não sabe costurar, fazer a parte da costura da peça. Ela sabe montar, ela sabe fazer o molde, mas ela não sabe a parte de costura, algumas sim, nem todas. E também eu vejo assim, que a costureira é desvalorizada. No caso assim, eu vejo que a modelagem ela é um pouco mais complicada, o processo é mais complicado do que a costura. A costura é um pouco mais fácil de aprender no caso, a modelagem já é mais difícil porque entra a questão de matemática, de cálculo, então você tem que ter mais exercício mental do que físico. A costureira não, a costureira é mais físico do que mental. Então vejo que a administrativa é mais valorizada do que o próprio funcionário da área de produção, porque ela é mais com a mente do que com o corpo. Eu vejo assim, que é quase a mesma coisa, mas por isso é mais valorizado a estilista do que a costureira. Mas assim, no caso, a costureira tem muita coisa que não pode ser substituída. Que nem hoje em dia, tem bastante tecnologia, tem bastante máquina que agiliza o processo da costura, mas mesmo assim ainda precisa de um operador ali, ainda precisa de alguém operando aquela máquina ali que facilita o processo, mas mesmo assim ainda necessita da costureira.”