



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO - PROPAD

MARIANA LARISSA DOS SANTOS SILVA

Os sentidos do trabalho domiciliar industrial:
um estudo nas unidades produtivas do Polo de Confecções do
Agreste Pernambucano

Recife

2022

MARIANA LARISSA DOS SANTOS SILVA

Os sentidos do trabalho domiciliar industrial:
um estudo nas unidades produtivas do Polo de Confeções do
Agreste Pernambucano

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração. Área de concentração: Administração.

Orientadora: Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado

Recife

2022

Catálogo na Fonte
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

S586s

Silva, Mariana Larissa dos Santos

Os sentidos do trabalho domiciliar industrial: um estudo nas unidades produtivas do Polo de Confecções do Agreste pernambucano / Mariana Larissa dos Santos Silva. – 2022.

138 folhas: il. 30 cm.

Orientadora: Prof.^a Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado

Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco, CCSA, 2022.

Inclui referências e apêndices.

1. Indústria de confecção. 2. Trabalho domiciliar. 3. Polo de Confecções de Agreste pernambucano. I. Dourado, Débora Coutinho Paschoal (Orientadora). II. Título.

658 CDD (22. ed.)

UFPE (CSA 2023 – 011)

MARIANA LARISSA DOS SANTOS SILVA

**OS SENTIDOS DO TRABALHO DOMICILIAR INDUSTRIAL:
UM ESTUDO NAS UNIDADES PRODUTIVAS DO POLO DE CONFECÇÕES DO
AGRESTE PERNAMBUCANO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração. Área de concentração: Administração.

Aprovado em: 31/03/2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. DEBORA COUTINHO PASCHOAL DOURADO (Orientadora)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof^a. Dr^a LUCIANA ARAUJO DE HOLANDA (Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

Prof^a. Dr^a ELISABETH CAVALCANTE DOS SANTOS (Examinadora Externa)
Universidade Federal de Pernambuco - UFPE

*Aos meus pais e ao meu irmão, que me
proporcionaram uma rede de apoio
fundamental para o desenvolvimento desta
pesquisa.*

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, a Deus. Meu criador e Senhor, que me deu a capacidade para produzir essa dissertação e me concedeu paz em meio às dificuldades do seu desenvolvimento. A Ele toda a glória.

Às(aos) trabalhadoras(es) domiciliares do Polo de Confeccão do Agreste Pernambucano (PCAP), que separaram um tempo em meio as suas rotinas corridas para participar da pesquisa e confiaram em mim para dividir suas histórias de vida. /

Aos meus pais, Lindinalva Lourenço dos Santos e João Batista dos Santos Silva, que me ensinaram valores inegociáveis e mesmo diante de condições difíceis, se esforçaram para me proporcionar o acesso à educação.

Ao meu irmão e melhor amigo, João Felipe dos Santos Silva, que sempre enxergou em mim um potencial que por vezes eu mesma não enxerguei.

Aos meus amigos e demais parentes, que se faziam presentes e me apoiavam mesmo em meio às minhas ausências ao longo desses dois anos. A lista é extensa, dada a limitação do espaço, seria difícil citar todos sem omitir alguém.

À minha querida orientadora, Professora Dra. Débora Coutinho Paschoal Dourado, por me orientar nesse processo de forma tão humana e generosa.

Aos meus colegas do grupo de pesquisa Observatório da Realidade Organizacional Pernambuco, que se dedicaram a leitura da dissertação e ofereceram tantas ricas contribuições.

À direção do documentário “Pega-se Facção”, por disponibilizar a obra para transcrição e análise.

À minha professora da graduação, Fabiana Ferreira Silva, que me apresentou os primeiros passos da produção acadêmica.

Por fim, à capes pelo apoio financeiro para o desenvolvimento da pesquisa.

RESUMO

O sentido do trabalho pode ser compreendido como um construto psicossocial, fruto de um processo de atribuição individual de significado e de aspectos compartilhados socialmente, que possuem uma dinâmica recíproca de influência. Na pós-modernidade, a metanarrativa moderna sobre o sentido e o valor do trabalho foi decomposta em pequenas narrativas, que se sobrepõem e geram nos indivíduos uma espécie de insegurança ontológica. Concomitantemente, a racionalização econômica da sociedade implicou numa colonização das várias esferas da vida pelo trabalho, tendo como corolário o trabalho domiciliar. Nesse contexto, o Polo de Confeções do Agreste Pernambucano (PCAP) é marcado pela informalidade e terceirização do processo produtivo para pequenas unidades produtivas domiciliares. Esse arranjo laboral apresenta algumas especificidades que podem implicar na forma como o trabalhador se relaciona com o seu trabalho, especialmente no sentido atribuído a ele. Frente a essa conjuntura, o presente estudo objetivou compreender os sentidos atribuídos ao trabalho domiciliar industrial em unidades produtivas do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano (PCAP). Tomando como lente teórica a perspectiva de Pedro Bendassolli acerca dos cinco principais *ethos* sobre o sentido do trabalho na contemporaneidade, se adotou uma pesquisa qualitativa básica. Os dados foram coletados por meio de entrevista, observação e pesquisa documental em documentários sobre o trabalho na região, e analisados através da análise de conteúdo. Os resultados mostraram que o construto psicossocial do sentido do trabalho domiciliar no Polo é formado, no âmbito social, por elementos ligados às cinco narrativas pós-modernas, às experiências de vida do indivíduo e às características do trabalho domiciliar na região, e no âmbito psicológico, pela apreensão desses elementos sociais pelo sujeito. Nesse contexto, foi identificado: uma sobreposição de dois ou mais *ethos* no sentido do trabalho dos trabalhadores e um predomínio da lógica instrumental; aspectos que não se relacionam com nenhum dos cinco *ethos*, como o trabalho para ajudar as outras pessoas e diminuir as responsabilidades do Estado; julgamentos de valor acerca das características do arranjo domiciliar que produzem uma percepção geral positiva ou negativa do trabalho; e episódios específicos de vida e pessoas de referência que também podem implicar no sentido atribuído ao trabalho.

Palavras-chave: sentidos do trabalho; trabalho domiciliar industrial; indústria de confecção.

ABSTRACT

The meaning of work can be understood as a psychosocial construct, the result of a process of individual attribution of meaning and socially shared aspects, which have a reciprocal dynamic of influence. In postmodernity, the modern metanarrative about the meaning and value of work was broken down into small narratives, which overlap and generate a kind of ontological insecurity in individuals. Concomitantly, the economic rationalization of society implied a colonization of the various spheres of life by work, with home work as a corollary. In this context, the Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP) is marked by informality and the outsourcing of the production process to small household production units. This work arrangement has some specificities that may affect the way workers relate to their work, especially in the sense attributed to it. Faced with this situation, the present study aimed to understand the meanings attributed to industrial home work in productive units of the Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP). Taking Pedro Bendassolli's perspective on the five main ethos on the meaning of work in contemporary times as a theoretical lens, a basic qualitative research was adopted. Data were collected through interviews, observation and documentary research in documentaries about the work in the region, and analyzed through content analysis. The results showed that the psychosocial construct of the meaning of home work in the Polo is formed, in the social sphere, by elements linked to the five postmodern narratives, the individual's life experiences and the characteristics of home work in the region, and in the psychological sphere, by the subject's apprehension of these social elements. In this context, the following were identified: an overlap of two or more ethos in the sense of workers' work and a predominance of instrumental logic; aspects that do not relate to any of the five ethos, such as working to help other people and lessening the responsibilities of the State; value judgments about the characteristics of the housing arrangement that produce a general positive or negative perception of work; and specific life episodes and reference persons that may also imply the meaning attributed to work.

Keywords: meanings of work; industrial home work; clothing industry.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 (2) – Principais aspectos do significado do trabalho ao longo da história.....	28
Figura 2 (2) – Os cinco principais ethos sobre o sentido do trabalho na contemporaneidade	35
Figura 3 (2) – Modelo proposto por Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013)	40
Figura 4 (2) – As principais relações de trabalho e práticas de contratação de pessoal no PCAP	45
Figura 5 (3) – Resumo da metodologia da pesquisa.....	60
Figura 6 (4) – Construto psicossocial dos sentidos do trabalho domiciliar no PCAP...	118

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 (2) – Propriedades extrínsecas e intrínsecas do trabalho	37
Quadro 2 (2) – Padrões na definição do trabalho	38
Quadro 3 (2) – Principais diferenças entre as empresas, fabricos e as facções	48
Quadro 4 (3) – Perfil dos participantes da pesquisa	53
Quadro 5 (3) – Objetivos específicos e categorias a priori.....	55
Quadro 6 (3) – Relação entre os objetivos específicos da pesquisa e os métodos de coleta de dados e a fonte de dados.....	58
Quadro 7 (4) – Características do trabalho domiciliar no PCAP	88
Quadro 8 (4) – Pontos positivos e negativos do trabalho domiciliar no PCAP segundo trabalhadores.....	93
Quadro 9 (4) – Os sentidos do trabalho domiciliar encontrados entre os trabalhadores do Polo de confecções do Agreste Pernambucano (PCAP)	109

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Contextualização do problema de pesquisa	12
1.2 Objetivos	16
1.2.1 Objetivo Geral	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 Justificativa e Relevância.....	16
1.4 Estrutura lógica da dissertação.....	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 Sentidos do trabalho.....	19
2.1.1 Os significados do trabalho ao longo da história.....	22
2.1.2 Os cinco principais ethos sobre o sentido do trabalho na pós-modernidade	29
2.1.3 Os principais estudos sobre o sentido do trabalho.....	36
2.2 O trabalho no Polo de Confeccões do Agreste Pernambucano	43
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	51
3.1 Coleta e análise das informações	52
3.1.1 As entrevistas	52
3.1.2 A observação	57
3.1.3 A pesquisa documental.....	58
3.2 Critérios de qualidade e questões éticas de pesquisa	60
4 ANÁLISE DOS RESULTADOS	63
4.1 As características do trabalho domiciliar industrial no PCAP	63
4.1.1 O tecido: as relações de trabalho no PCAP	64
4.1.2 A máquina: a natureza do trabalho.....	67
4.1.3 A mesa de corte: o espaço e o trabalho	70
4.1.4 A fita métrica: e tempo e o trabalho	76
4.1.5 A tesoura: a mulher e o trabalho reprodutivo.....	87
4.1.6 Os pontos positivos e negativos do trabalho domiciliar	91
4.2 Os sentidos do trabalho domiciliar para os trabalhadores das unidades produtivas do PCAP	97
4.2.1 Para além dos Cinco ethos	112
4.2.2 Alterações no sentido do trabalho	114
4.3 Os sentidos do trabalho e as especificidades do trabalho domiciliar industrial no PCAP	117
5 CONCLUSÕES.....	123
REFERÊNCIAS	127
APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA DA PESQUISA “OS SENTIDOS DO TRABALHO DOMICILIAR: UM ESTUDO NAS FACÇÕES DE COSTURA DO POLO DE CONFECÇÕES DO AGRESTE PERNAMBUCANO”	135
APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	137

1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo são apresentados a contextualização da temática abordada, a delimitação do problema, os objetivos (gerais e específicos), a justificativa e a relevância do estudo e a estrutura lógica da dissertação.

1.1 Contextualização do problema de pesquisa

O trabalho é uma condição de existência da humanidade e o fundamento da sociedade. Ele é algo específico do ser humano, a objetivação elementar que lhe garante a humanidade (LUKÁCS, 2012). Quando realizado consciente e intencionalmente, corrobora com a construção da identidade, transformação, emancipação e realização do indivíduo. No âmbito social, é essencial na formação da identidade coletiva do ser e foi o protagonista na construção do mundo tal como existe hoje (BRAVERMAN, 2015). O trabalho é a “fonte originária, primária, de realização do ser social, protoforma da atividade humana, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana” (ANTUNES, 2009, p. 165).

Os indivíduos atribuem sentidos ao trabalho que desenvolvem. Esse sentido diz respeito a um construto psicossocial, formado pela representação pessoal que o trabalho tem para o indivíduo e por aspectos compartilhados socialmente, diretamente ligados às condições históricas (BENDASSOLLI, 2007; BORGES, 2001; TOLFO; PICCININI, 2007). Ou seja, essa atribuição de sentidos é uma construção formada por instâncias psicológicas e sociais em uma relação dialética. Nesse sentido, engloba como o sujeito se relaciona com o seu trabalho. Dentre outras, é a resposta às perguntas: “o que o meu trabalho representa?”, “qual a importância do meu trabalho?” e “por que eu trabalho?”.

Na sociedade capitalista, o trabalho foi alienado do trabalhador, que teve sua força de trabalho transformada em uma mercadoria (ANTUNES, 2006; POLANYI, 2000). Dessa forma, o trabalho perdeu parte de sua essência contributiva no aperfeiçoamento e associação do indivíduo. Ora associado a realização de uma obra que expresse o homem, seja reconhecida socialmente e perdure além da sua existência, se torna uma atividade penosa, rotineira e sem liberdade, visando unicamente a sobrevivência (ALBANOZ, 1988). Além disso, a ideia que se tem de trabalho atualmente é fruto da modernidade e do industrialismo. Por isso, o típico trabalho da modernidade é aquele sinônimo de emprego, ligado ou interligado a uma

organização (ALBANOZ, 1988; PERROW, 1991).

Nesse processo de industrialização e racionalização da sociedade, o trabalho passa a ocupar um papel ainda mais central na vida do homem e isso implica na sua relação com ele. Essa centralidade do trabalho, posto como a mais elevada das atividades, se apresenta como uma construção discursiva necessária para a manutenção da dinâmica capitalista (BENDASSOLLI, 2009). Nessa conjuntura, a profissão de um indivíduo passa a determinar quem ele é, sua posição na estrutura social e o seu valor, ele tem dificuldade de dar sentido à vida se não for pelo trabalho e passa então a dedicar a maioria de seu tempo e esforços a sua carreira (ALBANOZ, 1988; HASSARD, 2001). Assim, o trabalho, que deveria satisfazer as suas necessidades e possibilitar que ele desenvolva outras esferas da sua vida, acaba a dominando.

Além desse discurso articulado, é possível destacar dois aspectos que evidenciam uma dependência física e psicológica do homem contemporâneo da venda de sua força de trabalho e contribuem para esse domínio da vida: (1) o capital se utiliza da intensificação do trabalho para aumentar a exploração sobre a força de trabalho e os indivíduos se submetem por ausência de alternativas para a sobrevivência (ANTUNES, 2006); e (2) o indivíduo hipermoderno possui uma relação de dependência sociopsíquica com a organização e o seu trabalho, fonte de prazer e angústia, suportando as restrições impostas devido as vantagens oferecidas (PAGÈS et al., 1993). Esse domínio pode implicar negativamente no sujeito, pois o trabalho é *parte* constituinte do ser humano: necessária para o alcance da sua plenitude, mas incapaz de sozinha preencher substancialmente todas as dimensões de sua totalidade.

Nessa conjuntura, o trabalho domiciliar representa o auge do domínio da vida pelo trabalho. O conceito de trabalho domiciliar deve ser entendido como:

A(s) atividade(s) desempenhada(s) por um indivíduo que, em algum momento de sua história de vida, por imposição ou não do capital, ressignifica o espaço da casa (sua ou de terceiros) ou seus espaços interiores como lócus não somente de reprodução, mas, também, como de produção capitalista de bens e/ou serviços (ENOQUE; BORGES; SANTANA, 2020).

Também chamado de trabalho baseado em casa, irá englobar uma variedade de ocupações. Somente na classificação de Prügl e Tinker (1997) é possível visualizar quatro categorias distintas de trabalhadores domiciliares: o trabalhador domiciliar industrial; o artesão; os produtores e os vendedores de alimentos; e os novos trabalhadores domiciliares. Nesse último, a partir do desenvolvimento das tecnologias digitais que ocorreu nas últimas décadas, poderiam ser abarcados os teletrabalhadores de produtos e/ou serviços. Essa configuração se

apresenta como uma tendência no mundo do trabalho, proporcionada sobretudo pela desconcentração produtiva característica da reestruturação do capital (ANTUNES, 2009).

Com a pandemia de Covid-19 uma diversidade maior de categorias de trabalhadores teve a experiência de trabalhar de casa. O isolamento social foi a orientação dada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e pelos governos locais para diminuir o ritmo de contágio do vírus. Com isso, inúmeras organizações tiveram que interromper suas atividades presenciais e o trabalho realizado remotamente de casa foi a solução encontrada para continuarem funcionando. Segundo o relatório do *Future of Jobs* de 2020 (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020), 44% dos trabalhadores de todo o mundo puderam trabalhar remotamente durante a pandemia e 88% das empresas brasileiras forneceram mais oportunidades para se trabalhar de casa.

Essa maior aderência ao *home office* lançou luz a problemática das consequências advindas de trazer o trabalho para dentro de casa, como o aumento da jornada, a intensificação do trabalho e a dificuldade de separar o tempo de trabalho e o tempo de vida (BRIDI; BOHLER; ZANONI, 2020). Embora essa experiência com o *home office* durante o isolamento social possa ter sido influenciada por fatores do contexto pandêmico, como o medo e o estresse (ORNELL et al., 2020) e as condições estruturais atípicas, esses efeitos já eram sentidos por grupos de trabalhadores que trabalhavam em casa mesmo antes da crise sanitária.

Os indivíduos que trabalham em unidades produtivas domiciliares são representantes de trabalhadores que já atuavam nesse formato antes da pandemia de Covid-19. Essa descentralização produtiva está inserida em uma nova morfologia do trabalho que tem substituído o trabalho estável por vários tipos de informalidade, dentre elas a terceirização, utilizada para aumentar a intensificação do trabalho e a geração de valor, promovendo uma precarização estrutural do trabalho (ANTUNES, 2018). Nessas unidades produtivas, é possível observar um contexto de extensas jornadas, baixos salários condicionados a produtividade, inexistência de direitos trabalhistas, locais insalubres e sem infraestrutura adequada e a não utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) (ENOQUE; BORGES; SARAIVA, 2015; HELENO, 2013; VÉRAS DE OLIVEIRA; BRAGA, 2014).

Essa situação laboral possui algumas especificidades contextuais que podem implicar na forma como o sujeito se relaciona com o seu trabalho. O espaço de trabalho e o domicílio são compartilhados, podendo favorecer que o tempo dedicado ao trabalho tome a maioria do seu tempo de vida. Essa associação já vem sendo sentida tipicamente pelo trabalhador hipermoderno das organizações (PAGÈS et al., 1993), mas aqueles que realizam seu trabalho

em casa podem estar vivenciando essas consequências de forma mais intensa. Nesse contexto, é possível notar que nessas organizações geralmente a mão-de-obra que colabora com as atividades é formada pelos próprios familiares do(a) responsável, o que também pode corroborar com a proximidade das esferas. Ainda, o trabalho é do tipo mecânico, repetitivo, fragmentado e intensivo. Essa natureza do trabalho desenvolvido pode implicar na relação do homem com o seu trabalho e criar comportamentos condicionados que são projetados na vida fora dele (DEJOURS, 2003).

A informalidade característica dessas pequenas unidades produtivas dificulta a geração de dados oficiais do governo que ofereçam um panorama de sua distribuição e amplitude no Brasil. Entretanto, estudos apontam uma ampla rede de terceirização do processo produtivo para o trabalho domiciliar nas mais diversas regiões e municípios do país, como em Toritama-PE (HELENO, 2013), Santa Cruz do Capibaribe-PE (CORTELETTI, 2020), Maracanaú-CE (MATOS, 2008), Fortaleza-CE (SIQUEIRA, 2012), Cianorte-PR (LIMA, 2009), Jaraguá-GO (ENOQUE; BORGES; SARAIVA, 2015), Blumenau-SC (KROST; BRANDÃO, 2017) e em diversos municípios do Rio grande do Norte (GALINDO, 2018).

Dentre os locais do Brasil conhecidos pela presença dessas unidades produtivas domiciliares, se percebe a representatividade do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP). Considerado o maior polo de confecções das regiões Norte e Nordeste do Brasil (SEBRAE, 2003) e o segundo maior de todo o país (SEBRAE, 2013), tem suas relações de trabalho fortemente marcadas pela informalidade, terceirização e o trabalho domiciliar. No último estudo realizado pelo Sebrae (2013), das 18.803 unidades produtivas do APL, 8.060 eram fábricas¹, cerca de 43% do total. Isso por que a ampliação da oferta de produtos na região não ocorre através da abertura de novas empresas, mas a partir do incremento da produção de empresas já existentes que a terceiriza para as fábricas (SEBRAE, 2019).

Diante de um contexto em que o trabalho domiciliar industrial é marcado pela precarização, uma natureza maçante e uma aparente imbricação do tempo, espaço e das relações sociais de esferas com racionalidades distintas, se faz necessário entender qual a implicação na subjetividade do trabalhador e na forma como ele se relaciona com o seu trabalho, especialmente no sentido atribuído a ele. Sendo assim, tomando o PCAP como um representante nacional da presença dessas pequenas unidades produtivas domiciliares, surge o seguinte questionamento: *Como os sentidos atribuídos ao trabalho domiciliar industrial em*

¹ Pequenas unidades produtivas domiciliares que geralmente ficam responsáveis por um pequena parte do processo produtivo.

unidades produtivas do Polo de Confeccões do Agreste Pernambucano (PCAP) se relacionam com as características desse arranjo do trabalho?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender os sentidos atribuídos ao trabalho domiciliar industrial em unidades produtivas do Polo de Confeccões do Agreste Pernambucano (PCAP).

1.2.2 Objetivos Específicos

- Descrever as características do trabalho domiciliar industrial desenvolvido em unidades produtivas do PCAP;
- Identificar quais os sentidos do trabalho para os(as) trabalhadores(as) dessas organizações;
- Relacionar os aspectos dos sentidos do trabalho identificados com as características desse arranjo do trabalho no PCAP.

1.3 Justificativa e Relevância

O problema abordado foi identificado a partir do contato da pesquisadora com a dinâmica do Polo de Confeccões do Agreste Pernambucano (PCAP) e o cotidiano do trabalho em unidades produtivas domiciliares da região. A partir disso, se recorreu a literatura em Administração e foi realizada uma pesquisa no banco de dados do *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), em maio de 2021, com as palavras-chaves “sentido do trabalho” ou “sentidos do trabalho” ou “significado do trabalho” ou “significados do trabalho” ou “*meaning of work*” ou “*meanings of work*”, utilizando como filtro a área de conhecimento Administração e os idiomas português e inglês. Foram identificados 65 trabalhos, dos quais se excluíram ensaios teóricos, revisões bibliográficas e editoriais, restando 57. Desses estudos, foram lidos os títulos, resumos, objetivos e as contribuições e se detectou uma lacuna de pesquisa a ser explorada em relação ao objeto de estudo e a perspectiva de análise do fenômeno.

Nos estudos analisados, alguns dos aspectos da imbricação entre as esferas da vida foram superficialmente perpassados ao tratar da centralidade do trabalho na vida humana,

questão inerente ao estudo do fenômeno sentidos do trabalho. Todavia, nenhum deles tratou dos sentidos do trabalho no contexto do trabalho domiciliar industrial, apontando para uma carência de pesquisas que analisem a temática a partir dessa situação laboral. Por conseguinte, também não houve estudos sobre sentidos do trabalho que trouxessem o trabalhador de confecção, apesar das diversas categorias de trabalhadores já contempladas na literatura.

Dentro da área de Administração, existem poucos estudos sobre os sentidos do trabalho se comparada a outros campos do conhecimento, como a psicologia, a sociologia e a economia. Além disso, as pesquisas na área são marcadas por uma perspectiva funcionalista e utilitarista na análise do fenômeno. Nos últimos anos, houve um aumento de estudos sobre a temática, sobretudo de produções distantes do *mainstream*, fazendo com que a proporção de estudos funcionalistas diminua e não seja mais dominante, mas que ainda seja bastante significativa, considerando a natureza do fenômeno que deveria partir de uma perspectiva predominantemente humanista.

Dos 57 artigos, 28 (49,12%) adotavam uma visão funcionalista, buscando entender os sentidos do trabalho a fim de adaptar as expectativas individuais aos objetivos da organização, de forma que os colaboradores se tornassem mais satisfeitos e motivados e então produzissem melhores resultados. Em 21 anos (entre 1995 e 2016) foram produzidos 24 estudos, dos quais 16 (67%) são de cunho funcionalista. Nos últimos cinco anos (entre 2017 e 2021) foram realizados 33 estudos, sendo que apenas 12 (36%) adotaram uma abordagem funcionalista. Frente a essa conjuntura, este estudo pode agregar ao conhecimento existente sobre o fenômeno analisando-o a partir de outras configurações do trabalho, categorias de trabalhadores e perspectivas paradigmáticas.

No que diz respeito a sua relevância social, esse estudo pode evidenciar as consequências subjetivas de uma realidade de precarização e domínio do trabalho a que estão sujeitos esses trabalhadores. Ao mesmo tempo, se espera possibilitar que os trabalhadores reflitam a respeito do seu trabalho sob outras perspectivas. Por fim, acreditando que a compreensão das realidades do trabalho é o primeiro passo do caminho para transformá-las, as descobertas da relação entre os aspectos objetivos e subjetivos podem apontar a necessidade de desenvolver estruturas alternativas do trabalho no Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP), as quais priorizem o homem e seu bem-estar físico e mental.

1.4 Estrutura lógica da dissertação

Para cumprir os objetivos propostos, essa dissertação será estruturada em cinco capítulos. O primeiro capítulo apresenta uma contextualização do problema de pesquisa, os objetivos (geral e específicos), a justificativa e a relevância do estudo. No segundo capítulo, consta a fundamentação teórica, onde é traçado um panorama histórico dos significados do trabalho ao longo do processo civilizatório. Na sequência, é exposta a perspectiva teórica de Pedro Bendassolli (2007) sobre os cinco principais *ethos* do sentido do trabalho na contemporaneidade. Em seguida, são apresentados os principais estudos sobre a temática. Além disso, são expostos os principais elementos e formas de contratação do trabalho no PCAP.

O terceiro capítulo expõe as escolhas metodológicas: as características da pesquisa, a coleta e análise dos dados; aspectos éticos e critérios de qualidade adotados; e uma síntese da metodologia. O quarto capítulo traz a discussão dos resultados, subdividida pelos três objetivos específicos. Por fim, no quinto capítulo se tem as conclusões, limitações e contribuições da pesquisa e indicação de estudos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo é subdividido em duas seções. A primeira seção trata dos sentidos do trabalho, com a evolução dos significados sociais do trabalho, os principais estudos desenvolvidos sobre a temática e a teoria de Pedro Bendassolli (2007) sobre os sentidos do trabalho na pós-modernidade. A segunda seção trata da informalidade, terceirização, forte presença da mulher e práticas de contratação do trabalho na região do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP).

2.1 Sentidos do trabalho

Epistemologicamente, a palavra trabalho tem origem no latim *tripalium*, instrumento agrícola de três pontas, utilizado inicialmente na lavoura e depois para a tortura no império romano (JACQUES, 1996). Na língua portuguesa, o termo é utilizado em diversas situações do cotidiano, como ao se referir a um conjunto de atividades para se alcançar determinado fim, a profissão de um indivíduo, a uma obra realizada por ele ou a um esforço despendido (TRABALHO, 2021). Nesse contexto, o trabalho assume duas perspectivas antagônicas: uma de caráter positivo, com uma essência de realização do homem, de utilizar sua capacidade humana para criar uma obra que lhe expresse; e uma com conotação negativa, de um esforço repetitivo, penoso e sem liberdade, necessário para a sobrevivência. Em português, apesar de existirem dois vocábulos para englobar essas definições, assim como em outros idiomas, comumente o termo trabalho é associado ao labor (ALBANOZ, 1988).

Neves et al. (2018) colocam o trabalho como uma atividade de cunho profissional, em que se pode receber uma remuneração ou não, pode ser produtiva ou criativa e visa determinado fim. Todavia, os autores salientam que o termo é repleto de historicidade, então essa definição será influenciada pelo discurso ideológico da época.² Blanch (2003, p. 34-35) propõe uma definição genérica do trabalho como:

Uma atividade humana, individual ou coletiva, de natureza social, complexa, dinâmica, mutável e irreduzível a uma simples resposta instintiva ao imperativo biológico de sobrevivência material. Distingue-se de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral.

² Essa relação entre o significado social do trabalho e sua definição será trabalhada mais à frente. Por ora, é suficiente se ater apenas a distinções conceituais mais generalistas.

Essa proposição do autor é congruente com a concepção marxista do trabalho. Para Marx (1867/2013), o trabalho é uma condição de existência do homem, é o meio de intercâmbio entre ele e a natureza, através do qual a modifica ao mesmo tempo que se transforma. Assim como os animais, o homem age sobre a natureza para torná-la mais útil a satisfação de suas necessidades, mas o que distingue o seu trabalho do instinto animal é a capacidade de previsão e a intencionalidade (POLANYI, 2000). Conforme afirma Marx (1867/2013, p. 255): “o que desde o início distingue o pior arquiteto da melhor abelha é o fato de que o primeiro tem a colmeia em sua mente antes de construí-la com a cera”.

Para esses autores, o trabalho seria algo específico do ser humano, responsável por sua existência, transformação, emancipação e realização. Todavia, isso diz respeito ao trabalho concreto e não ao trabalho abstrato. O trabalho abstrato seria associado ao labor, já que é aquele trabalho alienado e assalariado, típico do capitalismo, enquanto o trabalho concreto seria o trabalho no sentido mais geral, o qual assumiu diversas organizações no decorrer do tempo e gera valor de uso, útil para a existência humana (BADARÓ, 2019). Para Antunes (2009, p. 165), esse tipo de trabalho é a “fonte originária, primária, de realização do ser social, protoforma da atividade humana, fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana”.

O trabalho foi e é condição de existência humana. Ele foi fundamental para a subsistência do homem ao longo do tempo, a criação de sentidos existenciais, a construção da sua identidade e subjetividade e no seu processo de socialização. É a “categoria fundante do ser humano, à medida que este só pode existir trabalhando” (NEVES et al., 2018, p. 328). Além disso, foi vital para a organização da sociedade, subdividida em uma série de ocupações, e na construção do mundo tal como existe atualmente (POLANYI, 2000). A humanidade foi estruturada, histórica e politicamente, em função do trabalho (SACHUK; ARAÚJO, 2007).

Esse mesmo trabalho é um importante produtor de sentido individual e significado coletivo. Não existe um consenso na utilização dos termos sentido e significado entre os estudiosos, alguns autores tratam os conceitos como sinônimos ou como um único construto e outros assumem dimensões de análise diferentes para cada um deles (ROSSO; DEKAS; WRZESNIEWSKI, 2010; SÁ; LEMOS, 2017; TOLFO; PICCININI, 2007).

O grupo internacional de pesquisadores *Meaning of Work International* (MOW, 1987), um dos pioneiros nos estudos sobre sentidos do trabalho³, definem significado do trabalho como

³ Maiores detalhes sobre a pesquisa desenvolvida pelo grupo serão apresentados mais à frente no texto.

um construto composto por variáveis pessoais e sociais, que poderá ser influenciado por aspectos históricos, econômicos, políticos e culturais. De forma semelhante, Borges e Tamayo (2001) colocam o significado do trabalho como uma construção subjetiva e social, ou seja, que é fruto da atribuição individual de significado e de aspectos que foram compartilhados socialmente, sendo diretamente ligada às condições históricas. Assim, o significado do trabalho seria um construto sempre inacabado, estabilizado apenas temporariamente (BORGES, 1998).

Já Tolfo e Piccinini (2007) diferenciam os vocábulos da seguinte forma: o significado do trabalho é a representação social que a atividade desempenhada tem para o sujeito dentro das dimensões individual, coletiva e social; enquanto sentido do trabalho é o valor percebido no âmbito pessoal, se relacionando com o autodesenvolvimento, a satisfação e a autonomia. Assim, os significados seriam produzidos coletivamente em determinado momento histórico e os sentidos seriam uma representação pessoal, baseada na apreensão dos significados coletivos. Segundo os autores, essas transformações que ocorrem nos sentidos e nos significados decorrem de uma relação dialética com a realidade.

Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) também dividiram sistematicamente a literatura em duas vertentes: a primeira seria a do significado (*meaning*) que dá ênfase ao entendimento coletivo da sociedade sobre o trabalho; a segunda seria a do sentido (*meaningfulness*) que focaria nos aspectos psicológicos envolvidos no processo de identificação e criação de sentido, ou seja, na compreensão do ato de dar um significado ao trabalho.

Bendassolli e Gondim (2014), da mesma forma trazem essa distinção e pontuam a questão da estabilidade entre os termos. O significado é posto como um produto histórico e social, que está relacionado com a cultura e faz parte do conteúdo transmitido no processo de socialização. Embora sejam mais estáveis que os sentidos, são sujeitos a história. Já os sentidos, mesmo que construídos a partir das relações sociais, possuem um processo de singularização em que há uma apreensão do mundo pelo sujeito, por isso são menos estáveis que o significado. Os autores afirmam que os estudos comumente enfocam ou no significado como uma construção coletiva ou no sentido como uma produção individual e isso pode ser negativo por não considerar as vias de mediação entre eles, ao mesmo tempo que ao levar em conta essa mediação é necessário articular bem os níveis distintos de apreensão e a operacionalização metodológica mais adequada (BENDASSOLLI E GONDIM, 2014).

Nesse estudo, o enfoque está sobre os sentidos do trabalho como a representação pessoal que o trabalho tem para o indivíduo. Todavia, se trata de um construto psicossocial, formado

por uma relação de aspectos psicológicos e sociais⁴. Dessa forma, sabendo que os significados dados pelas sociedades exercem uma influência dialética sobre essa construção, essa produção coletiva não pode ser negligenciada. Assim como na perspectiva sócio-histórica da psicologia, a qual acredita que os sentidos e os significados devem compor um todo, em que cada um possui a sua distinção, mas que se relacionam de forma dialética (BENDASSOLLI E GONDIM, 2014).

Pagès et al. (1993) trouxe a ideia do espaço sócio-mental, formado por uma série de correspondências entre estruturas sociais e psicológicas, que vai conectar dimensões econômicas, políticas, ideológicas e psicológicas. O autor propõe que todo o sistema social pode ser tido dessa forma, tendo uma origem social e psicológica em que existe uma dinâmica recíproca de influência entre elas.

O trabalho apresentou significados diversos a depender do momento histórico e o desenvolvimento de cada um deles foi concomitante aos modos de produções, ideologias e ambições políticas. Diante dessa relação dialética entre o psicológico e o social na construção do sentido do trabalho, é fundamental perpassar esses significados coletivos ao longo da história para compreender sua implicação no processo subjetivo de atribuição de sentido ao trabalho.

2.1.1 Os significados do trabalho ao longo da história

Na pré-história, havia as sociedades comunais e os modos de produção primitivos, em que o trabalho era baseado na extração de recursos naturais disponíveis para a subsistência, através da colheita, da caça e da pesca (ALBANOZ, 1988). Posteriormente, com o desenvolvimento da agricultura e da pecuária, ocorreu a sedentarização do homem e a formação das primeiras comunidades, onde as atividades eram distribuídas de acordo com o gênero e a idade (KNAPIK, 2005). Nesse momento, o trabalho representava o esforço pelo qual a natureza era transformada a fim de gerar utilidade e satisfazer as necessidades humanas. Além disso, não existia uma relação de dominação e exploração, o trabalho era realizado de forma coletiva e o seu fruto partilhado com todos.

Vale pontuar que a existência das sociedades comunais não se restringe ao período anterior a escrita, é possível também encontrá-las em outros períodos da história, inclusive na

⁴ Vale pontuar que, embora esse estudo posicione o significado do trabalho em uma dimensão mais coletiva e o sentido do trabalho numa perspectiva individual, quando possível, as palavras podem ser colocadas como sinônimos, a fim de evitar uma repetição exacerbada. Nesses contextos, ambas irão remeter a esse construto psicossocial.

contemporaneidade. No final da Idade Média, por exemplo, enquanto a Europa estava no princípio do sistema capitalista, aqui no Brasil os habitantes viviam no modo de produção comunal (KNAPIK, 2005). Nessas sociedades tribais, é possível observar que a organização do trabalho e sua relação com ele é diretamente ligada a deveres religiosos e familiares. Fora isso, esses indivíduos possuem um relacionamento particular com a natureza, provedora do mantimento necessário, em que o homem apenas complementa com o trabalho uma ação que já foi inaugurada por ela (ALBANOZ, 1988).

Naquelas comunidades pré-históricas em que houve o desenvolvimento da agricultura e da pecuária, o tempo necessário para se conseguir alimento diminuiu e os indivíduos puderam se dedicar a outros tipos de trabalho. No período neolítico, o homem começou a desenvolver melhor atividades como o artesanato, a pintura e a tecelagem (KNAPIK, 2005). Para os teóricos marxistas, essa condição de redução da jornada e um tempo disponível para se dedicar a outras atividades além do trabalho por necessidade é fundamental para o desenvolvimento e a emancipação do homem. Antunes (2009, p. 143) afirma que uma vida com sentido não advém apenas do trabalho, mas que “será também (e decisivamente) por meio da arte, da poesia, da pintura, da literatura, da música, do uso autônomo do tempo livre e da liberdade que o ser social poderá se humanizar e se emancipar em seu sentido mais profundo”.

Na Antiguidade, em sociedades orientais como na Índia, China, Egito e Mesopotâmia, temos o modo de produção asiático, também conhecido como modo de produção tributário. Esse sistema representa uma transição das sociedades comunais para as sociedades com classe, em que uma pequena parte da população é beneficiada pela exploração do trabalho coletivo, o qual era regulado e apropriado pelo Estado (KNAPIK, 2005). Os egípcios, por exemplo, formavam uma civilização essencialmente agrícola com a base de sua pirâmide social formada por camponeses que trabalhavam em sua maioria nas terras do Faraó.

Na Grécia e em Roma o modo de produção era o escravista antigo. Para os gregos e romanos, o trabalho físico era considerado degradante e reservado aos escravos, esses trabalhadores eram vistos como um integrante inferior da sociedade ou se quer como parte dela; enquanto isso, o trabalho intelectual era tido como superior, realizado por homens livres e ociosos que se dedicavam a filosofia e a política (ANTUNES, 2006). Nesse contexto, o trabalho não era visto como um fim em si mesmo, mas como um meio para se alcançar um fim. Por isso, a identidade dos sujeitos não era produzida através do trabalho, mas a partir de seus ideais ético-políticos e do uso da sua liberdade para a contemplação e em atividades significativas, como a música, a poesia e o debate (BENDASSOLLI, 2007).

Para os antigos gregos e romanos, a vida não se resumia ao trabalho. Ele não era central na vida dos indivíduos, não tinha um valor essencial em um sistema religioso ou moral, mas era apenas uma parte de um conjunto em que sua realização era necessária para a sobrevivência (BENDASSOLLI, 2007). Seu excesso limitaria a liberdade do homem a uma troca pecuniária, portanto, deveria se trabalhar o mínimo possível. Isso se deve, sobretudo, ao lugar da economia nessas sociedades, que é bem diferente da sua importância na contemporaneidade, em que as várias esferas sociais têm girado em torno da racionalidade econômica (GORZ, 2003).

Na Idade Média, prevaleceu o modo de produção feudal, em que a sociedade também era estruturada no trabalho. Nos feudos, os camponeses trabalhavam de forma enfadonha na propriedade do senhor sem ter posse sobre ela, para o próprio sustento e o do feudo, e possuíam uma série de obrigações financeiras e de produção (KNAPIK, 2005). Ainda, existiam na época as chamadas corporações de ofício, associações de trabalhadores que se reuniam para defender os interesses dos seus membros, repassar técnicas das ocupações e estipular preços. Esse foi um período de grande influência da Igreja Católica sobre a concepção do trabalho e a submissão à exploração feudal.

No contexto bíblico do livro de Gênesis, a humanidade foi punida pela desobediência de Adão e Eva com a expulsão do paraíso e o trabalho, a partir daquele momento eles teriam que se manter através do suor do próprio rosto. Essa tradição judaico-cristã vai influenciar uma concepção negativa de trabalho na Idade Média, o qual após o pecado teria se tornado uma atividade penosa, um esforço necessário (ALBANOZ, 1988). Nessa conjuntura, o trabalho também era associado à caridade e à proteção dos males que o ócio poderia trazer. Para São Tomás de Aquino, a utilidade do trabalho, manual e/ou intelectual, estava em evitar a ociosidade, prover o sustento e submeter o corpo e a mente (BENDASSOLLI, 2007).

A igreja na Idade Média orientava os homens a trabalhar apenas o suficiente e a não viver para produzir riquezas ou lucrar, focando nos valores que levariam à salvação (BENDASSOLLI, 2007). Assim, o trabalho ainda não era o fim, mas um meio. Isso se dava porque o ideal que guiava o homem não era definido pela economia, o que para os gregos era ditado pela felicidade, para o indivíduo da idade média era ditado por Deus e pela salvação.

O humanismo característico do Renascimento, movimento que marcou o fim da idade média e início da Idade Moderna, também influenciou na concepção que existia sobre o trabalho. Até então, o sentido era externo ao trabalho e os indivíduos trabalhavam visando fins extrínsecos a ele, como desenvolver virtudes, alcançar a felicidade ou a salvação e honrar a Deus. Já no período renascentista, o trabalho tem valor intrínseco, ele é considerado um meio

pelo qual o homem pode se autoexpressar e revelar a sua essência em uma obra (BENDASSOLLI, 2007). Assim, o prazer e a satisfação estavam na realização do próprio trabalho: ele não era mais um meio, mas o fim.

Com o final da Idade Média e a decadência do feudalismo, há o desenvolvimento do sistema capitalista de produção. Nesse contexto, a perspectiva teológica da reforma protestante assumiu um papel determinante na formação da ideologia capitalista⁵. Weber (2002) apresenta como a formação protestante assume uma ética particular que, mesmo não intencionalmente, foi uma poderosa aliada no desenvolvimento do sistema, o qual necessitava de uma ética social que legitimasse os comportamentos e sua dinâmica capitalista.

Nessa conjuntura, o trabalho continua sendo visto de forma positiva, não somente como necessário, mas também pela ótica da vocação, que se secularizou na ideia de profissão. Assim, cumprir sua função mundana e contribuir com a dinâmica social seria uma forma de servir e honrar a Deus. Bendassolli (2007) explica como esse incentivo ao trabalho, a regulação dos prazeres e do uso do tempo e a contribuição à comunidade, característicos do ascetismo puritano, trouxe uma base moral e um estilo de vida metódico que moldou os trabalhadores. O autor afirma que com essa valorização do trabalho, se inaugura um processo em que ele se torna central na definição da subjetividade do indivíduo, pois se o trabalho é uma vocação, um propósito divino, ele é inerente à construção da identidade e realização humana.

Mas para além desse novo ideário, foi a Revolução Industrial que provocou profundas transformações no mundo do trabalho, sobretudo no que se refere aos processos e relações de trabalho nas organizações da modernidade. A primeira revolução industrial ocorreu no século XVIII, impulsionada pela construção das ferrovias e o surgimento da máquina a vapor, gerando uma mecanização do processo produtivo. Com o advento das fábricas, houve a separação entre o lugar de trabalho e o domicílio e das partes do processo de produção e a mercantilização da força de trabalho (ALBANOZ, 1988; POLANYI, 2000).

Essa nova estruturação alienou o trabalho do trabalhador e retirou dele aquilo que o diferenciava do instinto animal, a capacidade de previsão, pois no trabalho moderno o homem

⁵ Nota-se como os ideais religiosos e a espiritualidade implicaram no significado do trabalho na Idade Média e com a reforma protestante. Todavia, vale pontuar que essa influência não se limita a esses dois contextos. A instância ideologia, que particularmente no contexto do ocidente a religião tem um papel fundamental, ainda hoje pode implicar na concepção do trabalho a nível individual e social. Dourado et. al. (2009), por exemplo, trouxeram a história de Beth de Oxum, que ao deixar o emprego formal por inspiração religiosa para desenvolver a sua vocação, encontrou um novo sentido para o trabalho. O seu trabalho, antes ligado a infelicidade e a necessidade, ao desenvolver o seu chamado espiritual passou a ser uma “atividade autodeterminada, externa à relação dinheiro-mercadoria, que gera realização pessoal e coletiva” (DOURADO et. al., 2009, p. 365).

deixou de projetar e perceber a totalidade da sua obra. O trabalho se tornou assalariado, heterodeterminado, fetichizado e estranhado (ANTUNES, 2018). Para Antunes (2018, p.31):

O sentido do trabalho que estrutura o capital (o trabalho abstrato) é desestruturante para a humanidade, enquanto seu polo oposto, o trabalho que tem sentido estruturante para a humanidade (o trabalho concreto que cria bens socialmente úteis), torna-se potencialmente desestruturante para o capital. Aqui reside a dialética espetacular do trabalho, que muitos de seus críticos foram incapazes de compreender.

Essas alterações fizeram parte de uma racionalização econômica que não apenas adaptou os processos produtivos às necessidades do capital, mas modificou valores, modos de vida e relações sociais (GORZ, 2003). No período moderno, houve o avanço da racionalidade econômica em todas as esferas da vida social, ela rompeu com a tradição, libertou as empresas de seus empecilhos políticos, éticos e culturais, deixando as redes de relações sociais desprotegidas e instaurando uma nova ordem baseada em termos econômicos (BAUMAN, 2001). Nesse contexto, a economia se tornou central na dinâmica social e isso implicou no sentido e no valor do trabalho.

Na modernidade, o trabalho ganha centralidade objetiva e subjetiva na vida do indivíduo. Bendassolli (2007) destaca cinco elementos na história do ocidente que contribuíram para que o trabalho se tornasse um conceito central econômica, moral, ideológica, ontológica e existencialmente, são eles: a ética protestante, já mencionada anteriormente; as doutrinas patronais inauguradas no século XIX; e as teorias de Karl Marx e de Émile Durkheim.

Dificilmente seria possível atribuir um sentido positivo ao degradante trabalho industrial do século XVIII. Sendo assim, era necessária uma ideologia do trabalho que o colocasse numa posição central na definição de quem é o sujeito, a fim de justificar a obediência e adesão do trabalhador às condições de trabalho. Ou seja, seria necessário socializar o ethos capitalista. Nessa conjuntura, surgem as doutrinas patronais no século XIX, um conjunto de proposições sobre o valor do trabalho produzida pelo *mainstream* industrial da época. Bendassolli (2007) destaca três delas: o paternalismo; a “reforma” do trabalho realizada por Samuel Smiles e a doutrina industrialista de Saint-Simon.

Marx posicionou o conceito de trabalho sob dois postulados: o filosófico, em que o trabalho é a principal forma de objetivação do sujeito, já que é através dele que o homem se exterioriza; e o econômico, como o responsável pela origem do valor. Para ele, o sujeito é um sujeito do trabalho, que tem todas as suas experiências humanas abarcadas pelo trabalho. Nesse contexto, o indivíduo moderno seria aquele que trabalha e extrai seu sentido de existência do

trabalho. Durkheim percebeu que a disseminação do ethos econômico enfraquecia os sistemas morais, conduzindo a anomia. Diante disso, buscava uma reforma moral coerente com os novos tempos modernos e a divisão e racionalização do trabalho, em que o trabalho seria um substituto para sistemas enfraquecidos, como a família e a religião.

Nas últimas décadas do século 20, o sistema capitalista passou por um processo de reestruturação do capital baseado na flexibilidade do mundo do trabalho que pôs em xeque a estabilidade do emprego. A partir da década de 70, em prol das reestruturações necessárias para a manutenção do sistema capitalista, se desenvolve o regime de acumulação flexível, que vai de encontro a rigidez do fordismo e se apoia na flexibilização dos processos e dos mercados de trabalho, dos produtos e do consumo (HARVEY, 2008). Nessa dinâmica, o Toyotismo surge como um modelo de gestão alternativo e gera profundas transformações no campo do trabalho.

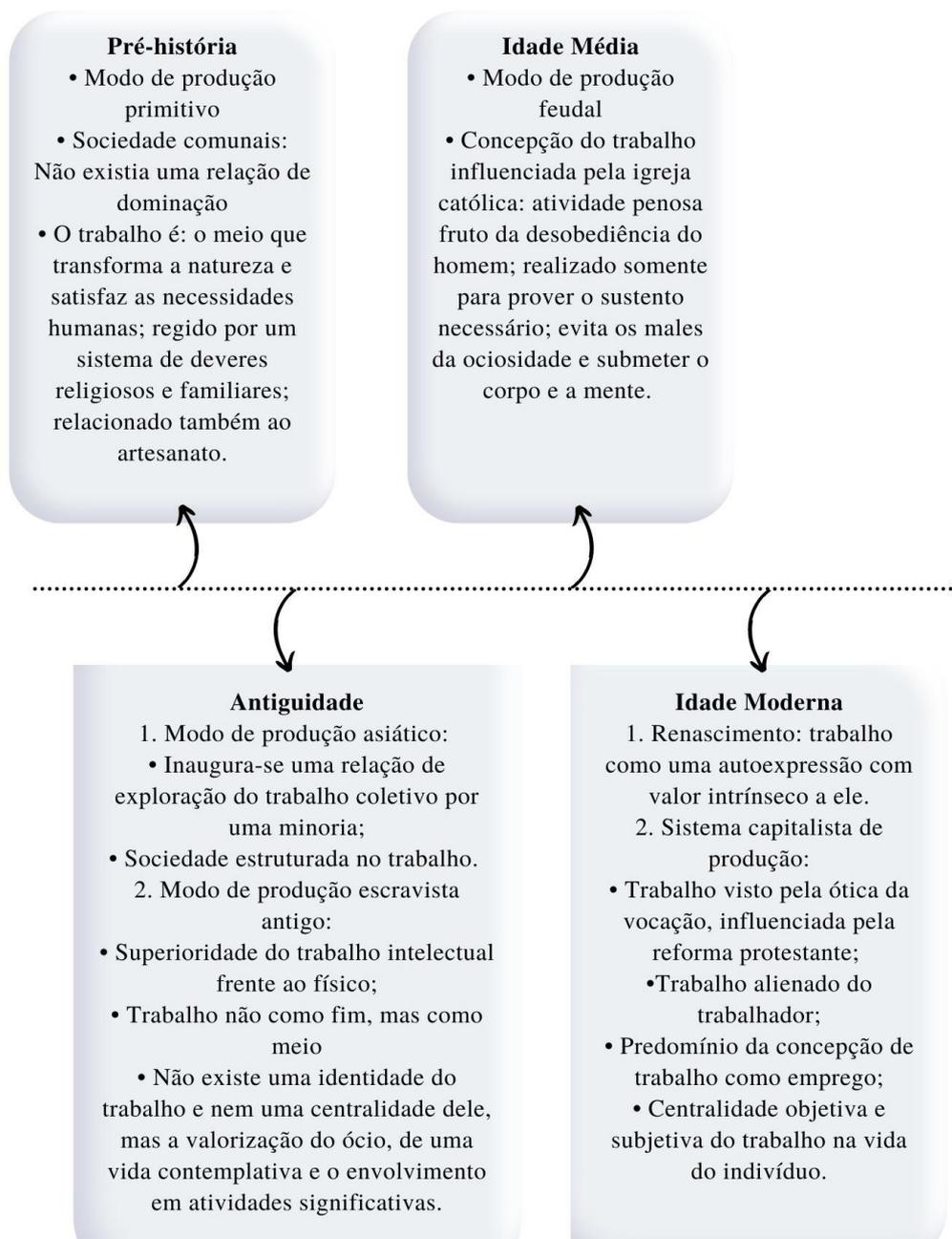
Para Antunes (2009), a principal finalidade dessa nova organização do trabalho seria uma maior exploração sobre a força de trabalho, tendo como consequência a flexibilização do processo produtivo; a intensificação do trabalho e do ritmo de produção; a desconcentração produtiva; e a redução do quadro de funcionários centrais, enquanto aumentam aqueles em situação de flexibilidade, terceirizados, temporários e precarizados. Esse processo gera uma nova morfologia do trabalho com uma dupla degradação do trabalho (ANTUNES, 2018). Assim, além daquela degradação já típica do trabalho fordista-taylorista da modernidade, em que o trabalho era coisificado, retificado e maquinal, mas que ainda existia um vínculo empregatício que garantia direitos e possuía regulamentação, há a segunda forma de degradação responsável pelo desmonte dos direitos trabalhistas e sociais.

Nessa conjuntura do período pós-moderno, representado sobretudo pela consolidação da globalização, de uma nova fase do sistema capitalista, os principais conceitos modernos do trabalho são postos em xeque. A partir da segunda metade do século 20, ocorre uma desmontagem do trabalho em relação ao seu sentido e valor social. Assim, ele perde a sua centralidade objetiva, de emprego, fonte de valor econômico e organização da sociedade, e principalmente sua centralidade subjetiva na formação da identidade do indivíduo, já que na modernidade o trabalho funcionava com uma grande narrativa pública (BENDASSOLLI, 2007). A seção a seguir descreve como ocorreu essa desmontagem subjetiva do trabalho e a emergência de cinco pequenas narrativas sobre o seu sentido e valor na pós-modernidade.

A figura 1 apresenta um panorama temporal, com uma síntese dos principais aspectos

dos significados do trabalho ao longo da história.⁶

Figura 1 (2) – Principais aspectos do significado do trabalho ao longo da história



Fonte: Elaborada pela autora, com base em Albanoz (1988), Knapik (2005), Antunes (2006), Bendassolli (2007).

⁶ É fundamental pontuar que esse desenvolvimento da organização e concepção do trabalho ao longo do tempo não tem a ambição de apresentar um panorama global, mas de demonstrar a historicidade inerente ao conceito de significado do trabalho e sua implicação nos sentidos individuais. Isso porque as diversas sociedades se desenvolveram em momentos diferentes da história, não sendo possível tomar essa linha do tempo como uma realidade compartilhada por todas elas.

2.1.2 Os cinco principais ethos sobre o sentido do trabalho na pós-modernidade

Pedro Bendassolli (2007) apresenta uma teoria sobre os sentidos do trabalho no período pós-moderno. Segundo ele, houve um declínio das grandes narrativas modernas que atribuíam centralidade ao trabalho e que serviam de base para as narrativas identitárias. Na pós-modernidade, o sentido do trabalho é construído por cinco pequenas narrativas (ethos), que apresentam entendimentos distintos sobre o porquê trabalhar, o que é trabalho e sua importância na construção da identidade. Os indivíduos, então, passam a conviver com uma sobreposição dessas narrativas que gera uma espécie de insegurança ontológica. Essa seção visa, portanto, detalhar essa perspectiva teórica do autor, apresentando, respectivamente, os principais conceitos, o pano de fundo desse processo, as particularidades de cada ethos e as consequências da insegurança ontológica gerada no indivíduo.⁷

Como foi pontuado na seção 2.1.1, que tratou dos significados atribuídos ao trabalho ao longo do processo civilizatório, a partir da segunda metade do século XX ocorreu uma desmontagem objetiva e subjetiva do trabalho em quatro dimensões que culminou na perda de sua importância como fonte de valor econômico e de uma ética própria, meio fundamental na construção da subjetividade e como contrato social. Essa última, a desmontagem subjetiva, afetou diretamente no processo de formação da identidade dos indivíduos. Bendassolli (2007, p. 227) define identidade como:

Uma narrativa construída ao longo do tempo de vida de um indivíduo. A finalidade dessa narrativa é fornecer uma linguagem coerente que os indivíduos podem usar a fim de construir e organizar o sentido de sua existência no tempo-espaço e de lidar com seus relacionamentos sociais.

Essas narrativas podem se sobrepor em quatro níveis: individual, grupal, científico e histórico. As narrativas ontológicas são histórias usadas pelos atores sociais para dar sentido a sua existência, que deixa de ser uma série de eventos aleatórios e não relacionados. Esses eventos, então, são processados pelas narrativas e tornam-se articulados no tempo e no espaço. As narrativas públicas são aquelas que os indivíduos utilizam para legitimar suas ações, fazendo com que ganhem sentido dentro de um grupo. Elas podem ser associadas às formações culturais

⁷ Todas as ideias trabalhadas nessa seção são frutos da perspectiva teórica de Pedro Bendassolli (2007). Vale pontuar, portanto, que embora o autor não seja referenciado em todos os trechos, exceto naqueles que estão sendo usados os enunciados dele, se subentende que toda a linha argumentativa trabalhada é fundamentada nele. Todavia, como é esperado, quando as ideias de outros autores forem trazidas para somar as de Bendassolli, isso será pontuado.

e institucionais, as quais narrativas de famílias, igrejas e governos são exemplos. As narrativas conceituais denotam aos conceitos e explicações utilizadas por cientistas sociais para explicar fenômenos. Por fim, as metanarrativas são “grandes esquemas conceituais abstratos que visam ligar as narrativas conceituais e os atores sociais na perspectiva histórica ampla” (BENDASSOLLI, 2007, p. 230).

Sujeito e indivíduo, embora comumente usados como sinônimos, são termos usados para se referir a coisas distintas. Os sujeitos organizam as experiências dos indivíduos, que pode ser considerados pequenos sujeitos, entregando algo em que possam basear a sua identidade. Em algum momento ao longo da história ocidental, o trabalho assumiu o papel de sujeito que oferecia um metanarrativa sobre o sentido e o valor do trabalho para os indivíduos e para as instituições. Existia um “sujeito do trabalho”, pois era a partir do trabalho que os indivíduos se tornavam eles mesmos. Sendo que no período pós-moderno, o trabalho não está mais como sujeito, ele é somente uma narrativa entre outras. Então, os indivíduos buscam em outros lugares os sentidos que lhe remetam o valor do trabalho, isso acaba enfraquecendo o seu vínculo com a identidade e gerando insegurança. Bendassolli (2007, p. 226) afirma: “Sem “sujeito”, a identidade torna-se plural: não existe apenas uma única identidade, soldada a um sujeito dominante, mas várias e, no limite, nenhuma”.

Na modernidade, existia uma grande narrativa sobre o sentido e o valor do trabalho, que atribuía a ele centralidade econômica, moral, filosófica, ideológica e contratual e era sustentada por instituições, como a igreja, a empresa e o Estado. A ética do trabalho foi uma importante metanarrativa a qual os indivíduos podiam recorrer. Ela colocava o trabalho como um dever espiritual e que a dedicação, disciplina e visão de futuro simbolizava uma obediência aos preceitos divinos. A metanarrativa do sujeito do trabalho cooperava com a associação entre o trabalho e narrativa identitária, a partir do tempo social organizado em volta do trabalho e no valor moral que o indivíduo recebia a partir dele, por exemplo. Essa metanarrativa era amparada pela estabilidade das instituições, que depositavam no imaginário jovem a importância do trabalho e da profissionalização e o estado que buscava colocar o trabalho como um direito de todos.

Nessa conjuntura, o trabalho como metanarrativa influenciava as narrativas ontológicas. Na pós-modernidade, essa metanarrativa foi decomposta em cinco principais ethos, que podem ser definidos como “pequenas narrativas sobre o sentido e o valor do trabalho, bem como sobre a relação dele com a construção da identidade” (BENDASSOLLI, 2007, p. 221), são eles: moral-disciplinar; romântico-expressivo; instrumental; consumista e gerencialista. No plano de

fundo dessa decomposição, também ocorre um rareamento institucional, pois, como visto, a rede institucional também foi afetada.

O *ethos moral-disciplinar* contém elementos da ética protestante e de doutrinas moralistas como as patronais, ambas abordadas anteriormente. Ele coloca o trabalho como um dever, ligado a responsabilidade advinda de um papel social a que o indivíduo precisa responder, e apresenta normas que definem o motivo e a forma de realizar o trabalho: o ideal é ser pontual, seguir normas e cumprir os rituais da organização. Além disso, há uma clara separação entre o prazer e o trabalho, em que aquele está localizado na esfera privada e este na pública, devendo ser realizado mesmo se não for prazeroso. Se esse for o caso, o indivíduo pode recorrer à narrativa pública de estar cumprindo o seu papel, como provedor da família, por exemplo. Por isso, esse *ethos* pode estar baseado numa separação de papéis a partir do gênero, como o pai que provê e a mãe que cuida da casa.

Nessa narrativa, não há uma associação entre a identidade e o trabalho na construção do verdadeiro eu, mas o papel social do trabalho quando o indivíduo cumpre bem o seu dever, faz com que ele receba a qualidade de alguém bom. Assim, a identidade estaria associada a outras áreas da vida, como a família. Nesse caso, por não haver essa associação intrínseca, seria mais adequado falar em caráter ao invés de identidade.

O *ethos romântico-expressivo* remonta aos ideais do humanismo. Nessa narrativa, o valor é intrínseco ao trabalho, ou seja, ele é tido como um fim em si mesmo. Nele, o reconhecimento não vem a partir de elementos externos, como o salário e o *status*, mas através do reconhecimento de que aquela obra ou atividade foi realizada com maestria. Essa ética funciona dentro do regime de perícia, em que o indivíduo tem um “dom” e o desenvolve até chegar o mais próximo da perfeição. Assim, o trabalho envolve o talento, a perícia e a obra e é central na construção da identidade, já que é visto como uma criação e, portanto, uma expressão do próprio sujeito.

O prazer é fundamental no *ethos romântico-expressivo*. Entretanto, diferente do *ethos* consumista, em que o prazer também ocorre, aqui ele está relacionado ao consumo da obra no processo de criação. Na contemporaneidade, os indivíduos podem encontrar algumas barreiras para associar sua identidade a esse *ethos*, pois raramente existe a oportunidade de se dedicar restritamente a um talento e a perícia dele. Além disso, o ideal consumista tem influenciado a essência desse *ethos*.

No *ethos instrumental*, a forma como o trabalho é tido recebe influência da lógica instrumental e capitalista, ligada a eficiência e produtividade, em que o trabalho é visto como

uma troca e se torna sinônimo de emprego. Há uma instabilidade no vínculo com o trabalho, por isso o indivíduo deve buscar constantemente um melhor desempenho, já que dele depende sua permanência, o que lhe causa uma angústia permanente. Ainda, não se valoriza os aspectos subjetivos, exceto se eles forem corroborar de alguma forma com um incremento do desempenho do funcionário. Nesse sentido, o valor do trabalho está na sua capacidade produtiva, que pode ser medida em horas ou a partir de outros aspectos.

Esse ethos ainda pode ser caracterizado por três aspectos: meritocracia, renda e status.

(1) A meritocracia é um sistema em que a justiça é baseada no mérito, algo notável realizado por um indivíduo e que atualmente se torna sinônimo do talento posto em prática no trabalho. Assim, o trabalho é tido como uma atividade meritocrática por possibilitar expor e contrastar os talentos dos indivíduos.

(2) Nessa narrativa o trabalho não possui valor intrínseco, mas funciona como um instrumento para se conseguir um salário. Assim, quanto maior o desejo de consumo, maior a renda necessária e maior a necessidade de trabalho. Ainda, nesse ethos não existe uma centralidade psicológica desse trabalho, em que ele representa a identidade do sujeito, mas há uma centralidade econômica. Isso porque o sujeito tem medo de se sentir economicamente inútil para a sociedade, que associa o sucesso a capacidade de consumo.

(3) Apesar do processo de fragmentação que tem enfrentado, o trabalho ainda é fonte de reconhecimento social e em torno dele são organizadas as rotinas da vida de uma pessoa. Por isso, os indivíduos podem recorrer ao trabalho para ser visto socialmente e se relacionar com outras pessoas. Ainda, o trabalho permite obter *status*, no sentido de que quanto maior o salário e o prestígio que a carreira proporciona, mais bem sucedido é o indivíduo. Nesse sentido, os indivíduos passam a escolher o trabalho não mais guiados pela autorrealização, mas pelo desejo de status.

No *ethos consumista*, o trabalho é tido como um meio para se atingir o prazer e a satisfação. Essa percepção do ethos do consumo dominou a sociedade atual, fazendo com que os indivíduos se tornem mais sensíveis a busca pela satisfação no trabalho. Nesse sentido, é a satisfação que liga o indivíduo ao trabalho, quando não ocorre, ele pode abandoná-lo. Caso esse desligamento não seja possível, a insatisfação resultante pode culminar em males como baixo desempenho e estresse. Ainda, existe uma preocupação com o poder aquisitivo que o trabalho proporciona para que a pessoa tenha acesso aos bens de consumo ou ao mercado de sensações.

Nessa conjuntura, (1) o prazer e a busca pela satisfação norteiam as decisões do indivíduo sobre a carreira, que passa a priorizar o máximo de prazer e o mínimo incômodo; (2)

a associação da identidade depende do quanto o trabalho é prazeroso, quanto menos conflitos e postergação da satisfação ele tiver, mais provável será de expressar a identidade; (3) essa associação também depende do quanto ela traga de visibilidade, *status* e prestígio e da sua concordância com os ideais de consumo do sujeito; e (4) o trabalho assume um caráter de individualismo, já que o indivíduo trabalha para ele mesmo e para o que acredita, não para um ideal coletivo.

O *ethos gerencialista* pode ser associado ao discurso do *management*. Segundo Chanlat (2000) o termo engloba práticas, processos e os indivíduos em funções de gestão e tem criado uma sociedade managerial. O Managerialismo pode ser definido como um:

Sistema de descrição, de explicação e de interpretação do mundo a partir das categorias da gestão, está profundamente bem instalado na experiência social contemporânea. Ele é, diretamente, o produto de uma sociedade de gestores que busca racionalizar todas as esferas da vida social (CHANLAT, 2000, p.4).

Esse *ethos* irá surgir da convergência de quatro aspectos: (1) a cultura de negócio, que está relacionada ao domínio das empresas na sociedade em geral; (2) o movimento gerencialista, que buscou melhorar o desempenho das instituições públicas a partir de tecnologias gerenciais; (3) o culto da excelência, ideário em que os indivíduos são impulsionados a se definir conforme a mentalidade da empresa, se transformando em empreendedores de si mesmo; e (4) o culto da *performance*, que remete a uma valorização dos empreendedores, vencedores e esportistas, com foco no desenvolvimento pessoal constante e a veneração de figuras como os gurus empresariais. Nesse contexto, Han (2018) afirma que a sociedade neoliberal do desempenho vive em um regime de auto exploração, em que a partir da otimização pessoal infinita produz um novo tipo de subjetivação voltada para um aumento da produtividade.

Todo esse ideário influencia na concepção que se tem do trabalho. Segundo essa narrativa, os indivíduos não devem mais buscar a estabilidade, já que o trabalho formalizado, estável e com promoção linear, como existia antes, está cada vez mais raro. Ao invés disso, o alvo precisa ser a empregabilidade, ou seja, estar apto, ter as características necessárias para conseguir um emprego sempre que necessário. Assim, o conceito de projeto substitui o de emprego. Trabalhar é ter um projeto em que sua vida profissional deve estar de acordo com suas competências, preferências e necessidades. O projeto é a própria pessoa que se torna uma marca. Assim como a carreira não está mais ligada a um cargo dentro de uma empresa, mas é a vida do trabalhador. Bendassolli (2007, p. 252) afirma:

o trabalho não é mais descrito como uma atividade remunerada, feita em troca de algo (salário), mas como uma das faces estéticas do eu, como sua expressão e consubstanciação. Quer dizer, trabalho se torna trabalho-vida.

Somado a isso, há uma crença de anti-institucionalismo que vai de encontro a estabilidade das instituições, no sentido de que o indivíduo não deve depender mais da empresa para ter sucesso, mas confiar em seu próprio capital intelectual e humano. O trabalho e o sucesso na carreira passam a depender completamente do indivíduo, que deve estar sempre preocupado em demonstrar as suas potencialidades para o mercado, o que lhe causa uma enorme insegurança. Nesse sentido, Han (2018) afirma que o desvio da responsabilidade do sucesso para o indivíduo é estratégico, pois não permite que haja qualquer resistência à dinâmica do sistema neoliberal, o qual não seria culpado pelo fracasso.

Os indivíduos devem encontrar um trabalho que lhe proporcione prazer e seja adequado a sua personalidade. Há um incentivo a se acostumar com a mudança constante e evitar se apegar as coisas, já que se deve ir mudando até encontrar o trabalho e a rotina ideal. Nesse âmbito, “O sentido do trabalho, portanto, depende de seu ajustamento ao indivíduo Você S.a. Pessoas que encontraram o seu trabalho podem arrogar-se o privilégio de se tornarem satisfeitas” (BENDASSOLLI, 2007, p. 257). Entretanto, a incerteza se o futuro será melhor que o passado pode gerar angústia nesse trabalhador.

Por fim, pela ótica gerencialista, o trabalho também não deve gerar desprazer, já que ele é a vida do indivíduo. Ele não é tido como essencial, mas apenas um meio de atingir coisas que o indivíduo almeja, como felicidade e oferecer uma boa vida aos familiares. Por isso, sua centralidade está limitada a maximização do prazer e há estímulo para um equilíbrio entre a carreira e a vida pessoal. Nessa conjuntura, a figura 2 reúne os principais aspectos dessas cinco pequenas narrativas sobre o sentido e o valor do trabalho presentes na pós-modernidade.

Figura 2 (2) – Os cinco principais ethos sobre o sentido do trabalho na contemporaneidade



Fonte: elaborada pela autora, com base em Bendassolli (2007).

O rareamento institucional e a sobreposição desses ethos leva a uma insegurança ontológica. Segundo Bendassolli (2007, p. 265) a insegurança ontológica “é uma situação em que o indivíduo não consegue justificar suas ações; não sabe por que as faz, e, mesmo quando sabe, não consegue reconhecer nisso um sentido, uma coerência”. Ao ter contato com esses diversos ethos ao mesmo tempo, o indivíduo não consegue encontrar uma narrativa para se

amparar em relação ao trabalho que seja coerente para ele e os demais ethos que o cercam, causando-lhe angústia, confusão e ansiedade. Para lidar com essa situação, os indivíduos recorrem a algumas estratégias, como o eu irônico, o eu reflexivo e o falso-self.

O Eu irônico não se apega facilmente a crenças, está sempre disposto a se desligar delas e adquirir outras. Sendo assim, esse indivíduo tem facilidade para se desligar de empregos, instituições e repassar esses vários ethos do trabalho sem que sua ação seja afetada. Esse seria o eu que os trabalhadores precisam assumir diante das condições de trabalho na contemporaneidade. Todavia, essa forma de pensar e de viver de maneira incerta, negligencia as consequências das constantes mudanças, já que essa indiferença pode agravar a insegurança ontológica. Bendassolli (2007, p. 273) afirma “nossa dúvida é sobre se os indivíduos podem suportar a insustentável leveza de seus eus irônicos”.

O Eu reflexivo compreende o fundamento e o impacto da sua ação e usa disso nas suas próximas ações. Ele usa a reflexividade para responder aos dilemas existenciais de forma autônoma, construindo uma narrativa autobiográfica que lhe traga sentido e, frente a necessidade de ser empregável, identificar os aspectos que vão lhe garantir empregabilidade. Ainda, é necessário um bom nível de autoconhecimento para que se estabeleça as bases do contrato psicológico e oriente suas escolhas em direção ao que deseja. Esse contrato psicológico remete a percepção que os indivíduos têm de direitos, deveres e obrigações implícitos na relação de trabalho.

O termo falso-self remete a indivíduos que possuem dificuldade de serem eles mesmos, mas conseguem responder às demandas ambientais se adaptando com facilidade. Nesse sentido, quanto exposto à sobreposição dos ethos, o indivíduo pode criar um falso-self para ser reconhecido naquelas relações sociais no trabalho.

2.1.3 Os principais estudos sobre o sentido do trabalho

Consideráveis estudos já foram desenvolvidos sobre os sentidos do trabalho a partir de diversas abordagens e áreas do conhecimento, sobretudo pela psicologia, sociologia, administração, comunicação e economia. Especificadamente sobre a temática, os estudos começaram a se desenvolver de forma mais intensa na década de 70, motivados em parte pela demanda por uma maior motivação e qualificação dos trabalhadores (TOLFO; PICCININI, 2007). Essa razão orientou durante muito tempo os estudos sobre os sentidos do trabalho majoritariamente de cunho funcionalista, particularmente em Administração, até a emergência

de estudos com um viés mais crítico.

Apesar dessa difusão concentrada no final do século XX, pesquisas desenvolvidas por Eric Trist e colegas desde a década de 50 já contribuía com a temática, embora enfocassem nos aspectos que levam a um maior comprometimento do trabalho e não nos sentidos do trabalho em particular. Como resultado desses estudos, o grupo apresentou a abordagem sociotécnica, que busca organizar o trabalho de uma forma que atenda às motivações intrínsecas e extrínsecas do trabalhador, gerando um maior comprometimento e melhor desempenho (KETCHUM; TRIST, 1992). O quadro 1 apresenta quais as propriedades que, segundo a abordagem sociotécnica, o trabalho precisaria conter para comprometer o homem.

Quadro 1 (2) – Propriedades extrínsecas e intrínsecas do trabalho

Condições do emprego	O trabalho em si
<ul style="list-style-type: none">• Um salário justo e aceitável• Estabilidade no emprego• Vantagens apropriadas• Segurança• A saúde• Processos adequados	<ul style="list-style-type: none">• Variedade e desafio• Aprendizagem contínua• Margem para manobra e autonomia• Reconhecimento e o apoio• Uma contribuição social com sentido• Um futuro desejável

Fonte: Ketchum e Trist (1992, p. 11).

Foram os trabalhos de Hackman e Oldham (1976) que inauguraram o enfoque no tema. Os pesquisadores estudaram como as características do trabalho e as especificidades individuais implicavam na motivação dos trabalhadores. Segundo os autores, um trabalho com sentido é importante, útil e legítimo e deve possuir três características: (1) a variedade de tarefas, que devem requerer diversas competências; (2) a identidade do trabalho, no sentido de ele não ser alienante; e (3) um significado do trabalho que impacte positivamente nas outras pessoas, na organização e/ou na sociedade.

Na década de 80 foi desenvolvido o estudo mais expressivo sobre os significados do trabalho. Os pesquisadores internacionais do *Meaning of Work team* (MOW) realizaram uma pesquisa com mais de 14.000 pessoas em oito países (Bélgica, Inglaterra, Alemanha, Israel, Japão, Holanda, Estados Unidos e ex-Iugoslávia), buscando identificar as variáveis que influenciavam no significado que o indivíduo atribui ao trabalho. Os pesquisadores do MOW (1987) definiram o significado do trabalho como um construto psicológico multidimensional e dinâmico, construído da interação entre variáveis pessoais e ambientais, que sofre influência das mudanças individuais, do meio ou do trabalho.

Posteriormente, os dados da pesquisa foram compilados em três dimensões (MOW, 1987): (1) a centralidade do trabalho (representa o grau de importância na vida do indivíduo); (2) as normas sociais do trabalho (funciona como um modelo social acerca das recompensas obtidas, gerando uma percepção do que seriam trocas equitativas entre o que o trabalhador recebe e o que oferece); e (3) os resultados valorizados no trabalho (relacionados aos motivos que levam o sujeito a trabalhar). Além disso, England e Whiteley (1990), integrantes do MOW, identificaram 6 padrões na definição do trabalho, os quais estão descritos no quadro 2.

Quadro 2 (2) – Padrões na definição do trabalho

Padrão	Descrição
A	O trabalho assume uma concepção positiva, na qual é definido como uma atividade que agrega valor a algo, se deve prestar contas dela, faz parte de suas tarefas e você recebe dinheiro como contraprestação.
B	Considerada no estudo a concepção mais comum do trabalho, o qual também é tido de maneira positiva, promove um sentimento de vinculação, através dele você contribui com a sociedade, faz parte de suas tarefas e você recebe dinheiro como contraprestação.
C	A definição do trabalho também é no geral otimista, sendo algo que outras pessoas se beneficiam, agrega valor a alguma coisa, através dele você contribui com a sociedade, você recebe dinheiro como contraprestação e é exigente fisicamente.
D	O trabalho é definido de forma negativa, como uma atividade não agradável, em que você deve fazer, alguém lhe diz o que tem que ser feito, é realizado em um local de trabalho, faz parte de suas tarefas e você recebe dinheiro como contraprestação.
E	A definição também assume uma conotação negativa, como uma atividade desagradável, que é mental e fisicamente exigente, faz parte de suas tarefas e você recebe dinheiro como contraprestação.
F	Apresenta uma definição neutra do trabalho, no qual você deve seguir um horário, realizar em um local de trabalho, faz parte de suas tarefas e você recebe dinheiro como contraprestação.

Fonte: Elaborado pela autora, com base em England e Whiteley (1990).

É interessante pontuar que, apesar das especificidades de cada dimensão, em todas elas o dinheiro recebido como contraprestação, em forma de salário, está presente. Ou seja, se pode considerar que para a maioria das pessoas não há diferença na definição de trabalho e emprego. O questionário e as dimensões trazidas pelo modelo do MOW até hoje servem de base para estudos realizados no Brasil e no mundo, como Bastos, Pinto e Costa (1995), Borges (1997), Morin (2001), Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007) e Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013).

Bastos, Pinto e Costa (1995) aplicaram o questionário desenvolvido pelo MOW (1987) com trabalhadores de organizações públicas e privadas da região metropolitana de Salvador e encontraram resultados semelhantes ao do grupo. Os estudos de Borges (1997) e Borges e Tamayo (2001) buscaram aperfeiçoar a estrutura fatorial das concepções sobre o trabalho através do Inventário do Significado do Trabalho (IST). Utilizando uma amostra de trabalhadores da construção civil e de uma rede de supermercados no Distrito Federal, os

autores investigaram quatro aspectos que constroem o significado do trabalho: a centralidade do trabalho, os atributos valorativos, os atributos descritivos e a hierarquia dos atributos.

A centralidade do trabalho, assim como para o MOW (1987), remete a importância do trabalho em relação às demais esferas da vida do indivíduo. Os atributos valorativos dizem como o trabalho deve ser, os seus valores inerentes, como representar uma responsabilidade social, proporcionar realização pessoal e garantir assistência, segurança e sustento ao indivíduo. Os atributos descritivos dizem como o trabalho é de fato, o que ele representa para a pessoa, e remete a possibilidade de crescimento pessoal, ao cumprimento das obrigações da organização e das garantias de sobrevivência pessoal e familiar e a carga mental que exige, por exemplo. Por fim, a hierarquia dos atributos apresenta a ordem de importância dos atributos valorativos e descritivos.

A canadense Estelle Morin é uma das principais pesquisadoras sobre sentidos do trabalho na contemporaneidade e trouxe importantes contribuições para o estudo da temática. Morin (2001) se baseou nas dimensões do modelo MOW e entrevistou estudantes de Administração e administradores do Quebec e da França a fim de analisar as características que o trabalho deve possuir para ter sentido para o indivíduo. Como resultado, foi identificado que um trabalho com sentido é aquele que leva a um resultado, é intrinsecamente satisfatório, é moralmente aceitável, proporciona bons relacionamentos, garante segurança e autonomia e mantém o indivíduo ocupado. Além disso, a pesquisa realizada pela psicóloga (MORIN, 2001), assim como a organizada pelo MOW (1987), demonstrou que a maioria das pessoas continuariam trabalhando mesmo se tivesse a oportunidade de viver confortavelmente sem trabalhar.

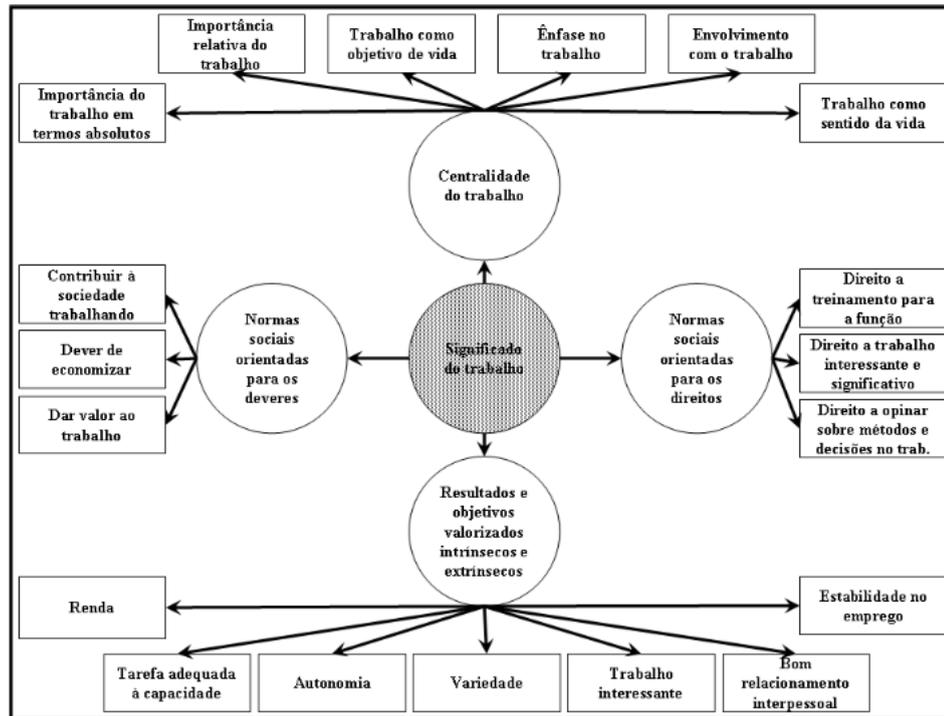
Em outro momento, Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007) utilizaram o padrão B de definição do trabalho trazido pela equipe MOW (1987) para entrevistar 15 alunos de uma especialização em administração na cidade de São Paulo. Os resultados do estudo indicaram que o trabalho com sentido garante a sobrevivência e possui valores como uma variedade na natureza das tarefas, aprendizagem, autonomia, reconhecimento, segurança, possibilita satisfação pessoal, o desenvolvimento de uma identidade, de relacionamentos interpessoais e contribuição para a sociedade

Oliveira et al. (2004) investigaram o sentido do trabalho para estudantes de uma especialização em Gestão de Pessoas e identificaram três dimensões que compõem o sentido do trabalho: a individual, a organizacional e a social. No âmbito individual, um trabalho que faz sentido é aquele que possui coerência com os valores pessoais do trabalhador, é prazeroso,

possibilita o autodesenvolvimento e garante a sobrevivência, por exemplo. Na dimensão organizacional, o trabalho precisa ter utilidade para empresa, permitir bons relacionamentos interpessoais e ser organizado de uma maneira não rotineira que possibilite a autonomia e o exercício da criatividade. Na perspectiva social, ele deve contribuir para os outros e para a sociedade. A partir disso, segundo os autores, existem quatro variáveis subjetivas que influenciam na definição de trabalho com sentido: (a) o significado do trabalho, no sentido da crença dele para o indivíduo; (b) o valor do trabalho, que diz respeito a importância do trabalho; (c) os valores éticos do indivíduo; e (d) o motivo que ele trabalha. Nesse sentido, essas variáveis também seriam influenciadas por aspectos culturais e sociais.

Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013) propuseram um modelo adaptado do MOW (1987) e de Son (2006). Son (2006) já havia se aproximado do que foi apresentado pelo grupo, mas buscou investigar a relação entre as características socioeconômicas dos trabalhadores e a importância de cada um dos construtos no processo de atribuição de significado ao trabalho. Como fruto dessas adaptações, os pesquisadores propuseram um modelo com quatro construtos: (a) centralidade do trabalho; (b) normas acerca dos direitos sociais; (c) normas acerca dos deveres sociais; (d) resultados e objetivos valorizados intrínsecos e extrínsecos. A figura 3 apresenta a estruturação desse modelo, que na pesquisa foi aplicado com profissionais do setor público e privado. Diante disso, os resultados demonstraram que, para esses trabalhadores brasileiros, o aspecto mais valorizado é a centralidade, assim como no modelo original do MOW (1987). Em segundo lugar, os resultados valorizados são considerados mais importantes do que as normas sociais.

Figura 3 (2) - Modelo proposto por Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013)



Fonte: Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013).

Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) realizaram uma revisão de literatura sobre a temática sentidos do trabalho e identificaram quatro principais fontes de significado do trabalho e sete mecanismos de atribuição de sentido ao trabalho. Como fontes, encontraram: o indivíduo; outras pessoas, como os colegas de trabalho e a família; o contexto de trabalho, como a cultura organizacional; e a vida espiritual. Em relação aos mecanismos, foram observados os seguintes aspectos: autenticidade; autoeficácia; autoestima; propósito; pertença; transcendência; e sentido cultural e interpessoal.

Construindo um campo de interação entre a Administração e a Psicologia, Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012) relacionaram os aspectos que caracterizavam um trabalho com sentido trazidos por diversos estudos, como aqueles realizados por Morin (2001) e Morin, Tonelli e Pliopas (2003, 2007), com as racionalidades instrumental e substantiva. Baseadas nisso, as autoras propuseram que existem dois tipos de sentidos do trabalho sob a perspectiva das racionalidades, o sentido instrumental do trabalho e o sentido substantivo do trabalho, e há uma sobreposição de ambos nas organizações. O primeiro está ligado a sobrevivência, ao retorno material e financeiro e a sua utilidade para a empresa, enquanto o segundo remete a autonomia, satisfação, estabelecimento de vínculo, autodesenvolvimento, reconhecimento

simbólico e contribuição social.

No âmbito da Sociologia do trabalho, Ricardo Antunes (2009) se destaca como um dos principais teóricos críticos da temática sentidos do trabalho. O autor parte de uma perspectiva marxista e afirma que para uma vida ter sentido é necessário que exista sentido dentro do trabalho. Sendo que esse trabalho abstrato, típico do capitalismo, que é assalariado, fetichizado e estranhado não pode poderia proporcionar sentido ao indivíduo. Apenas quando o trabalho for autodeterminado, autônomo e possibilitar que o trabalhador desfrute do tempo livre necessário para a sua humanização e emancipação, ele terá sentido.

Dejours (2003) é conhecido por sua produção no campo da psicodinâmica do trabalho. O autor coloca que o trabalho pode ser fonte de prazer e sofrimento e que ele precisa fazer sentido para o indivíduo, para a sua comunidade ao redor e para a sociedade. De acordo com o psiquiatra, o conteúdo significativo do trabalho pode ser subdividido em dois componentes: o conteúdo significativo em relação ao sujeito e o conteúdo significativo em relação ao objeto. No âmbito do sujeito, estão as dificuldades da tarefa, o aperfeiçoamento pessoal e a posição social do posto de trabalho. No âmbito do objeto, a significação envolve a história de vida do sujeito, sua vida íntima e como ocorre sua relação com toda a simbologia que envolve a atividade.

Nessa conjuntura, Dejours (2003) aborda como a organização do trabalho pode implicar na ausência de sentido e causar sofrimento no trabalhador. Enquanto as condições de trabalho afetam o corpo, a organização do trabalho impacta no aparelho psíquico do indivíduo⁸. Quanto mais rígida é a organização do trabalho e acentuada a divisão do trabalho, menor será o conteúdo significativo do trabalho e maior será o sofrimento do trabalhador. Isso porque, nesses contextos, o homem já não pode realizar nenhuma modificação na forma que realiza o seu trabalho para adequar a suas necessidades fisiológicas e psicológicas, não existe mais uma relação entre ele e o trabalho. Diante disso, o trabalhador produz sistemas defensivos para lidar com o sofrimento. Por exemplo, as tarefas taylorizadas, neutraliza a vida mental durante o trabalho e criam comportamentos condicionados para além dele, o que Dejours (2003, p. 134) chama de “síndrome de contaminação pelos comportamentos condicionados”.

Apesar dessa conjuntura de sofrimento que o trabalho pode produzir, ele também pode ser positivo para o homem, quando há uma adequação entre a organização do trabalho e a

⁸ É importante salientar que Dejours (2003) não descarta as implicações das condições de trabalho no aparelho mental do trabalhador, já que as consequências no corpo de péssimas condições de trabalho podem também afetar indiretamente o psíquico. Essa correlação não é limitativa, mas realizada apenas no sentido do impacto direto.

estrutura mental do trabalhador. O sentido do trabalho só é possível a partir da transformação desse sofrimento em prazer por meio da utilização de competências e da liberdade individual. Isso ocorre quando as exigências intelectuais, motoras e psicossensoriais da tarefa estão de acordo com as necessidades do trabalhador e quando o conteúdo, o ritmo e a forma de operar o trabalho é em parte deixada a cargo do dele (DEJOURS, 2003).

Pedro Bendassolli possui uma produção consolidada de obras sobre a temática sentidos do trabalho no âmbito da Psicologia do trabalho e das Organizações. Uma das suas principais contribuições é sua perspectiva teórica acerca das pequenas narrativas sobre o sentido do trabalho na contemporaneidade. Segundo o autor, os indivíduos pós-modernos convivem com uma sobreposição de cinco narrativas que pode gerar uma espécie de insegurança ontológica. O contexto e o desenvolvimento dessa ideia, que serve de lente teórica para este estudo, foram descritos no tópico 2.1.2.

Por fim, vale destacar a contribuição de Bendassolli e Gondim (2014) sobre a função psicológica do trabalho. Segundo os autores, a maioria dos estudos sobre sentido do trabalho, enfocam no significado produzido socialmente ou no sentido individual, não considerando a mediação entre ambos os conceitos, que são interdependentes. Frente a essa limitação, os autores propõem uma tríade, trazendo o conceito de função psicológica do trabalho, que serviria como um mediador entre significado e sentido, em que o trabalho permitiria a integração entre significados e sentidos formados na relação do indivíduo com o mundo, através da mediação de sua atividade. Isso porque é por meio das atividades desenvolvidas no trabalho que o indivíduo pode pensar e falar sobre ele, tendo, portanto, um papel na construção do ser moral e social.

2.2 O trabalho no Polo de Confecções do Agreste Pernambucano

O Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP) representa um aglomerado de organizações com atividades produtivas, comerciais e de serviços no ramo de confecção, localizado no nordeste do Brasil em uma área de transição entre a Zona da mata e o Sertão. Esse arranjo produtivo local (APL) é composto oficialmente por dez municípios: Agrestina, Brejo da Madre de Deus, Caruaru, Cupira, Riacho das Almas, Santa Cruz do Capibaribe, Surubim, Taquaritinga do Norte, Toritama e Vertentes. Desse grupo, Caruaru, Santa Cruz do Capibaribe e Toritama são as cidades que detém a maior relevância econômica, juntos respondem por 77% das unidades produtivas e 76% dos empregos gerados (SEBRAE, 2013). Todavia, a rede de

relações do PCAP não se limita aos dez municípios supracitados, mas tem se expandido, abrangendo também outras pequenas cidades circunvizinhas.

A emergência do Polo denota o surgimento da Feira da sulanca entre os anos de 1940 e 1950. A feira surgiu como uma estratégia de sobrevivência diante da crise da produção de algodão e seu nome é uma corruptela das palavras “Sul” e “Helanca”, já que inicialmente se confeccionava com retalhos deste tecido trazidos da região (LIRA, 2006). Com isso, foram sendo criados espaços destinados a comercialização dos produtos, primeiro em Santa Cruz do Capibaribe e posteriormente em Caruaru e Toritama.

O primeiro aprimoramento técnico ocorreu no início da década de 80, quando o processo produtivo mais artesanal, com máquinas não industriais, foi modernizado recebendo máquinas industriais (VÉRAS DE OLIVEIRA; BRAGA, 2014). Com isso, a qualidade dos produtos aumentou, novos mercados foram conquistados e se ampliou a contratação de trabalhadores no ramo, de maneira direta ou indireta (subcontratação). Com o desenvolvimento crescente, em 1990 a produção e o comércio da região começou a se relacionar com atividades em diversas áreas, como consultoria, marketing e eventos de moda a níveis regionais, nacionais e internacionais (VÉRAS DE OLIVEIRA; BRAGA, 2014). Então, já em 2003 a região era considerada o maior polo de confecções das regiões Norte e Nordeste do Brasil (SEBRAE, 2003) e em 2013 o segundo maior de todo o país (SEBRAE, 2013).

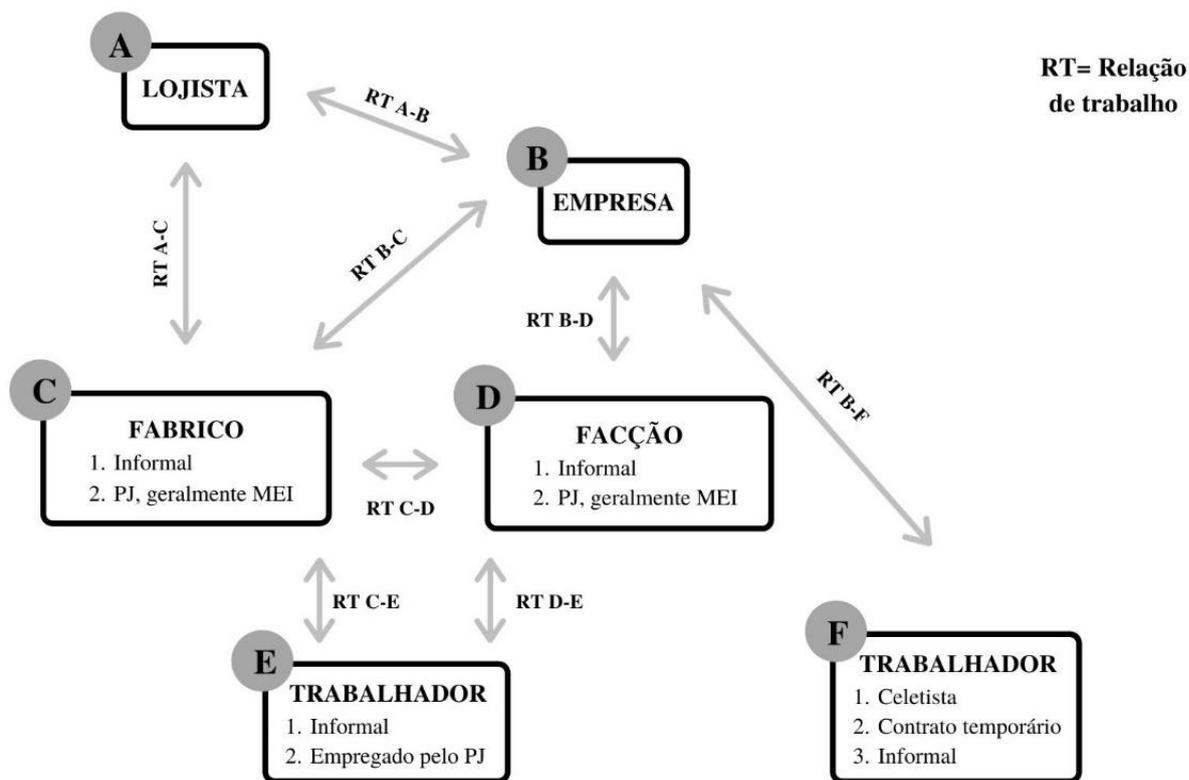
As práticas de contratação do trabalho no PCAP são amplamente marcadas pela informalidade e baseadas em laços de confiança cultivados ao longo do tempo entre o patrão e o empregado. A informalidade está entrelaçada no tecido social da região e se efetiva nas relações de trabalho combinando o moderno (controle, disciplina e a intensificação do trabalho) com o tradicional (traços de paternalismo) (BRAGA, 2019; PEREIRA, 2017). A regularização e a formalização das atividades do Polo tem sido fomentadas através de uma maior atuação de órgãos de fiscalização e mediação, o surgimento dos centros comerciais e a inserção no mercado nacional e estrangeiro (VÉRAS DE OLIVEIRA, 2014). Entretanto, essas ações estratégicas não têm se mostrado suficiente para superar as marcas históricas e estruturais da informalidade na região, que tem se metamorfoseado.

Outro traço característico das relações de trabalho do PCAP é a terceirização. A produção têxtil do Polo não se restringe às empresas, mas é tipicamente marcada por uma desconcentração para unidades produtivas menores, formando uma complexa rede de contratação do trabalho (ZANATTA, 2016). Por terceirização se compreende “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de

custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas” (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012, p. 338). Diante disso, para além do trabalhador empregado diretamente pela empresa, há organizações menores, chamadas de fabricos e facções, que podem contratar ou subcontratar força de trabalho e se associar às unidades produtivas maiores. Assim, além de reduzir os custos, particularmente aqueles relacionados à mão-de-obra, a empresa também transfere os riscos de percas da produção para as unidades terceirizadas.

A respeito da presença dessas pequenas organizações informais na região, no último estudo realizado pelo Sebrae (2013), das 18.803 unidades produtivas (empresas, fabricos e facções) do PCAP, 8.060 eram facções, cerca de 43% do total. Sendo que a tendência é que essa porcentagem tenha aumentado substancialmente nos últimos anos, já que a ampliação da oferta no APL não ocorre através da abertura de novas empresas, mas a partir do incremento da produção de empresas já existentes, terceirizando para as facções (SEBRAE, 2019). As diferenças existentes entre esses três tipos de unidades produtivas são importantes para se compreender como é estruturada a rede de relações de trabalho no PCAP. Nesse sentido, A Figura 4 ilustra como tende a ocorrer as principais relações e práticas de contratação do trabalho no APL.

Figura 4 - As principais relações de trabalho e práticas de contratação de pessoal no PCAP



Fonte: Elaborada pela autora, com base em Dourado et. al. (2022), Heleno (2013) e Sebrae (2013).

É fundamental pontuar que figura 4 não objetiva expor todas as formas de contratação do trabalho no PCAP, mas ilustrar os principais tipos de relações identificados na literatura e durante as visitas de campo desta pesquisa e motivadas pelo projeto de pesquisa “Avaliação das Implicações da Reforma Trabalhista Brasileira na Contratação de Pessoas no Polo Têxtil de Pernambuco, para empregadores e empregados”⁹. Isto posto, cada um dos componentes dessa representação são detalhados a seguir.

O Sebrae (2013) define unidade produtiva (UP) como o conjunto de uma ou mais pessoas, com uma administração independente, que regularmente produz peças de vestuário já finalizadas, desempenha tarefas em etapas desse processo produtivo ou produz componentes das confecções. A entidade utiliza como único critério de separação dessas UPs a atividade de venda das peças. Sendo assim, aquelas que declaravam vender seus produtos, foram nomeadas empresas, e aquelas que não vendiam, facção. Entretanto, esse único critério não é suficiente para classificar os três tipos de empreendimentos.

Uma *empresa* pode ser considerada uma unidade produtiva, necessariamente formalizada, que controla todas as etapas do processo produtivo, inclusive a venda, e geralmente possui uma marca própria¹⁰. Parece contraditório se falar em uma obrigatoriedade de formalização quando já foi pontuado que a região do PCAP é marcada por uma informalidade estrutural e histórica. Entretanto, essas empresas dizem respeito a organizações maiores que optaram por se registrar como Pessoa Jurídica (PJ) por três principais questões: para conseguir emitir nota fiscal na revenda para grandes compradores; para solicitar linha de crédito; e não ser autuada por instituições responsáveis por fiscalizações tributárias, já que por conta do seu porte seria difícil passar despercebida. Fora isso, se tornar uma instituição formalizada não significa extinguir relações informais de trabalho. Como dito, a informalidade na região tem se metamorfoseado e assumindo novas formas.

As empresas vendem diretamente para o lojista (*RT A-B*) ou podem, inclusive, ter suas

⁹ Maiores detalhes desse Projeto de Pesquisa são apresentados da seção 3 (Procedimentos Metodológicos). Por agora, é suficiente dizer que as visitas de campo motivadas por esse projeto trouxeram ricas contribuições para a compreensão das relações de trabalho no *locus* estudado.

¹⁰ Esse processo de formalização geralmente também vem acompanhado da necessidade de patentear uma marca. Essa patente é importante porque a presença da marca é uma das características das empresas, que vai estar estampada na etiqueta das peças, nas embalagens e nas propagandas. Vale pontuar que a presença dessa marca não exclui a possibilidade de a empresa produzir para marcas de terceiros, pois conciliar essas duas segmentações também é uma prática comum nas relações produtivas do APL, mas diz respeito a uma associação a marca ocorrida durante a venda que em geral não ocorre com fabricos e facções.

próprias lojas. Por Lojista se pode adotar uma definição genérica e não taxativa, como aqueles que revendem as peças produzidas no polo para o consumidor final, englobando assim, os pequenos e os grandes atacadistas. Nesse contexto, as empresas podem ficar responsáveis por todo o processo produtivo e/ou descentralizá-lo para as unidades produtivas menores. No primeiro caso, existem indivíduos empregados diretamente pela organização, sendo regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), por um contrato temporário ou informalmente (*RT B-F*), e os meios de produção são fornecidos dentro das instalações da empresa. No caso da descentralização da produção para os fabricos e as facções (*RT B-C e RT B-D*, respectivamente), o vínculo empregatício tende a acontecer como Pessoa Jurídica (PJ), em sua maioria MEI, e informalmente, podendo haver ambos em uma mesma empresa.

É importante pontuar que também pode haver a adoção desses dois formatos de contratação ao mesmo tempo. Por exemplo, a organização pode contratar funcionários diretos para manter uma produção fixa e, frente ao aumento da demanda ou para complementar sua produção, contratar funcionários temporários e/ou descentralizar para os fabricos e as facções, que por sua vez podem ser contratadas informalmente ou como PJ. Nesse sentido, essas contratações de trabalhadores informais em picos de demanda e a descentralização para fabricos e facções, também informalmente, demonstra como ainda continuam existindo relações informais no íntimo de um núcleo formal (OLIVEIRA; BRAGA, 2014; ZANATTA, 2016).

Os fabricos, na pesquisa realizada pelo Sebrae (2013), são tratados em conjunto com as empresas, já que também podem ter acesso a venda das peças. Entretanto, conforme já exposto, existem ainda outras características que diferenciam essas unidades produtivas. A respeito da diferença entre fabrico e facção, é comum no discurso dos moradores a presença de uma classificação imprecisa relacionada apenas ao tamanho e a estrutura das organizações. Dessa forma, se uma UP tem uma estruturação domiciliar e pouca força de trabalho, é tida como facção, enquanto se funcionar em um galpão e tiver mais funcionários, é tida como fabrico. Todavia, não se sabe ao certo a quantidade exata que estabeleça quando deixa de ser um e se torna outro.

Essa classificação é inexata, pois não leva em consideração a diversidade de proporções que os fabricos e as facções podem apresentar. Os fabricos, por exemplo, podem ter dezenas de contratados ou nenhum, realizando o trabalho apenas entre a família (OLIVEIRA, 2011). Os fabricos e as facções podem ser informais ou formais, mas a sua grande maioria costuma permanecer na informalidade. Mesmo quando desejam expandir e formalizam o empreendimento, pode não ocorrer uma formalização das relações trabalhistas, novamente

prevalece uma mistura de elementos formais e informais (ZANATTA, 2016).

O fabrico é responsável por todas ou a maioria das etapas do processo produtivo de uma peça, pode funcionar de forma independente e negociar a venda diretamente com o lojista (*RT A-C*) ou ser subcontratado por empresas maiores (*RT B-C*). Pode até possuir uma marca própria, mas não é tão consolidada quanto a das empresas, dada a possibilidade de ser informal e a necessidade de registro da marca vir a partir da formalização. Além disso, os fabricos comumente funcionam na casa dos trabalhadores ou em um anexo, popularmente conhecido como “puxadinhos”. Porém, também podem apresentar estruturas mais desenvolvidas em galpões externos.

As facções, no entanto, não são autônomas na produção e venda da peça, são subjugadas a empresas e/ou fabricos (*RT B-D* e *RT C-D*). Geralmente, recebem o corte das peças, ficando responsáveis por uma pequena parte do processo produtivo. Inclusive, as várias partes desse processo podem ser divididas entre várias facções e o contratante ficar responsável somente pela venda. Entretanto, também existem facções que recebem a peça cortada, produzem a peça e a devolve pronta para a empresa ou o fabrico vender, mas não é o usual. Nesse contexto, a subcontratação pode ser de forma exclusiva ou não. Quando possui um único contratante, ele pode inclusive fornecer os próprios meios de produção para serem utilizados pela facção. Fora isso, a presença de uma marca também não é comum em facções e tendem a funcionar no domicílio dos trabalhadores ou em um anexo dele.

No tocante às formas de contratação do trabalho nessas unidades produtivas (fabricos e facções), partindo das duas perspectivas, quando contratadas (*RT A-C*, *RT B-C*; e *RT B-D*, *RT C-D*, respectivamente) e quando contratantes (*RT C-D*, *RT C-E*; e *RT D-E*, respectivamente), podem ser formalizadas ou não. Todavia, prevalece a informalidade e o emprego de mão-de-obra familiar. Existe ainda a possibilidade do fabrico e da facção quando formalizam o negócio e se tornam PJ, formalizarem o vínculo de trabalho (*RT C-E* e *RT D-E*). Todavia, essas situações ainda são escassas, já que a maioria ainda permanece com os vínculos informais (ZANATTA, 2016).

Essa dinâmica de contratação do trabalho exposta na figura 4 revela como a informalidade, a terceirização e o trabalho domiciliar estão presentes ao longo de toda a cadeia produtiva do PCAP. Inclusive, é possível que haja não apenas uma terceirização, mas uma quarteirização do trabalho, como no fluxo de contratação (*RT B-C* → *RT C-D* → *RT D-E*). A quarteirização pode ser compreendida como uma evolução da terceirização, em que se passa a ter ainda outra empresa mediando o processo de intermediação da compra da força de trabalho

entre a “empresa-mãe” e a terceirizada (SILVA; VALENÇA, 1997). No exemplo supracitado, esse outro intermediário seria o fabrico. Frente ao exposto, o quadro 3 resume as principais diferenças entre as três unidades produtivas trabalhadas: a empresa, o fabrico e a facção.

Quadro 3 (2) – Principais diferenças entre as empresas, fabricos e as facções

Unidade produtiva	Pode participar de todas as etapas do processo produtivo	Vende o produto	Formalização	Marca própria
Empresa	Sim	Sim	Formal	Sim
Fabrico	Sim	Sim ou Não	Formal ou informal	Sim ou Não
Facção	Não	Não	Formal ou informal	Não

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Braga (2019), Dourado et. al. (2022), Heleno (2013), Sebrae (2013) e Zanatta (2016).

Outra questão que precisa ser pontuada sobre o trabalho no PCAP é a intensa presença de mulheres na produção domiciliar. Embora também existam homens, muitos inclusive donos de unidades produtivas, há uma divisão sexual do trabalho em que os homens ocupam trabalhos considerados “mais pesados”, que tendem a ser formalizados, enquanto as mulheres trabalham costurando em casa (BEZERRA; CORTELETTI, 2020). Algumas questões podem justificar essa predominância. A primeira advém dos próprios empregadores, que optam por contratar homens porque seriam mais “fortes” para esse tipo de trabalho e as mulheres teriam outras responsabilidades, ligadas à família e aos filhos, que poderiam influenciar na sua disponibilidade para se comprometer com o trabalho (BEZERRA, 2011).

A segunda questão é que trabalhando de casa, a mulher pode conciliar o trabalho na confecção com o trabalho reprodutivo. As condições são desiguais entre os homens e as mulheres pois a responsabilidade pelas tarefas domésticas e o cuidado com os filhos continua recaindo sobre elas, embora também trabalhando em unidade produtivas, inclusive como proprietárias. Nesse contexto, a mulher é duplamente explorada pelo capital (ANTUNES, 2006): na confecção, através de jornadas de trabalho extenuantes (e sim, tão pesadas quanto as ocupações destinadas a homens), intensificação do trabalho e condições precárias; e em casa também é ainda a principal responsável pelo trabalho reprodutivo e se o homem desempenha algum papel nele é sob o rótulo de “ajuda”.

Diante desse contexto, é comum que as mulheres deixem de trabalhar externamente e tragam o trabalho na confecção para dentro do *locus* do trabalho reprodutivo, pois trabalhando

de casa podem acompanhar de perto os filhos e se dedicar aos afazeres domésticos entre pausas na máquina. Assim, as mulheres sentem o peso da sobrecarga por assumirem duplas e até triplas jornadas de trabalho.

Informalidade, terceirização (e quarteirização), mão-de-obra familiar e extensa força de trabalho feminina: esses elementos se destacam no trabalho domiciliar no Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP). Isto posto, a seção a seguir apresenta as características da pesquisa e os procedimentos metodológicos adotados para a sua operacionalização.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa parte de uma abordagem qualitativa, reconhecida por seu caráter interpretativo, em que as coisas são estudadas a fim de compreender e interpretar os fenômenos em relação aos significados atribuídos pelos indivíduos (DENZIN; LINCOLN, 2006). Nessa dinâmica, o(a) pesquisador(a) se apresenta como um instrumento de mediação da significação, buscando identificar padrões recorrentes entre os dados coletados (MERRIAM, 2002). Ainda, a pesquisa qualitativa parte de uma leitura do fenômeno de forma não limitativa, produzindo uma visão holística da realidade, na tentativa de captar em parte a sua complexidade (CRESWELL, 2007; FLICK, 2009).

Quantos aos seus objetivos, a presente pesquisa pode ser classificada como descritiva e explicativa. Descritiva por apresentar um panorama do trabalho domiciliar industrial desenvolvido nas unidades produtivas do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP) e o sentido que os trabalhadores dessas organizações atribuem ao seu trabalho. Este tipo de pesquisa busca expor as características de uma população ou fenômeno e serve de base para uma explicação ou visualização do todo (VERGARA, 2013). Também é explicativa por buscar relacionar os aspectos dessa atribuição de sentido com as especificidades do trabalho nessas unidades produtivas. A pesquisa do tipo explicativa utiliza a descrição apresentada como base e busca justificar o motivo, explicar o porquê das coisas (VERGARA, 2013).

Dentre os seis tipos de estudos qualitativos, este se classifica como um estudo qualitativo básico, também conhecido como estudo qualitativo descritivo e interpretativo básico (MERRIAM, 2002) ou estudo qualitativo genérico (CAELLI; RAY; MILL, 2003). Nesse sentido, possui todas as características de uma pesquisa qualitativa, mas não se enquadra em um tipo particular dela, com dimensões adicionais, como as outras tradições de pesquisa. Assim, o estudo qualitativo básico utiliza ferramentas de metodologias qualitativas já consolidadas para construir um projeto que se encaixe com as questões específicas da pesquisa, sem com isso perder o rigor (CAELLI; RAY; MILL, 2003; KAHLKE, 2014).

O estudo qualitativo básico está alinhado com o paradigma construtivista de pesquisa. Segundo Lincoln e Guba (2006) o construtivismo apresenta uma ontologia relativista (há múltiplas realidades e elas são produzida em planos locais específicos), uma epistemologia subjetivista e transacional (a realidade existe na mente dos indivíduos e os resultados são criados através da interação entre o pesquisador e o participante da pesquisa), uma metodologia

hermenêutica e dialética (as construções são apuradas pela hermenêutica e confrontadas pela dialética) e objetivos de investigação que visam a compreensão e a reconstrução. Nesse sentido, em um estudo qualitativo básico, o pesquisador se interessa em “(1) como as pessoas interpretam suas experiências, (2) como elas constroem seus mundos, e (3) que significado elas atribuem às suas experiências” (Merriam, 2002, p. 23).

3.1 Coleta e análise das informações

A abordagem qualitativa tipicamente envolve a utilização de uma diversidade de materiais, como entrevistas, textos, observações, sons, imagens e linguagem não-verbal (BAUER; GASKELL, 2002). Essa especificidade do método coloca o pesquisador no papel de um *bricoleur*, o qual se utiliza de diversas estratégias, métodos e materiais disponíveis para montar uma realidade, o que possibilita uma compreensão profunda do fenômeno em estudo (DENZIN; LINCOLN, 2006). Nesta pesquisa, as técnicas utilizadas para a coleta dos dados foram a entrevista, a pesquisa documental e a observação.

3.1.1 As entrevistas

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com um único respondente por vez, também conhecidas como entrevistas em profundidade, a qual apresenta um planejamento mínimo com os principais tópicos que guiarão as perguntas de uma forma não engessada, podendo surgir outras questões no decorrer da entrevista (BAUER; GASKELL, 2002). Nesse sentido, o roteiro que guiou as entrevistas deste estudo foi construído com base no objetivos específicos e se encontra no Apêndice A.

O uso da entrevista é adequada quando o objetivo do estudo é investigar o mundo da vida do indivíduo e/ou quando o tópico estudado trata de experiências individuais, assim como neste presente estudo. Isso porque a técnica fornece dados essenciais para a compreensão da relação existente entre o ator social e a situação, tornando possível a compreensão de crenças, ações e valores a respeito dos comportamentos das pessoas em determinado contexto social (BAUER; GASKELL, 2002). Nesse âmbito, traz ricas contribuições para a pesquisa, como informações históricas e de acontecimentos em que não foi possível a observação direta, e o pesquisador pode guiar o fio condutor de questionamento numa interação direta e flexível (CRESWELL, 2007; GODOI; MATTOS, 2006).

Os indivíduos entrevistados foram trabalhadores de unidades produtivas domiciliares do

Polo de confecções do Agreste Pernambucano (PCAP). Esses indivíduos foram escolhidos por serem representantes de trabalhadores domiciliares do tipo industrial na contemporaneidade. A opção pelo PCAP como *locus* de pesquisa se deu por conta de seu destaque nacional como detentor desse tipo de trabalho em seus municípios. Esses participantes foram acessados utilizando a técnica “bola de neve”, em que se tem acesso aos sujeitos a partir de indicações da sua rede de contatos social (GODOY, 2006), e foram selecionados com base nos seguintes critérios: (1) trabalhar em uma unidade produtiva do PCAP que funcione em seu domicílio ou em um anexo dele¹¹; (2) desenvolver atividades diretamente ligadas ao processo produtivo da facção; (3) trabalhar em tempo integral; e (4) não ser um trabalhador temporário, que só é chamado quando há aumento de demanda.

O primeiro e o segundo critério foram adotados a fim de não fugir da natureza e configuração do trabalho enfocada nesse estudo. Com isso, se esperava excluir trabalhadores, por exemplo, que embora trabalhassem nessas unidades produtivas, não estivessem ligados a confecção, mas auxiliassem apenas na entrega e venda das mercadorias. Ainda, indivíduos que trabalhem em facções em funcionamento na casa do empregador, pois para ele não seria um trabalho domiciliar. O terceiro e o quarto critério foram utilizados pois vivenciar as especificidades estruturais desse arranjo de trabalho somente em uma pequena parcela do dia, como um filho que ajuda os pais na produção durante uma parte da manhã, ou de tempos e tempos, poderia influenciar na experiência. Os indivíduos que trabalham nesse arranjo do trabalho durante a maior parte do dia e de forma regular podem perceber suas implicações mais ampla e profundamente.

O primeiro entrevistado foi acessado pela rede social da unidade produtiva e não conseguiu indicar outros entrevistados para participar do estudo. A segunda entrevistada foi acessada durante a visita de campo e a partir de suas indicações se chegou aos demais participantes. Os indivíduos eram contactados pelo *Whatsapp* e escolhiam o melhor formato (presencial ou virtual) e horário para realizar as entrevistas. Todas as entrevistas foram realizadas virtualmente, e gravadas com a autorização dos participantes, através da plataforma Google Meet durante os meses de novembro de 2021 a janeiro de 2022. Essa opção pelo virtual se deu pelas limitações decorrentes dos meses de coleta ter coincido com o período de maior demanda no PCAP, referente as festas de final de ano. Por isso, os trabalhadores estavam bastante ocupados e o encontro de forma virtual seria mais adequado para conciliar com a

¹¹ Devido a esse critério de seleção, todos os participantes selecionados foram os donos das unidades produtivas em que trabalham. Isso porque é incomum a organização funcionar no domicílio de um empregado.

jornada. Assim, o quadro 4 apresenta o perfil dos participantes da pesquisa, o tipo de unidade produtiva que tem em casa e o município que reside, todos ele em Caruaru.

Quadro 4 (3) – Perfil dos participantes da pesquisa

Ordem	Duração da entrevista	Nome	Gênero	Idade	Unidade produtiva	Município
E01	29m13s	João	Homem	não informada	facção e empresa	Caruaru
E02	46m26s	Carla	Mulher	38 anos	facção	Caruaru
E03	18m28s	Helena	Mulher	43 anos	facção	Caruaru
E04	52m00s	Luíza	Mulher	37 anos	fabrico	Caruaru
E05	38m40s	Rosa	Mulher	41 anos	facção	Caruaru
E06	35m36s	Ana	Mulher	32 anos	fabrico	Caruaru
E07	31m24s	Maria	Mulher	48 anos	facção	Caruaru

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

A respeito das informações apresentadas no quadro 4, é fundamental pontuar que foram criados nomes fictícios a fim de resguardar a identidade dos participantes. Para a análise das informações coletadas, foi adotada a técnica da Análise de Conteúdo (AC) do tipo categorial. Segundo Bardin (2016), a AC se trata:

de um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2016, p. 48).

Dentre as possibilidades analíticas dos aspectos qualitativos na AC, que se dá em relação à presença ou não de determinado conteúdo ou característica no texto, temos o desmembramento dele em categorias de análise para identificar as relações existentes entre elas, permitindo a visualização inclusive de dimensões de ordem psicológica, social e econômica (COLBARI, 2014). A AC se organiza em torno de três fases: a pré-análise; a exploração do material; e o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação (BARDIN, 2016). A seguir, é apresentada a operacionalização de cada uma dessas fases na análise das entrevistas.

3.1.1.1 A pré-análise

Essa é a primeira fase da AC, que objetiva organizar e preparar os materiais a serem analisados a partir de atividades não estruturadas. A pré-análise é subdividida em outros cinco momentos, que são apresentados a seguir, seguindo a ordem de operacionalização.

- a) Preparação do material: as entrevistas foram transcritas utilizando a ferramenta Digitação por Voz do editor de documentos *online* do Google. Essa transcrição automática possui algumas limitações, como transcrever o áudio no formato de um texto corrido e não identificar hesitações, risos, pausas, elementos que segundo Bardin (2016, p. 93), deve conter na transcrição. Por isso, após essa transcrição preliminar, foi realizada uma verificação manual pela pesquisadora, corrigindo as limitações da ferramenta. Assim, foram geradas 97 páginas de transcrição.
- b) Leitura flutuante: nesse o momento foi realizada uma leitura flutuante da transcrição da entrevista, a fim de se familiarizar com o texto e deixar as primeiras impressões surgirem.
- c) A escolha dos documentos: foi realizada a construção do *corpus* de pesquisa. As regras de seleção definidas foram a regra da representatividade, através do ponto de saturação, e a da homogeneidade, já que as entrevistas foram realizadas sobre a mesma temática, com a mesma técnica e com indivíduos semelhantes.
- d) A formulação dos objetivos: o objetivo da pesquisa foi compreender os sentidos atribuídos ao trabalho domiciliar industrial em unidades produtivas do Polo de Confecções do Agreste Pernambucano (PCAP), utilizando como lente teoria a perspectiva de Pedro Bendassolli sobre os cinco principais *ethos* do sentido do trabalho na pós-modernidade (2007).
- e) A referenciação dos índices e a elaboração dos indicadores: o índice escolhido foi a menção explícita ou implícita de um tema no texto e o indicador a ausência (ou presença) dele no texto.

3.1.1.2 A exploração do material

Essa foi a etapa da análise de fato, codificando, decompondo e enumerando a partir das decisões tomadas na fase anterior. A codificação diz respeito a transformação dos dados brutos das entrevistas, segundo regras, recortes, agregação e enumeração, a fim de apresentar o

conteúdo e as características do texto. Nesse estudo, a organização da codificação abrangeu três escolhas:

- a) A escolha das unidades de registro e de contexto: a unidade de registro diz respeito “a unidade de significação codificada e corresponde ao segmento de conteúdo considerado unidade de base” (BARDIN, 2016, p. 134), objetivando a categorização e a enumeração. Enquanto a unidade de contexto serve, como o nome remete, para contextualizar a unidade de registro e apreender a sua real significação. A unidade de registro escolhida foi o tema abordado, em que a pesquisadora objetivou encontrar “núcleos de sentido” que compõem o texto e cuja presença pode apresentar algum significado, e a unidade de contexto o(s) parágrafo(s) em que o tema apareceu.
- b) A escolha da(s) regra(s) de enumeração: na análise qualitativa, a inferência é fundamentada em indicadores não frequenciais. Nesse sentido, o tipo de enumeração escolhido foi a presença (ou ausência) do índice em cada entrevista.
- c) A escolha das categorias: foram definidas onze categorias *a priori*, com base nos objetivos específicos da pesquisa e na fundamentação teórica adotada. Entretanto, se permaneceu aberto para novas categorias que poderiam surgir. Nesse sentido, as categorias adotadas estão expostas no quadro 5. Os temas (unidades de registro) identificados com características comuns foram reunidos em uma mesma categoria.

Quadro 5 (3) – Objetivos específicos e categorias *a priori*

Objetivos Específicos	Categorias definidas <i>a priori</i>
Descrever as características do trabalho domiciliar industrial desenvolvido em unidades produtivas do PCAP.	Práticas de contratação do trabalho no PCAP
	Natureza/descrição do trabalho desenvolvido
	Espaço de trabalho
	Tempo de trabalho
	Questões de gênero
Identificar quais os sentidos do trabalho para os(as) trabalhadores(as) dessas organizações.	Relação com o trabalho
	Definição de trabalho
	Razões que levam o indivíduo a trabalhar
	Centralidade do trabalho
	Experiência de vida do participante
Relacionar os aspectos dos sentidos do trabalho identificados com as características desse arranjo do trabalho no PCAP	Opinião sobre o Trabalho Domiciliar

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

3.1.1.3 Tratamento dos resultados obtidos e interpretação

Por fim, os resultados brutos foram tratados em busca de significados. A partir disso, foi possível apresentar inferências e interpretações de acordo com os objetivos do estudo, permanecendo aberto a outras descobertas que emergiram.

3.1.2 A observação

A observação foi realizada diretamente pela pesquisadora, de forma declarada e não participante. Esse método permite o contato do pesquisador com a situação e a percepção de elementos que podem enriquecer a pesquisa. Isso porque o ambiente físico e as relações sociais do campo são ricos em significados e é a partir da observação que o pesquisador registra comportamentos, dados do local e demais aspectos que podem corroborar com o entendimento do fenômeno (GODOI; BANDEIRA-DE-MELLO; SILVA, 2006). Nesse contexto, o pesquisador funciona como um intérprete no campo de estudo, observando e registrando o caso, ao mesmo tempo que reflete sobre os significados apreendidos (LEÃO et al., 2012). Ele vai para o campo com um foco de interesse, mas permanece aberto às demais possibilidades, podendo também redirecionar a observação para outros aspectos, visando solidificar suas interpretações (GODOI; BANDEIRA-DE-MELLO; SILVA, 2006; LEÃO et al., 2012).

Foram realizadas duas visitas de campo aos municípios de Caruaru e Santa Cruz, em diferentes momentos, buscando observar elementos do espaço social que poderiam contribuir com os objetivos da pesquisa. Na ocasião, se visitou fabricos e empresas, buscando entender as atividades desenvolvidas e as condições de trabalho deles. Essas visitas de campo foram também motivadas por um projeto de pesquisa maior que vem sendo desenvolvido pelo grupo de pesquisa Observatório da Realidade Organizacional Pernambuco, em parceria com a Agência de Desenvolvimento Econômico de Pernambuco (Adepe), com o objetivo de analisar as práticas de contratação do trabalho no PCAP. A atuação nesse projeto de pesquisa possibilitou entender melhor a dinâmica da informalidade e terceirização, características das relações de trabalho no polo. Fora isso, nas entrevistas virtuais, alguns participantes compartilharam a infraestrutura dos seus locais de trabalho através da videochamada.

Todos os aspectos observados, presencialmente e remotamente, foram registrados com a autorização do participante através de notas de campo, fotos e capturas de tela. As imagens capturadas foram transformadas em texto através de uma descrição densa de seu conteúdo e, junto com as notas de campo, foram analisadas também por meio da Análise de conteúdo (AC).

3.1.3 A pesquisa documental

A pesquisa documental pode utilizar uma diversidade de fontes de dados, como jornais, relatórios, filmes e fotografias, a fim de compreender o fenômeno através da análise e interpretação desses documentos. Nesse sentido, filmes e documentários podem ser utilizados na pesquisa qualitativa para auxiliar na compreensão de uma realidade. Isso porque, em comparação às entrevistas, oferecem componentes não-verbais de práticas que só poderiam ser documentados a partir de protocolos no contexto da ida a campo (FLICK, 2008). Ainda, enquanto as observações são passageiras, as gravações realizadas podem ser vistas repetidas vezes, transpondo as limitações de percepção e documentação da observação.

Esse tipo de material possui dois diferentes níveis de significado, as leituras realistas e as leituras subversivas (DENZIN, 2004). As leituras realistas entende que os documentários são um descrição verdadeira de determinado fenômeno, que pode ter seu significado revelado a partir de uma leitura atenta do conteúdo e das imagens do filme; enquanto as leituras subversivas vão de encontro às leituras realistas por considerar que suas declarações de verdade são sempre tendenciosas: as ideias do autor sobre a realidade exposta do filme pode influenciar na obra, tal como as ideias do espectador do filme irá influenciar na interpretação. Esse tipo de leitura irá evidenciar os valores subjacentes promovidos pelo filme. Assim, qualquer texto precisa ser lido nesses dois sentidos. Há múltiplas interpretações e quando limitada são perdidas outras camadas de significado. Fora isso, a análise desse tipo de material geralmente não é utilizada como única estratégia de coleta, mas como um acréscimo a outros métodos que buscam analisar dados verbais (FLICK, 2008).

Diante disso, foram utilizados dois documentários como fonte de dados, ambos foram escolhidos devido a sua representatividade na produção cinematográfica sobre a indústria de confecção do PCAP. A primeira obra foi “Estou me guardando para quando o carnaval chegar” (2019), dirigida por Marcelo Gomes. O documentário tem 1h26 de duração e apresenta os trabalhadores das facções de jeans em Toritama, que trabalham o ano inteiro e aguardam ansiosos a chegada do Carnaval. A segunda obra foi “Pega-se facção” (2020), dirigida por Thais Braga, com 13 minutos de duração, sobre duas costureiras de facções na zona rural de Caruaru, principal município do polo.

Em relação à análise e interpretação dessas produções, não existe um método para interpretar diretamente o nível visual dessas obras, elas são tidas como “textos visuais”,

transformadas em texto a partir da transcrição ou relato das histórias e analisados como texto (DENZIN, 1989, p. 228). Sendo assim, os textos foram analisados também por análise de conteúdo utilizando as mesmas categorias definidas nas entrevistas, a partir da transcrição e descrição das cenas. Denzin (2004) sugere quatro etapas para operacionalizar a análise de filmes:

- 1) A primeira fase é a “*Assistir e sentir*”, momento em que o pesquisador assiste o filme como um todo e toma nota das primeiras impressões, questionamentos e padrões de significado que consegue visualizar. Nesse momento, os documentários foram assistindo individualmente pela primeira vez e esses aspectos foram anotados.
- 2) A segunda fase é a “*Que pergunta você está fazendo?*”, onde a partir da questão de pesquisa se busca no material as cenas-chave. Nessa etapa, os filmes foram assistidos novamente, selecionando as cenas a partir das categorias definidas *a priori*, buscando aprofundar os aspectos já identificados entre os participantes do estudo. Entretanto, de uma forma flexível, permanecendo suscetível ao surgimento de novas categorias importantes até então não percebidas.
- 3) A terceira fase é a *microanálise estruturada*, em que os discursos foram transcritos e as cenas foram descritas. As cenas foram assistidas repetidas vezes e a partir disso realizada uma microanálise em cada delas e suas sequências, apresentando as descrições e os padrões encontrados.
- 4) A quarta e última fase é a “*Pesquisa de Padrões*”, momento em que o filme foi assistido novamente e buscou identificar padrões em todo o filme para responder à questão de pesquisa. As leituras realistas e subversivas do filme foram contrastadas e a interpretação final foi apresentada.

Frente ao exposto, segundo os tipos de triangulação propostos por Denzin (1989), o presente estudo fez uso da triangulação de fonte de dados, com a combinação da entrevista, observação e a pesquisa documental. A triangulação é o termo utilizado para designar o uso de diferentes métodos, pesquisadores, perspectivas teóricas, locais e/ou tempos para analisar um fenômeno a partir de diversos ângulos (FLICK, 2008). A adoção da técnica busca reduzir as inconsistências e contradições e contribuir para a validade e a confiabilidade da pesquisa (PAIVA JR.; LEÃO; MELLO, 2011). Nesse sentido, o quadro 6 relaciona os objetivos

específicos da pesquisa, os métodos utilizados para a coleta de dados e a fonte de dados.

Quadro 6 (3) - Relação entre os objetivos específicos da pesquisa e os métodos de coleta de dados e a fonte de dados

Objetivos específicos	Método	Fonte de dados
Descrever as características do trabalho domiciliar industrial desenvolvido em unidades produtivas do PCAP.	1. Observação; 2. Entrevistas; 3. Pesquisa documental.	1. Notas de campo; 2. Fotos e capturas de tela; 3. Transcrição das entrevistas; 4. Documentários sobre o trabalho na região.
Identificar quais os sentidos do trabalho para os(as) trabalhadores(as) dessas organizações.	1. Entrevistas; 2. Pesquisa documental.	1. Transcrição das entrevistas; 2. Documentários sobre a região.
Relacionar os aspectos dos sentidos do trabalho identificados com as características desse arranjo do trabalho no PCAP.	1. Observação; 2. Entrevistas; 3. Pesquisa documental.	1. Notas de campo; 2. Fotos e capturas de tela; 3. Transcrição das entrevistas; 4. Documentários sobre o trabalho na região.

Fonte: elaborado pela autora (2022).

3.2 Critérios de qualidade e questões éticas de pesquisa

A pesquisa qualitativa apresenta critérios de qualidade diferentes daqueles do método quantitativo que lhe garantem validade (capacidade do método empregado em chegar a conclusões certas) e/ou confiabilidade (garantia de que se o estudo fosse replicado em condições semelhantes, seriam obtidos resultados próximos) (PAIVA JR.; LEÃO; MELLO, 2011). A adoção desses critérios permite que o leitor visualize explicitamente e compreenda o processo investigativo adotado e assim avalie a legitimidade do estudo. Nesse entendimento, a presente pesquisa adotará alguns critérios a fim de garantir a sua qualidade.

Como exposto, foi adotado uma triangulação de fontes de dados. Além disso, se fez uso da reflexividade, em que se retornou depois de um tempo às interpretações, em um constante processo de autorreflexão; e houve a construção do *corpus*, objetivando uma diversidade de representações e se atentando a obter a saturação dos dados. O *corpus* de pesquisa se configura como um conjunto de dados homogêneos e representativos para o problema de pesquisa, escolhidos de forma sistemática, proposital e arbitrária pelo pesquisador (BAUER; GASKELL, 2002). É o equivalente funcional da amostragem na abordagem quantitativa, sendo que nesse o tamanho da amostra não é algo tão significativo, mas alcançar o grau de saturação dos dados sim, ou seja, o ponto em que as informações se tornam redundantes (PAIVA JR.; LEÃO;

MELLO, 2011). Ademais, se buscou adotar uma descrição clara, rica e detalhada de todos os procedimentos da pesquisa.

Por fim, é necessário pontuar alguns cuidados que foram tomados a fim de garantir a ética durante todas as etapas da pesquisa. No planejamento da pesquisa, foi observado que o estudo do fenômeno não apresenta implicações negativas. Pelo contrário, os seus resultados podem beneficiar os sujeitos estudados. Ao iniciar a coleta de dados, foi realizada uma apresentação formal e a pesquisadora buscou o consentimento informado e uma participação voluntária dos sujeitos, através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

O TCLE foi disponibilizado aos participantes e os seus principais tópicos foram repassados no início de cada entrevista. O documento apresentado consta no Apêndice B e engloba, dentre outras coisas, a descrição dos objetivos da pesquisa de forma clara e autêntica, os direitos do participante, a garantia de seu anonimato e possíveis repercussões dos resultados, como o relato por meio de outros formatos para um público além do acadêmico. Ainda, as gravações das entrevistas via plataforma *Google Meet* e os registros das observações só eram realizadas com o consentimento dos participantes e as transcrições foram apresentadas a todos os envolvidos antes de iniciar a análise.

No âmbito dos documentários analisados, se optou por não compartilhar no relato do estudo imagens das produções por possíveis questões de direitos autorais. As repetidas vezes que se assistiu o documentário dirigido por Marcelo Gomes (ESTOU, 2019), foi através da plataforma de *streaming* Netflix, a partir de uma assinatura mensal. A obra dirigida por Thais Braga (PEGA-SE, 2020) foi disponibilizada pela própria equipe de produção do documentário, que autorizou sua transcrição e análise para fins acadêmicos, sob a promessa de não divulgar ou reproduzir o material cinematográfico com terceiros.

Seguidamente da exposição das características da pesquisa, critérios de qualidade seguidos adotados e procedimentos seguidos na operacionalização do estudo, a Figura 5 apresenta um resumo dos principais tópicos perpassados no presente capítulo com o objetivo de promover um entendimento consolidado da metodologia proposta.

Figura 5 - Resumo da metodologia da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Neste capítulo, foram apresentados os passos adotados para realização da parte empírica da pesquisa. A partir disso, as informações coletadas e análises realizadas são apresentadas no capítulo a seguir.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo, no qual são analisados os resultados encontrados, é subdividido em três partes, cada uma delas correspondente a um objetivo específico do estudo. A primeira parte descreve as características do trabalho domiciliar industrial desenvolvido nas unidades produtivas do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano (PCAP). A segunda parte apresenta os principais aspectos do sentido do trabalho para os trabalhadores dessas organizações. A terceira e última parte relaciona essa atribuição de sentido com as especificidades do trabalho nessas unidades produtivas.

4.1 As características do trabalho domiciliar industrial no PCAP

Para compreender os sentidos atribuídos ao trabalho domiciliar industrial em unidades produtivas do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano (PCAP), é necessário conhecer as características desse trabalho. Portanto, esta seção busca pontuar essas especificidades. Todavia, antes de apresentá-las de fato, algumas questões precisam ser pontuadas. (1) Não se pretende descrever *somente* o que diferencia o trabalho industrial realizado em casa daquele concretizado na organização. Afinal, as semelhanças que carregam entre si, como a natureza repetitiva e desgastante, são também fundamentais para a construção desse pano de fundo. (2) Não há ambição de generalizar, pelo menos não intencionalmente, essa caracterização para todo o trabalho domiciliar industrial, mas tipificar aquele realizado no PCAP. Isso porque, o polo apresenta uma diversidade de arranjos de contratação do trabalho ao longo de sua cadeia produtiva, específica da região. (3) A maioria dessas características, se tomadas individualmente, podem ser encontradas em vários outros tipos de trabalho, sendo domiciliar ou não. Morfologia condizente com o processo de flexibilização e precarização do trabalho que teve início nas últimas décadas do século XX (ANTUNES, 2018; HARVEY, 2008). Por isso, não são adotadas como restritas ao trabalho no polo, mas o seu conjunto como uma peça típica da região. O objetivo da seção é, portanto, analisar cada um dos itens que dão origem a essa peça, tomando emprestado, de forma alegórica, os itens que os trabalhadores e trabalhadoras de confecção no polo usam para construir “as suas” peças.

4.1.1 O tecido: as relações de trabalho no PCAP

Assim como o tipo de tecido interfere no caimento da peça, as práticas de contratação do trabalho no PCAP implicam nas características do trabalho domiciliar na região. Dentro desta categoria, são abordadas as temáticas terceirização, informalidade e sazonalidade. Entretanto, não no âmbito conceitual e estrutural, conforme na fundamentação teórica, mas apresentando suas configurações e implicações práticas na vida dos trabalhadores.

O caso típico de terceirização no Polo são empresas que entregam a peça cortada para uma unidade produtiva domiciliar, que realiza toda a montagem e a entrega finalizada. Essa etapa de finalização, a qual envolve a retirada do pelo e o embalo, pode ser realizada pela própria unidade produtiva ou terceirizada para outros trabalhadores. A respeito dessa dinâmica, João afirmou: “Ela [a peça] já vem cortada, tem outro pessoal que corta, a gente já, é vem cortado, a gente costura, entrega pra ser tirada pelo e finalizar o processo de embalagem também”. No caso da sua organização, ele transfere a finalização para outro local, mas permanece sendo o responsável pela encomenda com a contratante.

Outra característica comum da terceirização do PCAP é que a pequena unidade produtiva não participa da etapa da venda e, portanto, não tem contato com o cliente final. Quando questionada sobre essa questão, a Maria afirmou que “Não. É os donos que fazem, *por ser facção né*. Mas como eles vende online, a gente tem que manter esse compromisso com eles, de pegar aquela mercadoria e entregar dentro do prazo”. A facção da entrevistada, assim como a maioria, funciona informalmente e não pode emitir nota fiscal, por isso não consegue vender diretamente para o lojista. Sua unidade é exclusiva da empresa, ou seja, tudo o que produz é direcionado para a contratante. A empresa costuma vender *on-line* os produtos e encaminhar os pedidos para as facções terceirizadas, no sistema *just-in-time*. A depender do acordo firmado com o empregador, ele pode fornecer todo o material necessário para confeccionar as peças ou deixar sob responsabilidade da pequena unidade produtiva. Carla viaja constantemente para retirar o material com a contratante, já Rosa compra tudo, inclusive a linha.

Além desse formato típico, as informações coletadas expuseram outras configurações da terceirização na região e o entrevistado João é um desses casos representativos. Ele possui uma unidade produtiva domiciliar que, de acordo com as especificidades estruturais já pontuadas, se encaixa em uma facção. Assim como a maioria, ele recebe as peças cortadas e entrega pronta para venda. Todavia, o participante possui uma marca formalizada que vende *on-line* em atacado e terceiriza toda a produção para a sua facção. Por ser formalizada, existir

uma associação com a marca e participar de todas as etapas da produção e venda, a segunda organização pode ser considerada uma empresa.

Em suma, a sua unidade domiciliar funciona como terceirizada de empresas e produz para venda própria, mas a partir de outra marca formalizada, devido aos empecilhos fiscais. Nesse contexto, o ambiente domiciliar serve como *lócus* de produção de uma facção e de uma empresa, que se diferem apenas por um nome. João explica:

Aqui a gente tem peças de terceiro, a gente terceiriza a nossa produção e eu também eu tenho outra marca por fora que é a que produz e vende. Então a gente trabalha com esses 2 ramos né, de terceirizar a produção de outra pessoa e também com a nossa produção, que é a minha própria marca.

Nesse entendimento, o trabalho domiciliar no polo não é necessariamente desenvolvido por facções, mas por unidades produtivas diversas (facções, fabricos e empresas). Ana também é um caso representativo dessas exceções. A sua unidade produtiva funciona menos como uma facção do que como um fabrico, já que aquelas normalmente não participam do processo de venda. A costureira realiza a venda, inclusive a negociação, só não é formalizada. Isso porquê o seu público consumidor não exige emissão de notas, facilitando a sua atuação mesmo enquanto informal.

As empresas geralmente terceirizam a produção para mais de uma unidade produtiva e o vínculo com elas é informal. Carla trabalha de forma exclusiva para uma única empresa, que terceiriza informalmente a produção para várias facções. Quando questionada se em algum momento a empregadora sugeriu formalizar o vínculo, ela respondeu:

Não, porque assim, tem que tirar nota. Geralmente todo mundo trabalha sem nada disso, então fica uma coisa assim não, fora de qualquer imposto, dessas coisas todas né [...] Ela só faz os cortes pra distribuir. São várias facções [...] todos são, todos são informais, todas. [...] Já por conta de imposto, de nota, essas coisas. Não se tira, não tem.

A informalidade permite que os empregadores se isentem de uma série de tributos, inclusive trabalhistas. Frente a essa possibilidade, optam por não formalizar o vínculo, o que produz uma série de consequências negativas para esses labutadores. Uma das implicações centrais é a inexistência de direitos e garantias trabalhistas, que gera não somente percas objetivas mas uma espécie de vivência subjetiva da insegurança (LINHART, 2011). Nesse sentido, Carla também compartilhou a sua insegurança de não ter uma garantia em caso de

doença. Como ela só recebe o que produzir, ficar doente durante quinze dias, por exemplo, significa quinze dias sem salário.

Porque se eu precisar de ter um, não poder trabalhar, aí como é que fica né. A gente não sabe do dia de amanhã. O que a gente, o que a gente produz, a gente recebe e pronto. Se ela disser “não tem, não tem mercadoria para você”, a gente fica sem trabalho. Até porque eu só trabalho pra uma né, pessoa.

A ausência de valorização por parte dos empregadores também foi uma questão relacionada com a informalidade. Luíza desabafou que se sente desvalorizada, porque muitas empresas não querem pagar um valor justo pelo trabalho e demoram para realizar o pagamento. Esse sentimento de desvalorização também apareceu nos discursos de Helena e Maria, a qual afirma: “eu acho que é porque é informal, é. Eles acham que não tem um compromisso com a gente” (Maria). Por não existir um contrato que resguarde as trabalhadoras de golpes e nem uma instituição que estipule e fiscalize o pagamento de um valor mínimo, alguns contratantes arditosamente se aproveitam da situação.

Dada a informalidade, não existe também uma representação desses trabalhadores domiciliares. Há o sindicato das costureiras na região que representa a categoria, mas não engloba os indivíduos que trabalham informalmente em casa. Sendo assim, sua atuação acaba atingindo apenas as costureiras formais das empresas. A respeito disso, Luíza lamenta “a gente não pode ter alguém por nós, no caso, nós que trabalha em casa, entendeu? Ninguém, ninguém assim que possa correr, entendeu?”.

A contratação do trabalho no Polo é sazonal. Os períodos de maior demanda são entre os meses de setembro e dezembro e os meses de festa, como Carnaval e São João. Nesses meses, os empregadores tendem a exigir grande quantidade de peças dos trabalhadores domiciliares, para conseguir responder a demanda dos lojistas. Entretanto, quando chega o período de baixa demanda (os demais meses do ano, sobretudo janeiro), algumas empresas costumam interromper a produção terceirizada e não fornece nenhuma assistência financeira para as costureiras se manterem. São os trabalhadores *just-in-time*, fruto das reconfigurações do mundo do trabalho nas últimas décadas, que ficam disponíveis para serem utilizados quando houver demanda e remunerados apenas por aquilo que produzirem (ABILIO, 2020). Sobre isso, Maria compartilha:

Os donos dos serviço busca muito, puxa muito da gente, mas até uma determinada, alguns entre aspas, quando é que eles estão precisando da meta mesmo de pico, mesmo

de venda. Aí quando chega janeiro que venda cai, aí eles não se preocupa se a gente tem débitos, se a gente tem outras família pra sustentar, outros compromissos, né. Aí eles vem e tira aquela quantidade de mercadorias no dia do, quando as feiras tão boa, eles querem que a gente multiplique em 3, 20, sei lá, aumente a produção mais do que o que a gente tira anualmente. E *em janeiro, eles tiram tudo aquilo da gente como se a gente só pudesse viver 2 vezes por ano.*

Frente a essa problemática, a única atitude de defesa possível a esses trabalhadores é optar por contratantes que mantenham a produção constante durante todo o ano. Mas quando não existem outros empregadores interessados, a única opção é se suceder novamente a sazonalidade da demanda. Luiza conta como lidou com essa situação:

Aí, ele fica doidinho, eu digo “mas eu não posso”. Porque assim, nos momentos ruim, foi ela que tava comigo no momento. Ele também tava. Só que assim, ele deu uma decaída que não teve como me sustentar e sustentar as meninas que trabalha comigo. E assim, a gente costuma *quando um não dá, aí gente corre pra outro.*

Durante a visita de campo, um empresário do Polo compartilhou que era difícil conseguir boas costureiras na região, pois elas são seletivas e só escolhem empregadores que possam lhe oferecer produção durante todos os meses do ano. No momento, a atitude foi associada a ambição de sempre ganhar valores altos. Entretanto, a partir dos depoimentos dos trabalhadores, é possível perceber que não é uma questão de ambição, mas de sobrevivência. Frente a informalidade, a insegurança, a ausência de representação e a sazonalidade, é a única forma de resistência – *às vezes* – possível.

Essas questões relacionadas a terceirização, a informalidade e a sazonalidade do trabalho são características mais gerais do trabalho de confecção no PCAP, também presentes quando realizado de casa. Essas características vão implicar nas demais especificidade que formam a peça do trabalho domiciliar no Polo, as quais serão descritas nas seções seguintes.

4.1.2 A máquina: a natureza do trabalho

A máquina costura, corta, tingem, lava, mas não sozinha. Por trás, há mulheres e homens guiando os instrumentos e produzindo peças a partir do seu trabalho, que funciona como uma extensão das máquinas. Por isso, a máquina é tomada de forma alegórica para se referir ao trabalho desenvolvido por esses indivíduos. Nesta categoria, estão englobadas as temáticas do pagamento por peça, dos movimentos repetitivos e da multifuncionalidade, as três principais características desse tipo de trabalho.

Como apresentado, a informalidade é uma característica marcante nas relações de

trabalho da região. Os trabalhadores domiciliares não costumam ser empregados formalmente pelas empresas contratantes da terceirização ou pela unidade produtiva. Sendo assim, não recebem um salário fixo pelo trabalho que desenvolvem, mas tem o seu pagamento condicionado a sua produtividade. A costura de um bolso, a barra de uma calça, a colocação do zíper: cada fase do processo produtivo tem um valor acordado inicialmente com o empregador. Ao final, os trabalhadores recebem esses valores multiplicados pela quantidade de peças entregues. Estou (2019) traz o depoimento de uma costureira explicando essa dinâmica:

Se você fizer cem bocas de bolso, aí você... a dez centavos, aí você ganhou dez reais. Se você fizer mil bocas de bolso em um dia, você ganhou cem reais, que é dez centavos. Se você fez uma Braguilha, que é o negócio que faz o zíper, é vinte centavos. Você fez mil no dia, você ganhou duzentos reais. Vai da produção que você dá (trabalhadora de facção de Toritama).

É interessante pontuar que enquanto fala, a trabalhadora continua costurando. Afinal, da produtividade dela depende seu salário no final do mês. E com valores tão baixos por peça, é preciso confeccionar o máximo possível para se chegar a um salário substancial ao final do período. Além disso, esses valores acordados podem ser ainda menores, a depender do local do PCAP. Uma costureira da zona rural de Caruaru afirma em Pega-se (2020) que o preço da costura em Toritama costuma ser maior do que onde mora: “uma calça dessa que eu faço aqui por R\$2,30, lá em Toritama é R\$3,00/ R\$3,50. Tem peça em Toritama que eles pagam R\$6/R\$6,50. Aqui não, se eles vim pagar aqui é R\$3,00/R\$3,50/R\$3,80”.

Frente a essa conjuntura, o trabalho é realizado eliminando cada movimento supérfluo percebido, a fim de costurar cada peça no menor tempo possível. Em um ritmo frenético, esses trabalhadores repetem os mesmos movimentos, centenas de vezes ao longo do dia. Repetição angustiante de assistir. Parece até um movimento automático, que não exige mais esforço mental para ser realizado, um corpo que simplesmente se mexe, como uma extensão máquina. Essa característica do trabalho na indústria de confecção foi visualizada durante as visitas de campo e notada em Estou (2019), que uma cena enfoca nas repetições de uma mão costurando. O barulho das máquinas é retirado e o diretor fala:

Decido cortar o som. O barulho ensurdecador das máquinas me causam ansiedade. Agora, *essa repetição desse movimento que me causa angústia*. Coloco uma trilha sonora. *O balé das mãos, se movem no compasso da música*. Filmo de um outro ângulo. *A angústia da repetição permanece*.¹²

¹² O barulho das máquinas, também problematizado nesse trecho, será abordado no tópico espaço e trabalho.

Em seguida, a câmera percorre uma sala com vários trabalhadores, concentrados em suas máquinas de costura, o trabalho repetitivo é comum a todos eles. Muda-se de trabalhador enfocado, mas não se altera a repetição dos movimentos. Não somente ao que costura, mas ao que desgasta, corta, tingem ou tira o pelo da peça. *A repetição está menos ligada a fase do processo produtivo do que a indústria de confecção e o pagamento por peça.*

Esse trabalho repetitivo e a ausência de um conteúdo significativo fazem parte do âmbito da organização do trabalho, que dependendo da sua rigidez, pode causar sofrimento no indivíduo. Quanto mais “a divisão do trabalho é acentuada, menor é o conteúdo significativo do trabalho e menores são as possibilidades de mudá-lo. Correlativamente, o sofrimento aumenta” (DEJOURS, 2003, p.52).

Outra característica do trabalho desenvolvido em casa por esses indivíduos é a multifuncionalidade. Eles não se limitam às atividades relacionadas a confecção das peças, vão além das máquinas, são também responsáveis pela administração da unidade. Essa gestão pode envolver controle de estoque, compra de materiais, negociação com compradores e fornecedores, criação e divulgação das peças, venda e entrega. João, além de costurar, participa também da criação e divulgação das peças nas redes sociais. Carla viaja constantemente de Caruaru para Santa Cruz a fim de buscar peças e aviamentos com a empregadora, e apesar de não atuar na área de venda, quando há necessidade, encaminha a produção diretamente para o cliente final: “Eu costuro, eu entrego, eu quem fico responsável. [...] É, eu vou buscar, precisou de avião eu também tô [...] Eu só não atuo na área da venda né, não quis não. Mas assim, pra mandar pra um cliente, em algo assim se precisar, isso aí eu também desenrolo (Carla)”.

Ana realiza várias etapas do processo, com exceção da modelagem, atuando desde a compra do material, até a negociação do preço com o lojista:

Eu compro o pano, eu corto em casa [...] eu faço tudo. Não a modelagem, porque assim, tem modelagem que é muito difícil. [...] Aí eu ofereço ao cliente, mas assim, já dando o meu preço com costura. A peça completa, embalada, etiquetada, tirada pelo, tudo certinho, já pronta para vender, entendeu? Na loja.

O depoimento da participante denota que o valor acordado com a empresa já engloba os custos da matéria prima e o valor da costura. Todavia, levanta o questionamento se as demais atividades que realiza também são computadas no cálculo do valor final. Caso não, o preço pago pelo trabalho pode ser ainda menor do que o apresentado.

4.1.3 A mesa de corte: o espaço e o trabalho

Durante a pesquisa de campo, um instrumento de produção chamou atenção: a mesa de corte. Como o nome sugere, a mesa serve para estender vários tecidos, um em cima do outro, e cortar com uma máquina na marcação já definida. Nesse contexto, o que se destacou não foi a sua funcionalidade, mas particularmente a sua extensão: uma delas media em torno de cinco metros de comprimento e ocupava a maioria do espaço disponível. Por isso, a mesa de corte é propositadamente usada como alegoria para descrever a categoria espaço e trabalho, pois assim como ela toma conta do espaço, o trabalho realizado em casa parece dominar o espaço privado e de convivência. Esta categoria irá englobar as temáticas conjugação entre o espaço de trabalho e da vida privada e coletiva, o barulho das máquinas, a ausência de infraestrutura adequada e o trabalho com familiares.

a) Conjugação entre o espaço de trabalho e o da vida privada e coletiva

A conjugação entre o espaço coletivo e do trabalho foi bastante abordada nos documentários analisados. Especialmente em *Estou* (2019), que Marcelo Gomes buscou desenvolver a narrativa da obra com base em comparações entre a Toritama da sua infância e a de agora, fazendo uso de cenas com elementos contrastantes. Uma delas mostra os *outdoors* das marcas na estrada de Toritama (a mesma que liga Caruaru e Santa Cruz, também acessada durante a visita de campo deste estudo), contrastando com a paisagem seca do agreste e um pastor guiando um rebanho de bodes. Em outras cenas, vemos uma galinha e gatos entre as trabalhadoras que produzem nas máquinas de costura. O diretor narra:

No sítio de dona Rosilda, a criação de galinhas foram substituídas pelas máquinas e costura. O galinheiro é usado como depósito de tecidos e apenas uma galinha de estimação permanece no lugar. O nome dela é Sara Jane. *O mundo rural é engolido por um mundo novo. Mundo Industrial que só se expande.*

Essa substituição das finalidades das propriedades, parece não ser algo restrito ao Sítio de dona Rosilda. Em outro momento, *Estou* (2019) mostra a casa que outrora servia de hospedagem para os funcionários do governo em passagem pelo Agreste, Marcelo Gomes afirma: “Eu tento reconhecer o lugar, mas nada parece igual. O alojamento se transformou numa fábrica de fundo de quintal, como tantas outras casas aqui.”

Essa transformação no mundo rural pelo industrial é trazida em *Pega-se* (2020) também

por meio de elementos contrastantes. Em uma das cenas, a câmera enfoca a janela com a paisagem rural. Ao fundo, é possível ouvir o barulho das máquinas de costura sendo utilizadas dentro da casa. A diretora também traz o depoimento de uma costureira da zona rural de Caruaru, a qual antigamente se dedicava a agricultura, atividade que sozinha não consegue prover o sustento durante todo o ano dada a sazonalidade da região, fazendo com que a labutadora tenha que intercalar com o trabalho na facção: “A agricultura é uma vez no ano, né. Se tiver plantação, tiver lucro. Agricultura não dá pra se manter. Não dá de jeito nenhum. Aí a gente tem que saber dividir, um pouquinho de um, um pouquinho de outro” (trabalhadora de facção de caruaru).

Esse domínio do mundo industrial não é perceptível somente nas casas que se transformaram em fábricas, mas também nos espaços coletivos dos municípios do Polo. Durante a visita de campo ao bairro do Salgado, em Caruaru, foi possível observar várias pilhas de jeans tomando as ruas, bem semelhante ao que acontece em Toritama e foi documentado em Estou (2019). Até a calçada, que antes era um lugar voltado para o convívio com a comunidade e contemplação do tempo, se tornou um local de trabalho, inclusive para os mais velhos. Marcelo Gomes afirma:

Quando criança, a calçada era o lugar onde todos os dias se colocava a cadeira de balanço, para esperar o tempo passar. *Aqui na terra do jeans, a calçada é o lugar onde se passa o tempo trabalhando.* Quem não está nas fábricas ou nas facções, passa o tempo na calçada fazendo a limpeza do jeans. É a última fase da produção.

As imagens mostram um idoso que sorri e levanta uma bermuda jeans para a câmera. Ele mais uma mulher também idosa estão trabalhando tirando o pelo do jeans. Em seguida, outra cena que faz uso de uma contraposição: um homem tira o pelo jeans, sentado em sua cadeira de balanço; ao fundo, um casal sem nada nas mãos, só conversa e olha o movimento na rua. É a Toritama de antigamente *versus* a Toritama industrializada.

Ramos (1989) propôs um modelo multicêntrico de sociedade composto por uma variedade de enclaves, denominado paradigma paraeconômico. Esses enclaves possuiriam contextos e objetivos específicos, portanto, delimitá-los seria fundamental para uma vida humana associada sadia. Isso porque, um sistema fundamentado em somente um enclave impediria o desenvolvimento do homem, o que o autor chama de lei de variedade de requisitos. Nesse entendimento, o espaço é uma das principais dimensões desses sistemas sociais que precisam atender a suas exigências específicas. Sendo assim, os indivíduos necessitam de um espaço adequado para o desenvolvimento de cada atividade, pois essa delimitação garante um

contexto psicológico propício aos objetivos específicos de cada cenário social.

Diferente da delimitação dos sistemas sociais e de seus respectivos espaços, o que tem ocorrido é que o trabalho desses indivíduos – relacionado ao enclave de mercado – vem tomando o espaço de outras esferas da sua vida, a nível individual e comunitário.

Durante o carnaval, as ruas de Toritama ficam desertas. Não se ouve mais o barulho das máquinas, mas pássaros cantando e cachorros latindo. A partir dessa paisagem, Marcelo Gomes em Estou (2019) devaneia:

É quando a produção de jeans é suspensa, que me encontro com a Toritama que conheci há 40 anos atrás. Junto com isso, vem a lembrança da viagem que fiz junto com o meu pai. Quando eu viajava com ele, sempre que passávamos por Toritama, ele me dizia que *em tupi-guarani, a palavra Toritama, quer dizer “terra da felicidade”*.

As imagens mostram uma placa de Toritama escrita "Bem-vindos a Toritama, a capital do jeans". Esse jogo de apostos parece ser proposital. O telespectador infere então, que Toritama não é mais a *terra da felicidade*, mas a *capital do jeans*, já que toda a dinâmica do município e de seus habitantes é centrada na produção dele, que tem invadido as ruas, as calçadas e as casas. Ao que parece, *Toritama é a materialização do trabalho subjugando o espaço individual e comunitário*.

Como já visto, o desenvolvimento das indústrias de confecção do atual PCAP surgiu como uma alternativa para a sobrevivência diante das secas típicas da região (HELENO, 2013; SEBRAE, 2019). Do ponto de vista econômico, a situação atual desses trabalhadores é melhor do que a anterior. Todavia, partindo da perspectiva crítica, a estruturação desse tipo de trabalho parece não estar sendo benéfica a esses labutadores. Essa situação remete a uma fala de Polanyi (2000, p. 157) em “A grande Transformação”:

A despeito da exploração, financeiramente ele estava melhor do que antes. Mas um princípio bastante desfavorável à felicidade individual e geral trabalhava na destruição de seu ambiente social, sua vizinhança, sua posição na comunidade, sua profissão, numa palavra, de todas aquelas relações com a natureza e o homem na qual estava embutida a sua existência econômica anterior.

Na ocasião, o autor trata do contexto da Inglaterra durante a revolução industrial e ascensão da economia de mercado, mas a sua afirmação parece ser atual e adequada para se referir ao contexto da industrialização dessas cidades do agreste.

A fusão entre o espaço de trabalho e a casa é quase que inerente ao trabalho domiciliar.

Alguns dos entrevistados afirmaram que essa mistura é sentida quando locais da casa são utilizados para acomodar itens da confecção. “Às vezes tem uma caixa. “Onde é que vou colocar essa caixa? coloca aí mesmo, depois eu tiro”. [riso] Acontece bastante.” (João). Porém, para duas entrevistadas essa conjugação não é sentida, pois para ambas, suas unidades produtivas não funcionam dentro de um cômodo interno de sua casa, mas em um ambiente anexo, como a garagem. Sobre isso, Carla afirma:

É muito tranquilo, porque eu botei separada. Assim, tem minha casa, o trabalho fica noutra parte, então de boa. Não mistura, né. Porque geralmente as facções fica tudo dentro de casa, então você tá ali, tá pisando nas mercadorias, num sei o que, é um Deus nos acuda. Não, aqui é separadinho.

Apesar de Carla afirmar que essa mistura de espaços não faz parte da sua realidade, pois a divisão entre os ambientes contribui para que não ocorra, compreende que para outras facções isso é algo comum.

A ausência de privacidade também foi pontuada como uma consequência de se trabalhar dentro de casa. Luíza declarou: “Mistura, mistura. Bastante. Até o fato assim, de uma conversa que eu digo, uma privacidade entre a esposa, entre o marido que chega, às vezes quer conversar algo, não pode. Até que você que vai conversar no quarto ou na cozinha, mas tem sempre alguém escutando”. O incomodo é tão grande que em períodos de alta demanda ela migra para outro local, pois com as empregadas temporárias contratadas nessa fase, a falta de privacidade é sentida de forma ainda mais intensa. Além disso, essa fusão de espaços gera uma cobrança ainda maior dos empregadores. Luíza também contou que quando os clientes chegam na unidade, tem logo acesso à máquina e questionam quando suas peças não estão em produção.

Mas a consequência central desse compartilhamento de espaço entre a casa e a produção é contribuir para que os indivíduos não consigam desvincular sua mente do trabalho. Luíza relata:

Na realidade, eu saio da máquina, eu não penso. Eu lavo né, eu faço o almoço, a janta, mas *a minha mente ela não sai das máquinas*, na realidade, principalmente quando tem muita mercadoria. Ela não sai da máquina. É tanto que eu tô com muita insônia, porque assim, vou dormir, mas fica aqui na cabeça “poxa, tem isso pra fazer, tem aquilo pra fazer”, “poxa, isso não vai dar tempo, como é que eu vou fazer?”. Então assim, tudo o que eu vou fazer em casa, mesmo eu fazendo, eu varrendo uma casa, lavando um prato, um banheiro, mas eu estou focada naquilo que tem que sair. [...] Uma, porque eu sou dona né e outra porque tá dentro de casa. Então assim, *se você vai no quarto, mas você tá escutando alguém na máquina. Se você vai no banheiro, mas tem alguém ali pisando*. Então assim, até a pisada eu conheço quando a pessoa tá dando massada, quando não dá, então aquilo fica sempre na cabeça. Então *a*

preocupação ela é redobrada em relação a isso, entendessee. Mas é as 2 coisas, a preocupação de uma e de outra.

A costureira afirma que mesmo quando sai do trabalho, ela não consegue parar de pensar nas encomendas e nos prazos, o que lhe causa até insônia.¹³ A entrevistada diz que em todos os lugares que vai, consegue ouvir o barulho das máquinas e por sua experiência, consegue discernir o ritmo em que suas ajudantes estão trabalhando. Por ser a responsável pelo empreendimento, naturalmente o peso de cumprir o acordado com os empregadores recai mais sobre ela, o que lhe causa ansiedade. Todavia, pelo fabrico funcionar dentro de casa e possibilitar que ela ouça a produção constantemente, essa preocupação é redobrada. Um fato interessante é que durante todo o tempo de entrevista dessa participante foi possível ouvir o barulho das máquinas.

Esse barulho constante das máquinas, percebido durante as visitas de campo e focado nos dois documentários analisados, é um elemento que pode intensificar o estresse e a ansiedade desses trabalhadores. Pega-se (2020) se inicia e se encerra com o barulho das máquinas. Estou (2019) utiliza bastante o recurso do áudio em diversas cenas, destacando o som dos ambientes e de cada tipo de máquina. Uma das cenas enfoca o movimento repetitivo de uma mão costurando bolsos, o som agonizante da máquina é colocado ao fundo. Em seguida, o diretor retira o som e coloca uma música clássica: “Decido cortar o som. O barulho ensurdecedor das máquinas me causa ansiedade”. Parece que não só a ele.

Ainda em relação a confusão entre os espaços, Rosa afirma que o fato de dormir e acordar no trabalho tem começado a lhe incomodar. Entretanto, o seu depoimento se contradiz:

Rosa: *você acaba só vivendo trabalho*, é como se você, você acorda dentro do trabalho, dorme dentro do trabalho, aí isso é um fato que *vai mexendo com a mente*. Mas eu acho que é, mas eu acho que é por conta da minha ansiedade, dos problemas que eu tive, que isso foi afetando um pouco. [...] Mas também eu acho bom. É, se não fosse isso, se não fosse eu ter voltado, eu, eu acho que eu não tinha aguentado, sei lá. É o que me move, é trabalhar. [...]

Pesquisadora: Mas tu acha que o trabalho dentro da tua casa de alguma forma ele intensificou tua ansiedade ou não?

Rosa: Não. Ele me ajudou mais, pôde me ajudar mais.

Esse trecho do relato da participante Rosa chamou atenção porque em um primeiro momento, ela afirma que viver sempre naquele ambiente acaba mexendo com a mente. Ou seja,

¹³ Essa questão do trabalho tomando conta da mente dos indivíduos, mesmo quando eles terminam o expediente, será abordada no tópico tempo e trabalho. Por agora, se espera mostrar como a fusão de espaços contribui para essa situação.

devido ao trabalho ser dentro da sua casa, ela tem a sensação de viver trabalhando e isso tem implicações negativas no seu bem-estar psicológico. Entretanto, em um segundo momento, afirma que essa situação é por conta do seu histórico de problemas com a ansiedade, a qual o trabalho não ajudou a intensificar.

Essa participante, como será explicado na seção que trata dos sentidos do trabalho para esses indivíduos, teve um episódio de enfermidade bastante significativo em sua vida. Nesse contexto, o trabalho lhe motivou a retornar a vida normal, impactando positivamente e assumindo tal importância na sua vida que a costureira parece ter dificuldade de associar coisas negativas ao seu trabalho. Por isso, pode estar latente nesse depoimento que viver dentro do trabalho tem afetado o seu psicológico, que já tem um histórico de ansiedade, e a configuração pode estar contribuindo para intensificar essa implicação.

b) Ausência de infraestrutura adequada

Outro aspecto problemático da categoria espaço e trabalho é a carência de uma infraestrutura adequada para a realização do trabalho. Naturalmente, um domicílio não é estruturalmente projetado para abrigar uma unidade produtiva. Sendo assim, os ambientes da casa são adaptados para a produção, mas tendem a não apresentar a mesma conformação que teria um ambiente industrial projetado genuinamente para esse fim. Sendo assim, algumas dessas unidades podem não apresentar uma iluminação, ventilação e *layout* adequados. Pega-se (2020), por exemplo, mostra um casal trabalhando na cozinha de casa, quando escurece, o ambiente se torna bastante escuro, iluminado somente por um ponto de luz em cada máquina.

Para Ana, uma das maiores dificuldades do trabalho é ficar movimentando a tábua de corte todas as vezes que vai utilizá-la, por não ter um lugar adequado para abrigar permanentemente o item estendido. Carla mostrou o seu ambiente de trabalho, estrutura anexa à casa, construída para a confecção. O espaço é bem iluminado e arejado, um dos mais organizados entre os visualizados. Entretanto, ainda é pequeno para a quantidade de máquinas presentes. A depender da quantidade de pessoas trabalhando simultaneamente nele, o ambiente pode se tornar de difícil movimentação. Outro aspecto negativo percebido foi a ausência de ergonomia nas cadeiras utilizadas, bem semelhantes às que geralmente são usadas em mesas de jantar, de ferro e com uma espécie de travesseiro no acento.

No documentário Estou (2019) também foi possível visualizar cadeiras não apropriadas para esse tipo de trabalho, em que o indivíduo permanece tantas horas sentado na mesma

posição. As cadeiras não tinham encosto e o estofado do acento também parece ser uma almofada improvisada, revestida de jeans.

d) Trabalho com familiares

A convivência entre os funcionários da unidade produtiva também é um aspecto relacionado ao espaço de trabalho. A maioria da mão de obra dessas organizações domiciliares é formada por pessoas da família (PEREIRA, 2017). Entretanto, ao que parece, os relacionamentos interpessoais entre os familiares não são influenciados pela convivência instrumental durante o trabalho na confecção. Apesar de 4 dos 7 entrevistados trabalharem de fato com familiares, nenhum deles acredita que o trabalho implica negativamente no relacionamento entre a família e os relatos sobre a convivência fora do trabalho corroboram com essa percepção. Carla afirmou:

Carla: Cada um faz sua etapa. No final, quando a gente recebe, dividido por igual: “Ó, aqui é o que você fez”. Cada etapa tem seu valor também. [...] *A gente nunca teve bronca de brigas. No caso, por conta disso, não. Do trabalho, de jeito nenhum.* [...] Pesquisadora: Entendi. Aí nesses momentos de lazer, vocês comentam sobre as coisas da facção ou não?
Carla: Não. Nem dá tempo, mulher.

Nesse sentido, um relato do documentário *Pega-se* (2020), chama atenção. A costureira trabalha em casa junto com o marido e afirma: “Um pouco meio estressante nós dois. Porque sempre nunca se bate bem. Uma hora eu quero sempre fazer aquilo, ele não quer. Ele quer fazer de outro jeito as peças” (costureira da zona rural de Caruaru). A fala da trabalhadora denota um certo estresse no relacionamento com o marido causado por decisões relativas à produção. No entanto, o depoimento por si só não é suficiente para se inferir que essas desavenças de opiniões acabam implicando na relação fora do ambiente de trabalho.

4.1.4 A fita métrica: e tempo e o trabalho

Esta categoria engloba temáticas ligadas à intensificação do trabalho, extensas jornadas de trabalho, o domínio do tempo privado e coletivo pelo trabalho e uma percepção instrumental do tempo.

a) Extensas jornadas de trabalho e a intensificação do trabalho

Tempo é dinheiro. Essa expressão popular é habitualmente usada para tratar do valor do tempo, que por ser um recurso limitado, deve ser investido em coisas importantes. Contudo, no trabalho por peça, a expressão recebe um entendimento em certa medida mais próximo da literalidade: se o pagamento depende da quantidade de peças entregues, uma hora de produção perdida implica numa redução do dinheiro recebido; então, para esses labutadores, o tempo de fato é dinheiro, mas não apenas ele. *A quantidade de peças produzidas, e conseqüentemente o tamanho do seu salário, está sujeita ao tempo e ao ritmo do seu trabalho.* Nessa lógica, a receita para se ganhar mais é: intensificar a produção e trabalhar o máximo de horas possível.

A partir do relato do dia e da semana de trabalho dos entrevistados, foi possível perceber que longas jornadas de trabalho é algo comum entre os trabalhadores domiciliares do Polo. No período de festas, quando há o aumento da demanda por peças, essas jornadas podem se tornar ainda mais extensas. Fora isso, há uma diferença de horas labutadas ao longo dos dias da semana, pois aqueles que antecedem a feira tendem a ser mais corridos que os demais. João conta:

João: Sábado não tem hora pra terminar, tanto faz terminar, sei lá, meio-dia, 10 horas da noite ou 3 horas da manhã, não tem hora. Tem que tá pronto, porque como agora é... é domingo as entregas, sabe!? Ai no sábado tem que tá tudo pronto, tudo pronto, porque domingo tem que entregar ao cliente.

Pesquisadora: Tô entendendo. Mas isso de ser mais corrido e o horário acabar se prolongando, é mais esse fim de ano, porque a demanda aumenta, ou normalmente é sempre assim durante o ano?

João: Não não, é só quando a demanda tá aumentando em período de festa é... é assim, mas quando é num... período normal é horário normal, só que fatura menos né, claro, mas fica normal. Só no período de muita produtividade que são o período de festas né.

Como não existe um padrão diário de jornada, se buscou a percepção da quantidade de horas trabalhadas por esses indivíduos na semana, considerando os períodos de baixa e alta demanda. Esse último, como foi exposto na característica da sazonalidade, ocorre entre os meses de setembro e dezembro e outras festas típicas, como o São João que acontece em Junho. A tabela 1 apresenta a percepção da quantidade de horas semanais trabalhadas pelos entrevistados, calculadas a partir do relato de suas respectivas rotinas.

Tabela 1 (4) – Percepção de quantidade de horas trabalhadas por semana pelos participantes

Participante	Período de baixa demanda	Período de alta demanda ¹⁴
--------------	--------------------------	---------------------------------------

¹⁴ Há diferença na jornada de trabalho entre os períodos de baixa e alta demanda apenas para João e Maria, pois foram os únicos que compartilharam quantitativamente o acréscimo na jornada. As entrevistadas Carla, Helena e

João	45h	64h
Carla ¹⁵	44h	44h
Helena	98h	98h
Luíza	84h	84h
Rosa	66h	66h
Ana	63h	63h
Maria	37,5h	42,5h

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

A quantidade de horas expostas na tabela 1 já indica longas jornadas de trabalho que podem chegar até o dobro da carga horária máxima permitida a um empregado formal, de acordo com a CLT, que são 44 semanais (BRASIL, 1943). Sendo que, é provável que o tempo efetivamente trabalhado seja ainda maior do que o apresentado. Os motivos são expostos a seguir.

Para aqueles participantes que compartilharam sua rotina de forma ininterrupta, ou seja, sem mencionar se tira ou quanto tempo tira para almoçar, foi considerado que fazem, pelo menos, 1h de almoço. Todavia, muitos deles parecem não ter um horário fixo e restrito para as refeições e quando tem, se alimenta rápido, ali na máquina mesmo, para não interferir no andamento da produção. Estou (2019) retrata esse momento: “Silêncio em Toritama, somente na hora do almoço”, a cena mostra um trabalhador comendo uma marmita, ali mesmo em frente a máquina de costura, no local em que trabalha a maioria das horas do seu dia.

Sobre o seu momento de almoço, João relata:

João: Assim, depende do dia, porque às vezes eu preciso fazer alguma coisa pra que quando as outras pessoas né, que chegam no horário certinho, precisam ter serviço pra fazer. Às vezes eu almoço no tempo certo, às vezes eu fico sem direto e almoço rapidinho ali, pra poder dar serviço pra aquela outra pessoa. Que é um conjunto né, que cada um precisa de um.

Pesquisadora: Tô entendendo. Porque se tu parar, também para o trabalho do outro.

A: Exatamente, aí é prejuízo né.

Se ele parar e almoçar no tempo certo, pode atrasar a próxima etapa do processo

Luíza afirmaram que é mais corrido, mas não relataram alteração na quantidade de horas trabalhadas. As entrevistadas Rosa e Ana não sentem diferença substanciais entre os dois períodos.

¹⁵ A entrevistada Carla trabalha por ciclos de trabalho, ou seja, ela trabalha longas jornadas durante um período e, quando entrega, fica 2 a 3 dias sem trabalhar. Essa dinâmica e seus motivos serão mais bem descritos quando abordada a relação dos entrevistados com seu trabalho. Por hora, é suficiente dizer que, nesse caso, foi utilizada a média aritmética simples entre o menor e o maior tempo mencionado por ela: “[...] Não tem assim “Ah, eu trabalho 5 horas por dia, trabalho 10”, não. Tanto faz eu trabalhar 12 horas direto, como eu trabalhar meia hora, 2 horas, depende de como tá [...]” (Carla).

produtivo da peça e isso seria um prejuízo. Por isso, o trabalhador às vezes não realiza um intervalo para a refeição e depois almoça rápido naquele ambiente mesmo.

A multifuncionalidade, característica do trabalho nessas unidades produtivas, pode também indicar que os números informados são maiores. Isso porque os trabalhadores podem interpretar como tempo de trabalho apenas aquele em que estão na máquina, ignorando as horas em que está envolvido em outras atividades, como comprando material, criando peças ou negociando no *WhatsApp* com o cliente. Quando João falou sobre sua rotina de trabalho, um trecho chamou atenção: “Normalmente assim, segunda e terça eu trabalho mais normal, sabe!? de 8 às... 18 horas, por aí. Hoje, como hoje é segunda, eu tô criando modelos novos, aí eu pego essa partezinha da noite pra ter... essa criação, como se fosse uma *hora vaga*”.

João relatou que na segunda e terça o trabalho ocorre das 8 às 18h e essa foi a carga horária computada para esses dias no cálculo de sua jornada semanal. Entretanto, durante a noite ele estava criando peças novas, atividade que também faz parte do seu trabalho, mas parece que ele não associa a sua jornada. Em suas palavras, seria “uma hora vaga”. Essa perspectiva pode ser fruto de uma relação instrumental do trabalho, que será destrinchado na seção dos sentidos do trabalho para esses trabalhadores.

Outra questão que pode indicar jornadas ainda maiores é que os trabalhadores domiciliares do PCAP fazem muito serão, expressão geralmente usada para indicar o trabalho noturno realizado além da jornada comum, que já é extensa. Serão seria uma espécie de hora extra de trabalho, feito quando se precisa terminar uma encomenda, que pode adentrar a madrugada. A esse respeito, a entrevistada 03 compartilha:

Helena: Ó, depende. Vai depender, às vezes me acordo de 5, às vezes é 6, às vezes 7, depende da quantidade de peças que tem durante a semana, essas coisas assim. Ai vai até 10 hora, pode passar (riso).

Pesquisadora: 10 horas da noite ou da manhã?

Helena: Isso, da noite.

Pesquisadora: Da noite, da noite.

Helena: Para só pra almoçar, volta. Aí tem que fazer serão. A gente trabalha muito. Quem trabalha em casa trabalha muito, né. Não é igual é, fabrico, empresa, que você chega no horário, tem horário de chegada, tem horário de sair, não é igual.

Ana também compartilhou que costuma fazer Serão. Quando questionada a respeito da duração, disse:

Mulher olhe, quando tem muita coisa, tem dias, tem vez que eu viro assim, tipo agora em dezembro mesmo, teve 2 ou foi 3 vezes que eu virei. Virei mesmo, fui dormir 4

horas da manhã, cochilei, levantei e fui levar a mercadoria e quando chega eu durmo mais um pouco.

Considerando que jornada diária da Ana costuma ser de 9 a 9,5 horas de trabalho (7h30 às 17h30/18h, se retirada 1h de almoço), quando faz serão pode trabalhar até 10 horas a mais, totalizando 19,5 horas de trabalho. Todavia, vale pontuar que apesar do serão ser algo comum entre os trabalhadores do polo, independente da época do ano, serões com essa duração não ocorrem todos os dias. No caso da entrevistada, durante o mês de dezembro, que é de alta demanda, ela realizou de 2 a 3 serões.

Sendo assim, levando em conta que muitos reservam pouco tempo para as refeições, consideram como jornada de trabalho apenas o período que está produzindo na máquina e fazem serão durante a noite e/ou madrugada, o tempo de trabalho é provavelmente ainda maior que o informado na tabela 1.

Como se não bastassem essas extensas jornadas de trabalho, essas horas são preenchidas com um trabalho em um ritmo mais acelerado possível. Essa intensificação do trabalho não é motivada apenas pela vontade de aumentar a quantidade de peças produzidas e assim o valor recebido, que já é tão pouco, mas também pela cobrança dos empregadores que exigem grandes quantidades de peças em um curto espaço de tempo. Sobre isso, Luíza compartilha:

Porque assim, cliente quando manda as peças ele não entende que aquela peça é trabalhosa, que aquela peça demora, que aquela peça requer um pouco mais de cuidado. Ele dá 5 dias pra você montar 200, 300 peças, que são pouquíssimos, mas porém, a gente se desenrola em mil e consegue.

Mas para conseguir cumprir com esse prazo, o trabalho precisa ser intensificado e as jornadas estendidas. Luíza também compartilhou essa cobrança por parte dos empregadores, que quando não recebem a peça no dia acordado, a xingam:

Luíza: Eu não olho nem pra o relógio. Eu costumo assim, pego, então a hora que eu achar assim “poxa, eu tô cansada”, eu me sentir cansada, eu paro. Mas assim, não é algo que eu olho pra o relógio “poxa, tal hora eu tenho que parar e tal hora eu tenho que ir descansar”, não. [...] Porque assim, eu não posso ter esse direito de dizer assim “eu vou parar”, porque pra eles eu tenho que fazer e tenho que dá. Não importa que dê, como se diz a história, o sangue na canela, aquilo tem que sair naquele dia. Ou quando não, sempre piada, liga, xinga, que isso, que aquilo.

Pesquisadora: Caramba.

Luíza: E assim, a gente, eu tento evitar o máximo.

A trabalhadora tenta evitar ao máximo essas situações, trabalhando até cansar. Ela não

tem uma jornada fixa de trabalho, o seu corpo é que diz quando ela deve parar: *a exaustão é o seu relógio*. Ela continua dizendo que não tem o direito de parar, porque para o empregador, ela *tem* que fazer, ela *tem* que entregar. Pega-se (2020) também expôs essa situação a partir do relato de uma trabalhadora de facção na zona rural de Caruaru.

Tem hora que o patrão aperta numa qualidade que a pessoa tá ligada na máquina passa até a hora de fazer xixi mesmo, passa. Eles aperta numa qualidade que, então, tem deles que chega aqui precisando botar uma etiqueta, fazer uma coisa que tá terminando e eles ficam no pé: "vai demorar? vai demorar?". "Não, já com pouco sai". Aí você tá sem tomar o café, nem o café você toma, alí segue na máquina. (trabalhadora de facção em Caruaru).

Na cena do documentário, as mãos continuam trabalhando na máquina de costura em uma peça de jeans. Estou (2019) também abordou as extensas jornadas e o ritmo de trabalho acelerado em vários momentos do documentário sobre Toritama. Em algumas cenas não foi preciso uma narração do diretor ou um relato dos labutadores, as imagens falavam por si só: um trabalhador cochila deitado entre os jeans e diferentes trabalhadores dormem nos *stands* da feira de domingo. Uma hora o corpo não suporta e se rende ao cansaço acumulado. Em outra cena da obra do mesmo documentário, uma trabalhadora de facção comenta:

Trabalhadora: *Aqui, a gente somos as donas. A gente entra e sai a hora que a gente quer. Se a gente fosse trabalhar fichado, tinha hora da gente sair. A gente chega de sete da manhã, a gente fica até oito e meia. Aí a gente volta, vai tomar café da manhã, volta e fica até onze e meia. A gente vai pra casa e quando é uma e meia a gente volta do almoço. Quando é seis e meia...*

Marcelo Gomes: Seis e meia de quê?

Trabalhadora: Da noite. Seis e meia da noite a gente volta pra casa pra gente fazer a janta. Sete e meia a gente volta e fica até dez horas da noite.

Marcelo Gomes: *E quando chega em casa dez da noite?*

Trabalhadora: *Toma banho e fica morta na cama. Cansa, mas a gente vai ganhar mais, né? A gente ganha mais.*

Duas coisas se destacam nesse relato. A primeira é a perspectiva da trabalhadora que trabalhar em torno de 11 horas por dia é cansativo, mas vale a pena, pois o valor que ganha é superior àquele que ganharia se trabalhasse fichada e com um salário fixo. A segunda é como fala com orgulho de poder gerir o seu próprio tempo, saindo e entrando a hora que deseja, o que também não seria possível se fosse empregada formalmente. Esse sentimento foi ainda mais trabalhado em Estou (2019). A penúltima cena do documentário mostra um grupo de trabalhadores produzindo em uma facção e a chuva caindo do lado de fora. Então o diretor encerra dizendo:

Toritama muda a cada dia. Somente a chuva que cai depois do carnaval permanece a mesma. Ela anunciava o início do plantio para os agricultores. Agora, anuncia o fim das férias para os trabalhadores autônomos, que *retomam a produção de jeans, orgulhosos de serem donos do seu próprio tempo* (Marcelo Gomes).

De fato, esse orgulho parece ser comum aos trabalhadores domiciliares do Polo de confecção do Agreste Pernambucano. Quando trabalhando fichado, eles precisavam seguir uma jornada fixa de trabalho e trabalhando em casa, possuem aparentemente maior liberdade para gerir o seu tempo de acordo com outras demandas da vida pessoal. Todavia, seriam eles de fato donos do próprio tempo? Os próximos dois tópicos visam responder a esse questionamento.

b) Domínio do tempo privado e coletivo pelo trabalho

Os labutadores deixam de ter seu tempo regido pela jornada comum das 8h às 18h, quando vinculado formalmente a uma organização, e decidem qual horário e quanto tempo trabalhar. Mas ao que parece, é uma autonomia ilusória, pois o que dita o seu trabalho é o prazo das encomendas, que continua sendo estipulado por um empregador. No fim das contas, esses indivíduos trabalham o tempo padrão e o tempo que deveria ser livre para desenvolver outras esferas da sua vida privada, como a família, a religião e o lazer.

O domingo, que geralmente é um dia de descanso, também é tomado pelo trabalho. Pega-se (2020) traz o relato de uma trabalhadora, que afirma “Sempre dentro de casa. Sempre. A pessoa não tem um domingo de lazer, um sábado pra sair. É estressante, né.”. A cena, mostra uma mulher varrendo a frente da casa, ao fundo é possível ouvir crianças conversando entre si. Há também trabalhadores domiciliares que são responsáveis pela venda das peças confeccionadas e participam da feira que ocorre aos domingos. Estou (2019) mostrou essa dinâmica na cena em que os trabalhadores esperam os portões da feira se abrir, Gomes narra: “Em Toritama, *domingo não é dia de descanso. Domingo é dia de feira. É onde se vende a produção semanal das facções. É tudo ou nada.*”

O trabalho também acaba preenchendo o tempo destinado a eventos da vida privada. Helena conta que diversas vezes deixa de ir para eventos da família, como casamentos, e da igreja por ter encomendas para entregar; Luíza desiste de ir para confraternizações da unidade produtiva; e Ana tem que trabalhar por mais tempo para conseguir sair para algum evento da igreja ou momento de lazer. Por exemplo, se um culto à noite dura 2 horas, ela precisa começar seu expediente pelo menos 2 horas antes. Entretanto, nem sempre essa abdicação do tempo

privado por conta do trabalho ocorre pela pressão do prazo das encomendas ou necessidade de escoar a produção. Maria compartilhou que algumas vezes renuncia momentos com a família e eventos da sua religião para ficar trabalhando, não porque precisa, mas porque gosta do que faz.

Eu ainda às vezes troco minha família e o lazer e até minha religião mesmo. Às vezes eu me afasto um pouco por trabalho. Por isso que às vezes eu digo que eu acho que é um, é um vício, é uma doença, às vezes eu me pego pensando. Às vezes meu menino diz “mãe, vamos sair”, “tá certo, vou pensar”. Aí quando tá tudo programado, eu digo “não, é porque eu tenho que terminar uma mercadoria”, *mas eu sei que é só desculpa. [...] É porque eu gosto mesmo*, mas que já tá tudo certinho, é mercadoria que ainda é pra outra semana, mas aí *eu fico lá nas peças fazendo e esqueça do tempo*.

A relação dessa entrevistada com o seu trabalho será relatada mais a frente particularmente no âmbito do ethos romântico-expressivo. Para ela, o trabalho é visto como uma atividade prazerosa, não é um fardo. Por isso, essa renúncia não é vista como um sacrifício. Ainda, mesmo quando não em produção ou na feira, o domingo pode ser preenchido pelo trabalho reprodutivo. Rosa diz: “Aí no domingo eu sempre tô em casa. Mas aí, o domingo é aqui não é um dia de descanso, de lazer. Aí eu vou pra feira, fazer feira, quando chego, vou guardar, vou fazer almoço, aí acaba que o domingo vai embora”. Ou seja, mesmo que o domingo seja um dia que efetivamente ela não esteja se dedicando ao trabalho produtivo, ele não é um dia livre e nem de lazer, mas é quando a labutadora compra os alimentos necessários para o consumo semanal.

A possibilidade de sair durante o horário padrão de trabalho para resolver coisas da vida pessoal também é outra questão que fundamenta o argumento de poder ser dono do seu próprio tempo. Entretanto, embora algumas trabalhadoras mesclem o horário do trabalho produtivo com o reprodutivo, por exemplo, essa liberdade de sair durante a produção não acontece de forma tão constante para outras demandas também importantes, como ir ao médico:

Tento marcar assim pra médico, só uma emergência mesmo que eu possa sair, que eu que não tem como eu evitar. Mas quando não, a gente tira uma semana sempre no começo de janeiro pra tirar, pra ir, pra assim, pra resolver essas coisas pendente, feito ir pra médico, essas coisas. Como se fosse umas feriazinha que a gente tira. Aí eu tento conciliar nessa semana, pra não atrapalhar as jornada (Maria).

O que sobressai no discurso de Maria é que ela posterga ao máximo suas idas ao médico, para não interferir na produção, e remaneja essas e outras demandas para uma semana de pausa que ocorre no início de janeiro. Ou seja, um pequeno recesso, que deveria ser livre para descansar, é usada para resolver coisas da vida privada, que poderiam ter sido conciliadas com

o trabalho em outros períodos do ano, mas não foram. João também compartilhou que evita ao máximo sair durante o horário de trabalho e tenta resolver tudo remotamente, pois mesmo que a saída seja rápida, o prejuízo pode ser alto:

Eu não costumo sair, costumo mais resolver tudo pelo telefone. Que a internet veio aí pra ajudar bastante, então uma mensagezinha aqui eu consigo resolver [...] Sempre busco isso, sabe!?! Facilitar o horário, porque se eu sair uma ou duas horas aqui, vai me custar, muito, muito.

O mês de janeiro costuma ser de baixa demanda para os trabalhadores domiciliares do Polo e eles aproveitam para encaixar suas férias (não remuneradas) nesse período. Ana contou que também costuma tirar de 15 a 20 dias de férias em janeiro, momento em que aproveita para viajar e dar um passeio na casa da família. Estou (2019) compartilhou outro momento do ano em que os trabalhadores de facção aproveitam para descansar: o carnaval. Durante uma semana, a cidade fica praticamente vazia e seus trabalhadores vão aproveitar o feriado na praia. Para conseguir viajar, são capazes de vender geladeira, fogão, sofá, o que tiver disponível. O diretor conversa com um revendedor de máquinas do município, perguntando por que ele acha que as pessoas agem dessa forma:

Vendedor: É porque, eu acredito que bate um certo desespero do povo.

Gomes: De que, desespero?

Vendedor: Quando vê o povo indo embora.

Gomes: Mas desespero de quê? Só por que tá todo mundo indo embora ou por que tá perdendo a vida trabalhando?

Vendedor: Não. Eu acredito porque vai se divertir, é praia e tal. Litoral, oito dias. Sair dessa correria aqui que é uma loucura. Negócio de doido aqui. Eu acredito que é isso. Aí, se desesperam e vão embora.

Frente a correria que é o trabalho de confecção nas casas, o desespero bate em saber que um dos únicos períodos do ano livres, pode não ser aproveitado por falta de recursos financeiros. Entretanto, tirar férias ou finalizar a jornada não significa necessariamente se desligar do trabalho. Mesmo quando terminam a sua produção diária e tentam se entreter, a mente não sai do trabalho. Esse é um dos pontos centrais das consequências do trabalho domiciliar na relação desses indivíduos com os seus trabalhos. Como pontuado na seção do espaço, pelo ambiente de trabalho estar dentro ou anexo a casa, se torna mais difícil para os trabalhadores se desvincularem das cobranças relativas a ele.

Pesquisadora: E quando tu sai do trabalho, quer relaxar “Ah, vou assistir televisão aqui, vou...”

Ana: É, aí eu não consigo. *Eu não consigo assistir uma televisão sabendo que aquela peça tá sem alça.* Aí pronto, aí eu faço uma coisinha aqui, eu digo “Não, vou logo pôr a alça. Não, vou logo pôr a manga, vou logo pôr o babado”, eu sou assim. *E eu acredito que assim, tiver em outro lugar, aí vou relaxar mais a mente. “Não, eu tô em casa, as coisas tão lá”.*

Ana desabafa que se o trabalho fosse em outro local, poderia relaxar mais. Mas por estar ali do lado, é difícil esquecer das obrigações e relaxar. *Ela não sai do trabalho nem físico, nem mentalmente.* O trabalho domina também o seu tempo fora dele, de forma objetiva e subjetiva e esse domínio não ocorre somente a nível individual, o tempo coletivo também parece ter se rendido ao ritmo da produção industrial.

Ao tratar das mudanças em Toritama a partir da industrialização, Estou (2019) também aborda o ritmo acelerado em que a cidade, agora tomada pelas facções, funciona. Em uma cena, mostra a velocidade da produção industrial no município, o barulho das máquinas, os movimentos repetitivos e os olhos cansados e pouco expressivos de alguns trabalhadores. Logo em seguida, é apresentada uma vivência diferente do tempo, uma vida mais contemplativa: um senhor espera a chegada da chuva. Ao fundo, os pássaros e um galo cantam.

Tento escapar desse ritmo acelerado. Resolvo percorrer a área rural da cidade e encontrar paisagens como as que vi na minha infância. É onde conheço seu João. *Ele é a única pessoa em Toritama que ainda tem tempo de olhar para o céu e esperar a chegada da chuva* (Marcelo Gomes).

Provavelmente seu João não é o único que tem tempo para olhar o céu em Toritama, assim como nas outras cidades do Polo. Entretanto, devido ao ritmo e a cobrança por produção em que a maioria dos trabalhadores estão inseridos, um simples momento de pausa ou contemplação pode ser encarado como prejuízo. Afinal, *tempo é dinheiro*. Esperar a chegada da chuva ou fazer qualquer coisa senão produzir, remete a perda de dinheiro. Isso gera uma percepção instrumental do tempo que acaba transbordando para outras atividades da vida privada desses indivíduos.

c) Percepção instrumental do tempo

Ao propor a lei de variedade de requisitos, Ramos (1989) também coloca o tempo como uma dimensão que precisa atender as especificidades dos sistemas sociais. Haveria então, o tempo serial, o tempo convivial, tempo de salto e o tempo errante, cada qual adequado aos seus respectivos enclaves e racionalidades. Quando não ocorre essa adequação multidimensional, “a

plenitude da existência humana é perdida, se a pessoa não encara os tópicos substantivos que constituem sua condição consoantes as variedades de tempo que a mesma envolve” (RAMOS, 1989, p. 172).

Nessa conjuntura, os ambientes de trabalho em que esses trabalhadores domiciliares estão inseridos a maior parte do seu dia pode ser associado ao enclave da economia trazido por Ramos (1989), tida como um ambiente amplo e complexo, voltado para a produção de bens e/ou prestação de serviços, em que prevalece a racionalidade instrumental, a busca pela eficiência e o tempo serial. Essa perspectiva do tempo é linear, unidimensional, quantitativamente medida e incapaz de atender as necessidades humanas que não compactuam com esse formato. Por exemplo, em ambientes em que as pessoas desfrutam da companhia uma das outras, eles experimentam o tempo convival, com base em um retorno que não pode ser quantificado.

Os trabalhadores domiciliares do PCAP parecem estar tão acostumados a vivenciarem o tempo de uma forma quantitativa e instrumental, típico dessas organizações produtivas e intensificado pelo pagamento por peça, que essa percepção acaba dominando outras áreas da sua vida. Nesse sentido, se destacou o relato João:

Eu sou muito agoniado “vamos fazer isso, rápido, rápido”. Até em casa, quando vou, quando eu, sei lá, eu vou cozinhar: “como é que eu posso fazer mais rápido?” [riso]. Se eu vou fazer um, sei lá, lavar uma roupa: “como é que eu posso lavar mais rápido?”. [...] A pessoa é né, “produção, produção, ser mais rápido, ser mais rápido, ser mais eficiente” e acaba sendo assim na vida também. [...] Como é que eu posso fazer melhor? Sempre essa pergunta (E01).

O ritmo da produção acaba invadindo outras searas da sua vida. Ele busca fazer outras coisas do seu dia-dia com a mesma mentalidade que assume na confecção, ou seja, assim como ele tenta fazer a peça da forma mais rápida possível, ele faz outras atividades, como lavar roupas e cozinhar. Não há brechas para a perda de tempo. Isso ocorre porque a organização desse tipo de trabalho repetitivo por peças é tão rígida que suas exigências de tempo e ritmo acaba permeando toda a vida do trabalhador (DEJOURS, 2003). Esse comportamento mais acelerado também foi percebido em outros entrevistados. Rosa afirma:

Rosa: Eu sou *sempre* rápida. As menina disse que não sabe como é que eu consigo. É, eu coloco almoço no fogo, ai enquanto o almoço tá no fogo eu lavo a roupa, eu arrumo a casa, eu jogo tudo num tempo só e termino tudo num tempo só [riso] [...]
Pesquisadora: Tu acha que é teu jeito ou tu acha que é por conta do teu trabalho?
Rosa: Eu acho que *uma coisa influi a outra*.

A entrevistada sempre faz várias coisas simultaneamente, na tentativa de otimizar o tempo disponível, assim como João. Todavia, parece que essa necessidade de “fazer o tempo render” para as costureiras que trabalham em casa no polo talvez seja ainda mais aguda, considerando que essas mulheres tendem a carregar a responsabilidade de realizar também o trabalho reprodutivo durante o tempo que lhe resta.

4.1.5 A tesoura: a mulher e o trabalho reprodutivo

A tesoura no processo produtivo serve como complemento da máquina de corte, realizando cortes pontuais que sejam necessários, e para manualmente retirar as linhas que restam na peça após a confecção. O item serve a um trabalho posterior a linha de produção, geralmente realizado em outro local, sem o qual as peças não podem ser encaminhadas para a venda. Por esse motivo, usar a tesoura como alegoria para tratar do trabalho “extra” que a mulher realiza, parece adequado. A quantidade representativa de mulheres no trabalho domiciliar industrial no PCAP já foi pontuada no referencial teórico da pesquisa. Essa categoria visa, portanto, apresentar as particularidades da experiência das entrevistadas com o trabalho domiciliar no Polo, particularmente como precisam conciliar o trabalho produtivo com o reprodutivo.

O trabalho em casa como alternativa para conciliar o cuidado dos filhos e a vida profissional foi um discurso comum entre as entrevistadas Helena, Rosa, Ana e Maria. Todas elas trabalhavam anteriormente em outro tipo ou configuração de trabalho e optaram por trabalhar em seus domicílios para também cuidar dos filhos. Para além desse desejo genuíno de acompanhar os filhos, culturalmente, existe uma cobrança maior para que sejam as responsáveis por esse papel (ALBANOZ, 1998). Rosa narra: “Eu comecei aos 13 anos trabalhar em uma empresa e trabalhei acho que numas 5 empresas, só que depois eu tive filhos e a dificuldade de arrumar pessoas para ficar era muito ruim, aí foi quando eu resolvi trabalhar em casa.”.

Nesse contexto, as mães *solo* carregam, além da responsabilidade do cuidado do filhos, o encargo de prover o sustento da casa. Ana cria sozinha um filho com autismo de sete anos. Para ela, o trabalho domiciliar não apenas fornece os recursos financeiros necessários para o seu mantimento e do filho, mas mantém sua mente ocupada, impedindo que pensamentos de angústia relacionados às responsabilidades dominem a sua mente:

Eu gosto muito de tá com a mente ocupada. Gosto muito, gosto de verdade. Porque a mente ali desocupada, ela vai dar espaço a coisas negativas. É, é desse jeito. Então como assim, um peso é nas suas costas, um peso de que? *o peso da responsabilidade de ter aluguel pago, de ter água paga, luz paga, comida no armário, comida na mesa, isso tudo pesa a memória de um, pesa tudo na cabeça de uma pessoa que é sozinha, é uma coluna pra isso tudo, entendeu?*

É interessante pontuar que em vários momentos da entrevista com Ana é possível ouvir seu filho falando ao fundo. Em alguns momentos, foi preciso parar a entrevista para que a mãe pudesse atender as demandas do filho. Possivelmente, é o que ocorre durante sua jornada de trabalho em casa, pausas na produção para se dedicar ao cuidado dele e a mãe enxerga esse contato como uma vantagem: “As partes boas é essa, de poder tá com seu filho 24 horas, de você poder ver ele fazendo as coisas, de você poder almoçar com ele, entendeu? [...] de poder sentar, almoçar, conversar, né”.

Maria, outra participante que renunciou o trabalho formal em uma fábrica para conciliar o trabalho doméstico com a maternidade, afirma que a falta de empatia dos empregadores em relação a saídas esporádicas para resolver demandas dos filhos era o que menos gostava das empresas. É interessante como a trabalhadora utilizou sua vivência com os desafios da maternidade para gerir a facção de uma forma diferente. Hoje, a maioria de sua equipe é formada por mães solteiras que foram demitidas pela necessidade de se ausentar. Nesse contexto, ela busca guiar a organização com base nos valores que acredita: cooperação e apoio mútuo entre as mães.

Quando tô com problema, aí um ajuda o outro. Com essa minha equipe, a gente vai fazendo esse jogo. *Tanto é que a turma que trabalha comigo são tudo mãe. A maioria são mães solteiras, que depende de tá levando o filho pra médico, essas coisas, pra creche, tem que resolver e não pode tá numa firma fichada, que vem de firma que botaram pra fora por conta disso. Aí eu acho injusto isso com as mulheres, porque querendo ou não eles também têm mãe, teria que pensar assim como a gente, que a gente também tem que ter um horarinho pra sair, pra resolver uma coisa com os filhos. Não é sempre, mas tem coisa que só a mãe pode resolver e eles não dão essa liberdade a gente. Aí eu acho que era isso que eu não gostava. [...] Tem reunião no colégio, não pode ir. Aí tem que levar um filho no médico, não pode ir, tem que pedir pra alguém, ou às vezes sai do trabalho, feito muitas vezes eu vi amigas minhas sair cansada e ir pra uma UPA com o filho, porque não podia ir durante o dia. Aí são essas coisas que vai desanimando muito trabalhar em firma.*

Devido a esse contexto da mulher trabalhar na confecção em casa, ao mesmo tempo que cuida dos filhos, não é raro ver crianças entre as máquinas de costura dessas unidades produtivas. Em ambos os documentários analisados foi retratada essa realidade. Estou (2019) mostra uma criança mexendo em uma máquina enquanto a mãe, que continua trabalhando em

outra, diz “Ô, Antônio, vá brincar em outro setor, vá. Aí, não.” A cena seguinte mostra uma dinâmica semelhante, em um ambiente com cinco mulheres trabalhando, uma criança mexe em uma das máquinas e uma das mulheres o impede, falando “Vá pra casa, vá, Artur”.

Nessa conjuntura, a costura é algo que é ensinado de uma geração para outra. Em uma das cenas trazidas em *Pega-se* (2020), duas crianças mexem no celular entre as máquinas, enquanto a mãe afirma:

Essa minha maiorzinha mesmo, eu tô com vontade quando ela tiver com 8 anos, colocar ela na máquina. A mesma idade que eu comecei, eu quero que ela comece também. Ajudam. Todas as duas. Quando tem peça pra cortar, elas vão e corta, junta, dobra, carrega pra o pai, traz do pai pra mim. Ajuda. Já nasceram na costura, né? e estão crescendo no meio delas. Minha mãe sempre brigava quando eu sentava na máquina, que não era pra eu sentar, que eu era pequena demais, mas eu... eu era apaixonada por costura e queria porque queria aprender.¹⁶

Chama atenção que a mãe da costureira já trabalhava com confecção e agora ela espera repassar a habilidade para a filha. Essas crianças crescem em meio ao ambiente de costura e muitas delas continuam no ramo quando adultos. É o que aconteceu com os entrevistados João, Carla e Ana, os quais tem família que já trabalhava com confecção e optaram por permanecer na área.

Ainda a respeito da realização do trabalho reprodutivo pela mulher, o relato de uma trabalhadora que costura junto com o esposo, se destaca em *Pega-se* (2020):

De manhã eu acordo, escovo os dentes delas, coloco elas pra tomar banho. Aí vai pra escola. Aí no que o pai leva, eu já me sento na máquina. As vezes tem hora que nem tomar café eu tomo, já me sento na máquina. Quando eu venho tomar café é 10, 11 horas. Bem dizer horário de almoço. A noite eu tiro direto. Vou pra 9, 10 horas da noite. *E ele não, ele para. Sempre ele para. O horário dele costurar é até 6h da noite. Só fica eu.* (trabalhadora de facção na zona rural de Caruaru)

O depoimento revela a dupla jornada que a costureira enfrenta diariamente. Ao longo do dia, intercala a produção com o cuidado das filhas. À noite, o marido para de trabalhar, mas ela continua produzindo sentada junto à máquina. Está sob a responsabilidade dessas mulheres não só o trabalho produtivo durante sua jornada nas facções. Enquanto para os homens o período pós-expediente pode ser livre, todo o dia dessas mulheres tende a ser preenchido pelo trabalho, ora produtivo, ora reprodutivo. Essa dupla jornada permeada pelo serviço doméstico,

¹⁶ É fundamental pontuar que várias questões podem ser levantadas a partir desse depoimento. Dentre elas, que parece ser o que *Pega-se* (2020) problematiza, o trabalho infantil. Essa temática é extremamente relevante e caberia uma extensa discussão sobre sua existência velada no trabalho de confecção do PCAP. Entretanto, dado os objetivos deste estudo, se optou por focar nos aspectos que podem diretamente implicar na relação dos indivíduos com o seu trabalho.

por vezes encarado como um trabalho improdutivo, acaba se tornando um plano em que se acentua uma superexploração das mulheres, duplamente exploradas (ANTUNES, 2000).

Ainda neste seguimento, o papel da mulher como cuidadora não se limita aos filhos, geralmente também se estende aos familiares quando idosos. Carla compartilhou que concilia o trabalho com o cuidado da mãe. Essa responsabilidade parece ser encarada de bom grado por ela, que tenta priorizar as demandas da sua genitora: “Se ela disser “eu quero comer um pãozinho da padaria do outro lado da cidade” vamos lá, entendeu. [...] Então isso aí é uma correria. [...] Se médico, eu que vou com ela. Minha prioridade hoje minha mãe total, largo mão de tudo, tudo, tudo, tudo”. Entretanto, quando transferem a responsabilidade para outros familiares, isso lhe sobrecarrega:

O meu jeito é aquele de tentar resolver as coisas, de fazer tudo certinho, aí o pessoal já joga na minha mão. Aí às vezes isso aí me sobrecarrega. Às vezes aí eu saio demais por conta disso. Às vezes eu queria ficar mais em casa. Ontem mesmo, eu tive que sair pra resolver coisa com meu tio, que ele vai fazer uma cirurgia e ele “- ah, só confio em você, vamo? – vamo!”

Essa dupla ou até tripla jornada da mulher pode influenciar na experiência com o seu trabalho, assim como as demais características do PCAP, do trabalho, do espaço, e do tempo descritas nesta seção.

A partir das categorias definidas *a priori* para descrição do trabalho domiciliar no Polo de confecções do Agreste Pernambucano (PCAP), o quadro 7 reúne as principais características identificadas.

Quadro 7 (4) – Características do trabalho domiciliar no PCAP

Categorias <i>a priori</i>	Características do trabalho/subcategorias
Práticas de contratação do trabalho no PCAP	Terceirização; informalidade; e sazonalidade.
Natureza/descrição do trabalho desenvolvido	Pagamento por peça; movimentos repetitivos; e multifuncionalidade.
Espaço de trabalho	Conjugação entre o espaço de trabalho e da vida privada e coletiva; barulho das máquinas; ausência de infraestrutura adequada; e trabalho com familiares.
Tempo de trabalho	Intensificação do trabalho; extensas jornadas de trabalho; domínio do tempo privado e coletivo pelo trabalho; e uma percepção instrumental do tempo.
Questões de gênero	Dupla jornada das mulheres (trabalho reprodutivo).

Fonte: Elaborada pela autora (2022).

Os trabalhadores possuem julgamentos de valor a respeito das características do trabalho

domiciliar do PCAP. Essas características possuem implicações práticas nas atividades desenvolvidas que são consideradas como boas ou ruins pelos indivíduos. Nesse sentido, o item a seguir busca apresentar quais foram os pontos positivos e os negativos indicados pelos trabalhadores.

4.1.6 Os pontos positivos e negativos do trabalho domiciliar

Uma maior autonomia foi pontuada como um dos principais pontos positivos do trabalho domiciliar. Os trabalhadores afirmaram possuir uma maior flexibilidade de horários e de ritmo de trabalho quando comparado ao trabalho desenvolvido em unidades produtivas externas e de terceiros. Nesse âmbito, é importante pontuar que todos os participantes da pesquisa são os donos das unidades produtivas em que trabalham, como é natural já que a organização funciona em seu domicílio. Isso gera uma sensação de maior liberdade por não ter que prestar contas de horários e produtividade para um patrão. A respeito disso, Luíza afirma:

A parte boa de trabalhar em casa é você saber que ali você pode fazer seu horário. Se der algo, vamos supor “poxa, não dormi bem à noite”, mas eu posso ir tirar um cochilo à tarde, porque é algo que a gente não pode fazer fora. E o fato de você tá ali, você não ter aquela pressão que você tem lá fora em questão de uma produção a mais, entendesse. Então assim, pra mim trabalhar em casa, eu acho assim, é mais a liberdade de você poder sair pra resolver algo, poder sair. Poxa, deu algo errado, você tem que ir, você pode ir, você não tem aquela coisa de tá “olha, vou...”. Se falta meia hora ou senão meio-dia você vai ser descontada 2, 3 dias. E geralmente quem tá fichada é assim. Então assim, pra mim, a gratificação de tá dentro de casa é isso aí. É a *liberdade de poder resolver minhas coisas sem ter que tá dizendo a alguém “Ó, eu vou resolver isso, vou fazer isso”*, entendesse. Então eu gosto muito, eu amo trabalhar em casa.

Essa maior liberdade também possibilita que os trabalhadores guiem as organizações a partir dos valores que acreditam. No tópico que tratou das particularidades da experiência da mulher com o trabalho domiciliar no PCAP foi apresentada a história de Maria, que optou por esse arranjo de trabalho por poder conciliar com o cuidado dos filhos, já que seus empregadores não eram compreensivos com as demandas da maternidade. Hoje, ela é dona da sua organização e pode escolher em quais valores basear a cultura organizacional da sua unidade produtiva. Nesse sentido, ela presa por proporcionar um ambiente de acolhimento e cooperação para suas funcionárias, a maioria mãe *solo*. Quando questionada a respeito dos pontos positivos de se trabalhar de casa, a costureira afirmou: “Ponto positivo, porque eu estou determinando a minha forma de trabalhar. Eu não imponho o rótulo que as empresas querem, por exemplo, né. Porque eu tenho uma visão, eles têm outra”.

Esse discurso de ter começado a trabalhar de casa para cuidar dos filhos foi um discurso comum entre as trabalhadoras e foi pontuado como uma das partes boas de se trabalhar de casa. Sobre isso, Ana comenta:

Ah, as parte boa é que assim, quando a pessoa vira mãe né, a gente nunca tem aquela “ah, deixar meu filho pra ir trabalhar. As partes boas é essa, de poder tá com seu filho 24 horas, de você poder ver ele fazendo as coisas, de você poder almoçar com ele, entendeu? [...] de poder sentar, almoçar, conversar né.”.

O trabalho domiciliar possibilita que elas estejam em contato constante com os filhos, realizando as refeições juntos e acompanhando o seu crescimento. Esse vínculo é bastante valorizado pelas mulheres que desejam estar mais próximas dos filhos e continuar com a sua vida profissional. Caso fossem empregadas em uma unidade externa, essas costureiras teriam uma jornada padrão de trabalho e teriam contato com o filho somente no início da manhã e à noite. Além disso, teriam que encontrar alguém de confiança para cuidar da criança durante esse período e arcar com os custos envolvidos, já que nem sempre existe uma creche do Estado ou uma rede de familiares e/ou amigos que ofereça esse apoio.

Além desses benefícios advindos de ser “o seu próprio patrão”, os trabalhadores afirmam que o sistema de pagamento por peça, característica desse tipo de trabalho, promove maiores ganhos do que se trabalhassem formalizado com um salário fixo. Quanto a isso, Clara diz: “eu já trabalhei em empresa e não, nem era, não recebia nem metade do que eu recebo e tinha que tá cumprindo horário”. Estou (2019) também trouxe a percepção de um trabalhador sobre trabalhar em facção *versus* trabalhar fichado em fábrica.

Vô dizer ao Senhor, *aqui eu ganho mais do que trabalhando com carteira assinada*. Carteira assinada, o salário é aquela mesma coisa, faça chuva ou faça sol. E aqui, não. Aqui nosso salário quem diz é a gente. Tanto faz como recebo 1.500 na semana, ou se é dois ou três... vai depender da minha trabalhada, né. (trabalhador de facção em Toritama 01).

Como já abordado, no pagamento por peça o seu salário depende da sua produtividade. Assim, se você trabalhar mais e confeccionar mais peça, pode receber um valor bem mais alto do que um salário-mínimo. Segundo o sindicato de costureiras da região do PCAP (CINCROCAR CARUARU, 2019), o piso salarial de um(a) costureiro(a) formalizado em janeiro de 2020 era de R\$1.135. Entretanto, ao mesmo tempo, esses trabalhadores não possuem direitos e garantias trabalhistas dada a informalidade do vínculo de trabalho, recebem apenas por aquilo que produzem, e isso foi pontuado como algo negativo do arranjo. Nesta mesma cena

em que Estou (2019) traz um trabalhador pontuando os maiores ganhos do trabalho por peça, outro trabalhador que aparenta ser um pouco mais velho comenta:

Em compensação, *você não tem seus direitos trabalhistas*, entendeu? Aí, é aquele lado, é bom por uma parte, por outra não é. Porque dinheiro é bom demais, mas se a pessoa crescer o olho nele, a pessoa não enxerga mais nada, não. Só o dinheiro. Eu penso diferente. *Eu penso o meu futuro amanhã*, entendeu? Porque o que adianta eu tá com um monte de dinheiro aqui, quando chegar numa certa idade, o dinheiro vai servir pra quê? Pelo menos, tem o quê? Cheguei na minha idade, posso *me aposentar*, entendeu? Porque eu já contribuí. A minha cabeça é essa. Já a dele é diferente. É um cabra novo, menino novo (trabalhador de facção em Toritama 02).

Esse outro trabalhador tem uma perspectiva mais voltada para as consequências futuras de não ser formalizado. Para ele, receber mais agora não compensa o fato de não poder se aposentar por tempo de contribuição. Entretanto, não precisa ir tão adiante para visualizar as consequências da ausência de uma seguridade social. Caso esse trabalhador precise ficar um pequeno período sem trabalhar, por conta de uma enfermidade, ele não recebe o seu salário ou um auxílio-doença. Isto porque para acessar esse tipo de benefício é preciso que exista um tempo de carência de contribuição à previdência social (BRASIL, 1991). Frente a essa insegurança, os trabalhadores se sentem responsáveis por prover não apenas o rendimento necessário para o sustento mensal, mas também por poupar uma reserva financeira para esses tipos de imprevistos. Sobre isso, Carla compartilha:

A parte ruim é que assim, o que você, você só tem o que você trabalha, se você, se você não trabalhar, você também não, não tem. É, você não tem dinheiro. A ruim seria essa, você não tem um, se você não, não se programar pra deixar uma, uma reserva. Se você não puder, dizer “tô doente, vou precisar fazer uma cirurgia” e você não tem reserva, você vai ficar ali. Não tem quem, não vai ter, você não vai ter nenhum, ninguém pra ajudar não.

Esses trabalhadores poderiam contribuir com a previdência se tornando Microempreendedor Individual (MEI), sendo que ainda nesse caso os custos estão sob sua responsabilidade. Rosa fala também sobre essa ausência de direitos e garantias trabalhistas, que teria se fosse uma empregada celetista em uma organização, como 13º salário e férias remuneradas:

As desvantagens é que você não tem um salário fixo, você não tem carteira assinada, *você não tem um décimo, você não tem férias, ali é você ganha o que você produzir*. Se você produzir bem, você ganha bem, também se você não produzir, você não ganha. Aí tem custo de máquina que você tem que manter, tem agulha, tem diversas coisas. Pessoas responsáveis que queiram trabalhar, é tudo um, a desvantagem é essa. Porque todo o material em si que você usa ali tem que ser por sua conta. Óleo que as máquinas levam. Se quebrar, um mecânico só pra ele vir na sua casa e olhar a sua

máquina é 80 reais, fora se quebrar uma peça. Isso já é comprado por fora, então as desvantagens são essas.

O fragmento acima revela outra questão: não são apenas os custos da seguridade social que são transferidos para o trabalhador, mas os custos de pessoal, matéria-prima e manutenção da organização. Rosa é um caso de facção que tem um empregador “fixo” e esporadicamente faz blusas para outros, mas ambos só pagam um valor por unidade da peça, sem se responsabilizar por outros custos envolvidos na produção. Diante disso, Rosa, além de ser costureira, teria que ter conhecimento contábil para calcular todos os custos fixos e variáveis envolvidos na produção daquela peça ou contratar alguém para isso. Mas isso não é o que ocorre na prática, se descontados esses custos, possivelmente o valor líquido recebido é ainda menor do que as costureiras imaginam.

Essa exigência por conhecimentos que extrapolam a ocupação não se detém a esse ponto. Como já exposto, é uma característica inerente a esse tipo de trabalho os trabalhadores precisarem ser multifuncionais e isso pode não ser bem recebido. Por exemplo, Carla além de costurar é responsável por buscar e entregar as peças e materiais¹⁷ em Santa Cruz do Capibaribe. O município fica a 42 km de Caruaru, onde está localizada a facção da costureira. Por conta desse serviço extra e de demandas dos familiares, Carla está constantemente viajando. Quando questionada sobre os desejos que tinha em relação a seu trabalho, ela respondeu: “Eu assim, eu preferia não viajar tanto, sair tanto de casa, sabe!? Eu preferia ficar mais em casa. Às vezes eu saio demais [risos].”.

O principal desejo de Carla em relação ao seu trabalho nada tem relação com a sua ocupação. Viajar não está entre as funções de uma costureira, mas é fruto da multifuncionalidade exigida desses indivíduos. É possível perceber também que a vivência de outras responsabilidades com a família também influencia na sua vivência do trabalho produtivo. A costureira já vive viajando por conta do trabalho e as demandas familiares acabam intensificando ainda mais essa necessidade de viagem.¹⁸

A desvalorização do trabalho pelo empregador, que não quer pagar o valor justo e não se preocupa com o sustento dos trabalhadores em períodos de baixa demanda, e a inexistência de uma representação formal dos trabalhadores domiciliares na região, características pontuadas

¹⁷ Carla é um caso que recebe as matérias-primas do contratante, mas não mencionou se ele também arca com os outros custos de manutenção.

¹⁸ Como exposto na seção 4.1.5, que tratou das questões de Gênero, a família de Carla tenta transferir para ela algumas demandas de parentes. Por conta disso, a costureira precisa viajar constantemente para a capital Recife que fica a 167km de Caruaru. A costureira faz de bom grado, mas às vezes se sente sobrecarregada.

na seção 4.1.1, também foram mencionados como implicações negativas da informalidade desse tipo de trabalho. No âmbito da desvalorização dos empregadores, também foi assinalada a cobrança que eles exercem em relação aos prazos, mesmo quando apertados. A respeito disso, Helena comenta: “Às vezes, você pega um cliente que ele também é, não é, não entrega as peças no dia certo pra você fazer, mas quer naquele dia. É meio complicado sabe, mas...vou levando”.

Em relação ao espaço, os pontos negativos pontuados foram a ausência de uma infraestrutura adequada e a perda da privacidade e a ansiedade por conta da conjugação dos locais de trabalho e da vida privada. No âmbito do tempo, a quantidade superior de horas trabalhadas no trabalho domiciliar em relação a outros arranjos do trabalho. Além disso, a deficiência de uma estrutura adequada que inclui cadeiras ergonômicas, somada às longas e intensas jornadas, acaba implicando na saúde dos trabalhadores e gerando dores físicas. Sobre isso, Pega-se (2020) traz o depoimento de uma trabalhadora de facção que afirma “É muito serviço, é muito serviço. Nós vê hoje o dia a dia, o jeito do trabalho de costura deixa muita gente com problema. Você vê, é muito facilzinho nós sentada aqui costurando, mas você não sabe. Quando você se levanta... o espinhaço¹⁹. O dia e a noite.”

Esses aspectos positivos e negativos do trabalho domiciliar mencionados pelos trabalhadores são as próprias características desse arranjo do trabalho ou implicações delas. Nesse sentido, o quadro 7 relaciona a percepção dos trabalhadores a respeito das características do trabalho domiciliar no PCAP.

Quadro 8 (4) – Pontos positivos e negativos do trabalho domiciliar no PCAP segundo trabalhadores

Características	Pontos positivos	Pontos negativos
Informalidade, terceirização e o pagamento por peça	Maior autonomia	Inexistência de direitos e garantias trabalhistas
	Flexibilidade de horários	Custos transferidos para o trabalhador
	Possibilidade de definir os próprios valores organizacionais	Trabalho desvalorizado pelo contratante
	Maior salário	Salário condicionado a produtividade ²⁰
	-	Ausência de representação organizada
Sazonalidade	-	Trabalho sazonal

¹⁹ Termo usado para se referir a coluna.

²⁰ No sentido de que se eles não trabalharem, eles não recebem nenhum salário. Isso porque ter o salário condicionado a produtividade por si só não é visto de forma negativa pelos trabalhadores, já que possibilita um salário maior, como exposto no ponto positivo.

As mulheres conciliam com o trabalho reprodutivo	Possibilidade de conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos	Sobrecarga
Conjugação entre o espaço de trabalho e o da vida privada		Perda da privacidade
Barulho das máquinas	-	Ansiedade
Movimento repetitivos e ausência de infraestrutura adequada	-	Dores no corpo
Intensificação do trabalho	-	Prazos apertados que aceleram o ritmo de trabalho
Trabalhadores multifuncionais	-	Exigência de multifuncionalidade
Extensas jornadas de trabalho	-	Jornadas de trabalho extenuantes
Mão-de-obra de familiares	-	-
Perspectiva instrumental do tempo	-	-

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

A respeito das informações trazidas no quadro 7, algumas questões precisam ser assinaladas. Primeiro, as características informalidade, terceirização e o pagamento por peça foram colocadas numa única célula por suas implicações estarem relacionadas. Nesse sentido, seria difícil definir quando acaba a influência de uma e começa a da outra. Segundo, existem implicações que se relacionam com mais de uma característica. Por exemplo, as dores no corpo possivelmente são fruto da ausência de uma infraestrutura adequada e de extensas jornadas trabalhadas em uma mesma posição. Terceiro, a sazonalidade, multifuncionalidade e as extensas jornadas de trabalho foram tidas pontos negativos por si só. Quarto, a mão-de-obra formada por familiares e a percepção instrumental do tempo não foram relacionadas pelos trabalhadores com nenhuma implicação positiva ou negativa. Sobre esse último, os indivíduos até percebem a influência do trabalho na percepção do tempo, como é possível observar nos relatos das páginas 83 e 84. Entretanto, implicações mais latentes, como a ansiedade e a dificuldade de realizar atividades que exijam outra experiência com o tempo, possivelmente são implicações mais difíceis de serem percebidas pelo indivíduo.

Na próxima seção, serão apresentados os sentidos do trabalho para os trabalhadores das unidades produtivas domiciliares do PCAP. Em seguida, esses aspectos serão relacionados com as características descritas nesta seção.

4.2 Os sentidos do trabalho domiciliar para os trabalhadores das unidades produtivas do PCAP

Nesta seção, serão expostos os sentidos do trabalho domiciliar encontrados entre os trabalhadores do Polo de confecções do Agreste Pernambucano (PCAP), relacionando com os aspectos dos cinco principais ethos da pós-modernidade, segundo Bendassolli (2007)²¹, a saber: moral-disciplinar; romântico-expressivo; instrumental; consumista e gerencialista. Os ethos podem ser definidos como narrativas a respeito do porquê trabalhar, o que é o trabalho e a sua importância na construção da identidade. Nesse contexto, nas definições de trabalho e nos motivos que levam o indivíduo a trabalhar, um aspecto comum a todos os participantes foi o trabalho como um meio para se conseguir uma renda, que pode ser associado ao ethos instrumental. Nesse sentido, a percepção que João tem do trabalho se destaca:

Fragmento 01²²: Eu... eu trabalho desde os 10. Assim, *não era trabalho né (1)*, mas eu sempre tava, desde novinho tava junto das máquinas e tal. É... aí eu saí com... mas já a partir dos 15 anos já comecei a *trabalhar, trabalhar, trabalhar mesmo (2)* porque eu gostava *de comprar minhas coisas* e tal e gostava de ter minha liberdade, entendeu!? então eu sempre trabalhei desde a partir dos 15 eu já tava, eu tava *pegado mesmo*²³(3), trabalhando.

Ao compartilhar sua experiência de vida, João afirmou que desde os 10 anos de idade ajudava os pais na confecção. Como já visto, é comum que as crianças no PCAP cresçam em meio as máquinas e optem por permanecer na costura quando adultas. João é uma dessas crianças. Entretanto, ele não considera a atividade que realizava aos 10 anos como trabalho, somente a partir dos 15 anos é que se viu como um trabalhador. Algumas questões podem explicar essa percepção do indivíduo e revelar aspectos da sua relação com o trabalho.

A primeira é que aos 10 anos ele não recebia um salário como contraprestação pelo serviço. É possível perceber isso quando ele afirma que aos 15 anos começou a trabalhar realmente porque gostava de ter uma renda para o consumo, o que lhe trazia maior

²¹ Nesta seção, todas as associações realizadas entre os sentidos do trabalho identificados são baseadas na perspectiva teórica de Pedro Bendassolli (2007) a respeito das cinco narrativas sobre o sentido do trabalho na pós-modernidade. Vale pontuar, portanto, que embora o autor não seja expressamente referenciado em todos os trechos, se subentende que toda a relação com os ethos é baseada nos conceitos dele. Assim, somente quando as ideias de outros autores forem trazidas para somar as de Bendassolli, isso será pontuado.

²² Se optou por numerar os fragmentos dessa seção para que seja mais fácil para o leitor acompanhar quais aspectos do trecho estão sendo enfocados naquele momento ou retornados. Isso porque um único fragmento pode conter aspectos correspondentes a diferentes ethos.

²³ Nesse contexto, o termo “pegado” é usado para se referir a um maior afinco na realização de uma atividade. Por exemplo, na frase “Na semana de provas, eu costume estudar *pegado* mesmo”, no dialeto nordestino denota que durante a semana de provas o estudo é realizado com maior firmeza, dedicação e intensidade que em outros períodos.

independência financeira. Subtendendo assim, que a partir daquele momento passou a receber um salário pelo seu esforço. Essa vivência de independência e a sensação de prazer e liberdade podem ser relacionadas com a *centralidade econômica* do ethos instrumental. Isso porque diante de uma sociedade que associa o sucesso a capacidade de consumo, poder usufruir de uma renda conquistada com as próprias mãos, faz o indivíduo se sentir economicamente útil. Além disso, é possível inferir que para João *o trabalho é um instrumento de acesso a uma renda* e essa percepção pode ser visualizada em outros trechos da sua entrevista.

João tentou seguir outra carreira no ramo de engenharia, mas após ponderar o esforço despendido e o reconhecimento recebido, decidiu mudar de ramo. Ele afirma: “Tava cursando engenharia. Só que eu pensei: eu vou estudar, estudar, estudar, daqui a 5 anos, na melhor das hipóteses né, que nem sempre (riso), 5 e meio ou 6 que a gente se forma, pra ganhar seria 2, 3 mil” (fragmento 2). O sujeito parece enxergar o trabalho numa *perspectiva de troca*, em que deve haver um *reconhecimento no formato de um bom salário*, e essa avaliação dos resultados posteriores acaba guiando suas decisões sobre o trabalho e a carreira. Essa perspectiva do participante se torna ainda mais clara quando é pedido que ele defina a palavra trabalho:

Fragmento 03: Eu acho que *quanto mais você trabalhar, mais você ganha* (1), na minha perspectiva. Trabalho *você tem que suar, tem que ser algo árduo* (2), algo que *valorize o que você tá fazendo* (3), né!? E você *continuar trabalhando, trabalhando, trabalhando, você vai se tornar o melhor naquilo que você faz* (4). Então acredito nisso, você tem que *continuar, continuar, continuar* (5), e se tornar o melhor naquilo, que seu trabalho, que você deseja fazer, né!? *que você sente bem* (6).

Os fragmentos 3.1 e 3.3 reforçam essa ideia instrumental que João tem do seu trabalho, que precisa ser recompensado proporcionalmente ao seu esforço. Outro aspecto que pode ser notado no fragmento 3.4 (“continuar trabalhando, trabalhando, trabalhando, você vai se tornar o melhor naquilo que você faz”), é a percepção do trabalho como uma *atividade meritocrática*, no sentido de ser um espaço em que os indivíduos podem expor e contrastar os seus talentos. Todos esses aspectos identificados no sentido do trabalho de João (*centralidade econômica*, *perspectiva de troca*, *reconhecimento através de um bom salário* e *meritocracia como sistema de justiça*) se relacionam com o ethos instrumental.

Ainda sobre o fragmento 3.4, no âmbito de um talento que precisa ser trabalhado e desenvolvido até que se chegue próximo a perfeição, a fala também se encaixaria no ethos romântico-expressivo, em que há o regime de perícia no trabalho. Todavia, a forma como João se coloca como alvo do desenvolvimento, demonstra que o desejo não está em ser reconhecido

por realizar uma obra com maestria. Se ele desejasse isso, o retorno financeiro não teria sido o único critério utilizado para permanecer ou não no ramo de engenharia. Ao invés disso, o que parece é que para ele o valor do trabalho não é intrínseco, como no ethos romântico-expressivo, mas externo a ele. Nesse sentido, a afirmação teria mais relação com o ethos gerencialista e a ideia de *máxima performance e otimização pessoal constante*, amplamente presentes nos discursos empresariais. Assim, o foco aqui é o seu desenvolvimento como indivíduo, em se tornar o melhor profissional possível.

Logo quando deixou a área de engenharia, João conciliava a produção na confecção com um trabalho como recepcionista em um hotel da região. Durante esse período, mesmo confecção e hotelaria sendo ramos distintos, João buscava apreender do cargo coisas que pudessem ser utilizadas naquilo que realmente queria fazer: empreender em tempo integral. Ele conta: “Aprendi lá né, como, porque era um hotel, precisava ter um pouco de formalidade né e então aprendi como lidar com as pessoas, como tratar né, um ambiente profissional [...]” (fragmento 04).

João tinha um projeto pessoal para o seu trabalho-vida e buscou aprender e se desenvolver constantemente para que pudesse alcançar a máxima performance naquilo que se propôs a fazer (fragmento 3.4, 4 e 5). Quando indagado a respeito dos seus planos futuros, João permanece com o desejo de agregar ao seu projeto e continuar ampliando o negócio.

Fragmento 05: Eu penso em voltar a estudar tá, mas como só, como *pra agregar no que eu quero para a empresa*. Eu quero cursar ou talvez voltar a engenharia ou cursar Administração, mas eu quero continuar nesse ramo. *Eu tenho uma visão* né, que é se tornar microempresa em, aqui nesse próximo ano, que é *uma meta* pra gente. E... *crescer, eu quero crescer muito e muito e muito*.

Essa busca pela aprendizagem e a otimização pessoal constante, visando um máximo desempenho, são características do ethos gerencialista.

Outra questão que pode justificar por que João não se considerava trabalhador aos 10 anos é que a atividade realizada era esporádica. Ao analisar repetidamente as falas de João, se identificou um padrão de repetição de palavras sempre que ele quer se referir a atividades constantes. Por exemplo, nos fragmentos 3.4 e 3.5, essa repetição aparece para tratar de ações contínuas e persistentes (“trabalhando, trabalhando, trabalhando” e “continuar, continuar, continuar”, respectivamente).

No âmbito do seu trabalho na infância/adolescência, essa repetição das palavras e o uso do termo “pegado” (fragmento 1.3) pode significar que o sujeito só considerou seu esforço

como trabalho quando começou a ser regular e realizado com maior afinco. Essa necessidade de regularidade pode remeter ao ethos moral-disciplinar, o qual apresenta *aspectos normativos que ditam a forma de realizar o trabalho*. Nesse sentido, para João, o trabalho precisava ser constante, diário. Outro trecho da entrevista do participante também traz definições de como o trabalho deveria ser, para ele é normal que todo trabalho, independente da área e se domiciliar ou não, preencha a maioria do tempo de vida do indivíduo e reste um tempo mínimo para o lazer. Ele afirma: “Cada trabalho de uma pessoa, querendo ou não você passa bastante tempo da sua vida né ou a maioria do tempo da sua vida trabalhando e ai, sei lá, 10% é o seu lazer” (fragmento 06).

A perspectiva instrumental, que é central no sentido do trabalho de João, também é compartilhada pelos demais participantes. Helena afirma: “Olhe, trabalho é necessário pra a gente né. É onde a gente ganha dinheiro pra sobreviver, pra nossas coisas. (fragmento 07)”. Ou seja, é possível concluir que para a entrevistada o trabalho é essencial na medida em que é somente a partir dele que ela tem *acesso a uma renda* para sobrevivência. No entanto, quando questionada por que trabalha, Helena afirmou que “Eu gosto de trabalhar, eu acho que, acho que todo mundo tem que trabalhar” (fragmento 08). Sobre os motivos que fazem com que ela goste do seu trabalho, Helena afirmou que se encontra nele. A partir desse depoimento, é possível notar também uma relação com o ethos moral-disciplinar, que coloca *o trabalho como um dever de todos os indivíduos da sociedade*. Fora isso, uma relação romântico-expressiva, à medida que a entrevistada gosta do seu trabalho porque “se encontra” nele, denotando um *prazer na realização da atividade*, uma *associação com a identidade* e *o trabalho como um reflexo do indivíduo*, típicos da narrativa.

Rosa define o trabalho como uma coisa boa e grande parte da sua positividade também está ligada aos bens de consumo que ele pode proporcionar.

Fragmento 09: É uma coisa boa [...] eu não me vejo sem trabalho. [...] Porque é de onde você, você trabalha, *você não depende de outras pessoas (1)*. É de onde *você tira o seu próprio sustento (2)*, é de onde você tem sonhos que você consegue realizar. É, é isso que eu acho. [...] Eu sonho em ter minha casa própria né, ainda não tenho. Mas é, eu sonhava, eu já tinha uma moto na verdade, mas eu sonhava e tudo foi do meu trabalho. É, eu sonhava em ter uma, em trocar a minha moto. *Eu queria uma, uma boss²⁴ e eu consegui (3)*. *Mesmo o médico tendo me proibido de andar de moto, mas mesmo assim eu ando (4)*.

Por meio do trabalho, Rosa pôde realizar seu desejo de consumo, uma moto boss, e

²⁴ Boss é uma modelo de moto produzido pela empresa Honda, popular na região do PCAP.

ainda cultiva o da casa própria, essa perspectiva do trabalho também pode ser relacionada a instrumentalidade dele. Inclusive, em outro trechos da entrevista, Rosa mencionou que trabalha porque o salário recebido é fundamental para comprar medicamentos específicos, os quais não são disponibilizados de forma gratuita pelo governo e um salário-mínimo de uma aposentadoria por doença não seria suficiente para comprar.

Outro ponto do fragmento 9.4 se destaca e pode ser associado ao ethos consumista. Rosa ama andar de moto, mesmo proibida pelo médico, devido a um quadro de enfermidade que vivenciou, continuou pilotando. Inclusive, quando questionada se tivesse a oportunidade, mudaria de trabalho, afirmou que somente se fosse para viver viajando. Para Rosa, a moto não é somente um bem, mas pilotar é uma experiência que lhe traz prazer. Nesse sentido, o trabalho não dá *acesso somente ao bem de consumo* (ethos instrumental), mas também ao *mercado das sensações* (ethos consumista), já que através dele ela compra uma experiência. Além disso, é possível notar novamente a presença da centralidade econômica do trabalho nos fragmentos 9.1 e 9.2, pois através dele a entrevistada obtém sua independência financeira e não depende de outras pessoas para se sustentar.

Rosa teve um episódio marcante de enfermidade em sua vida e isso pode ter implicado sua relação com o trabalho. Ela foi diagnosticada com câncer de mama há 3 três anos e proibida pelos médicos de realizar movimentos repetitivos no braço, característica inerente ao trabalho que desenvolvia na confecção das peças. Nesse interim, a costureira vivenciou um quadro depressivo e de ansiedade, possivelmente como decorrência do impacto psicológico característico da doença. Quando retornou para casa do hospital, resolveu voltar a trabalhar exercendo atividades diferentes. Antes do câncer, Rosa trabalhava de forma integral na confecção das peças, agora ela organiza a produção e confecciona só em situações pontuais, como na criação de peças-piloto²⁵ e substituição de alguma funcionária em caso de falta.

A participante voltou a trabalhar, mesmo proibida pelo médico, pois acreditava que ter algo para fazer podia ajudá-la a lidar com seus problemas psicológicos.

Fragmento 10: Eu acho que *o trabalho em si edifica o homem (1)*, o homem quando eu falo mulher, é homem. Eu acho que *te motiva, você todos os dias ter algo pra fazer. Não sei, aquela pessoa que ah, vive dentro de uma, dentro de um quarto, faz uma, lava um prato, varre uma casa e se enfia numa televisão, eu acho que a mente fica muito vazia (2)*. Então eu acho que *o trabalho é muito bom, mesmo que tem hora que dá vontade de jogar tudim pro alto e, e dormir, mas é muito bom (3)*.

²⁵ Peça-piloto é o protótipo de um modelo, que após ser aprovado pelo comprador, segue para a produção em grande escala.

Esse depoimento de Rosa revela outros aspectos de sua relação com o trabalho. O primeiro aspecto é a presença da ideia de que o trabalho edifica o homem (fragmento 10.1), correspondente ao ethos moral-disciplinar que *atribui ao indivíduo o caráter de bom* quando ele desempenha seu papel social trabalhando. O fragmento 10.2 parece indicar que o trabalho fornece a entrevistada motivos para viver que ela não teria se permanecesse em casa realizando outras atividades. Essa percepção pode se relacionar com o ethos consumista a partir do momento que coloca o trabalho no campo da motivação, no sentido de que há uma *necessidade a ser preenchida* (que nesse caso parece ser ocupar o tempo) e o trabalho a satisfaz, gerando motivação. Essa motivação ultrapassa os limites do trabalho e acaba permeando a vida de Rosa, que afirma:

Fragmento 11: O trabalho é uma coisa que eu fui proibida de fazer, mas eu arrumei um jeito mesmo assim pra fazê-lo, *porque isso me dá forças e coragem pra lutar todos os dias, mesmo que seja cansativo, estressante (1). Tem hora que é uma cobrança muito grande, muito forte, mas eu entendo tudo isso. Tem horas que eu me estresso também, que eu saio, desço do salto, mas é o que me fortalece, é onde eu encontrei forças pra sobreviver e enfrentar tudo (2). Porque durante 3 anos era de um hospital pra uma cama, de um hospital pra uma cama. Então, quando eu pude, eu me levantei e dei muito valor a vida. Que nossa vida ela é curtinha, ela passa tão rápido e a gente não tem nem noção. Perde tempo com besteiras (3), com... é isso.*

O fragmento 11.1 indica que o trabalho fornece sentido para a própria vida de Rosa, ele dá forças e coragem para ela não desistir de viver. Ao que parece, após as doenças enfrentadas, a relação da costureira com o trabalho mudou. O trabalho passou a ter uma maior importância para a costureira à medida que funciona como sua motivação diária. Fora isso, o período que permaneceu no hospital fez com que ela refletisse sobre a brevidade e o valor da vida e a necessidade de desconsiderar pequenos problemas (fragmento 11.3), o que supostamente afetou a percepção da participante a respeito das contradições vivenciadas no trabalho. Nesse sentido, pouco importa as angústias vivenciadas no trabalho, se o trabalho for cansativo, estressante (fragmento 11.1), que exista muito cobrança (fragmento 11.2), ela não está mais no hospital, está viva e essa vida é curta demais para se atentar a pequenas coisas (fragmento 11.3).

Nessa avaliação das angústias do trabalho provavelmente também é considerado o impacto positivo que o trabalho tem na sua motivação. Na seção 4.1.3, foi exposto como Rosa tem dificuldade de reconhecer uma associação entre o seu trabalho e implicações negativas, mesmo quando pode haver, como dormir e acordar dentro do trabalho ser um gatilho para a ansiedade. Afinal, foi o trabalho que “salvou” a costureira de um momento difícil da sua vida e ela parece ter dificuldade de atribuir coisas ruins a quem foi o seu “herói”. Mesmo quando

menciona as partes negativas, coloca-o como bom (fragmento 10.3).

Diferente da definição de trabalho de Rosa, a dada por Luísa atribui um sentido negativo ao trabalho.

Fragmento 12: Olhe, trabalho assim, *se eu for falar no modo se matar, eu acho que é uma das piores palavra né (1)*. Porque assim, o que eu tento agregar ao trabalho é só o que, é você, é ter como usufruir do que você trabalha né, que na realidade eu não usufruo de nada. Na realidade, a minha, a minha vida é só pagar. Eu não sei o que é usufruir, na realidade. Eu acho que *o trabalho hoje, essa palavra trabalho, significa pra mim sacrifício [pausa] e muito. É algo que você não tem como correr (2) [...] É um sacrifício, mas que traz, porém, benefício (3)*. Que que é você poder pagar uma casa, é você poder chegar a ter um dinheiro pra fazer uma feira, pagar uma dívida. Tem um luxo, não tanto, mas mais ou menos entendesse.

Nos fragmentos 12.1 e 12.2 o trabalho é associado por Luísa a um árduo sacrifício. Porém, um sacrifício que tem como resultado algo positivo, relacionado ao *retorno financeiro e o acesso ao consumo* que o trabalho proporciona. Novamente, assim como em João, Rosa e Helena, esses aspectos se relacionam com o ethos instrumental. Somada a essa perspectiva, a ausência de uma possibilidade de isenção do trabalho presente no fragmento 12.2, pode denotar uma narrativa moral-disciplinar, em que ele é colocado como um *dever de todos os indivíduos na sociedade*.

No desenrolar da entrevista, porém, surgiu uma aparente contradição na relação de Luísa com o seu trabalho. No fragmento 12, o trabalho foi colocado como algo negativo e compulsório e seu único valor estava nos resultados dele, mas quando questionado os motivos que levam a entrevistada a trabalhar, ela afirmou:

Fragmento 13: Olhe, na realidade eu trabalho uma, *porque eu tenho 2 filhas (1)*. Hoje, uma é casada, a outra hoje tá em casa. Eu trabalho uma, porque eu amo o que eu faço. *Amo muito o que eu faço. E assim, é gratificante tudo o que chega. Por isso que na realidade eu me mato de trabalhar, não vou mentir a você, porque quem trabalha de domingo a domingo tem que realmente gostar do que faz. Porque se não gostasse, não faria (2)*. Por isso que eu digo que a palavra pra mim *é um sacrifício, mas é um sacrifício gratificante pra mim. Quer dizer, pra minha família, na realidade, né (3)*.

Fragmento 14:

Pesquisadora: O que traz essa sensação pra você de gratidão, de se satisfazer com o trabalho, é o que o trabalho te dá, por exemplo, ele te deu agora o carro, ele te dá a possibilidade de pagar tuas contas [...] ou que te deixa feliz é o ato de trabalhar, de costurar, de acordar cedo, ir lá fazer as peças?

Luísa: Os 2, na realidade. Os 2. Porque penso, *eu fico muito assim, muito feliz quando eu consigo montar. Porque eu, eu insisto, persisto, até conseguir*. Aí quando eu consigo, pronto. Ali pra mim, eu ganhei o dia, a semana, eu costumo dizer. Mas é muito gratificante tudo que a gente faz, entendesse!?

No fragmento 13 a relação de Luísa com o seu trabalho passa a ser positiva. A

perspectiva instrumental permanece, como é possível perceber nos fragmentos 13.1 e 13.3, em que é valorizado o *sustento proporcionado pelo trabalho* a entrevistada e a sua família. Todavia, diferente do fragmento 12, que o trabalho é colocado como uma das piores palavras, agora ela afirma gostar do que faz. Esse gostar é fruto não somente de uma gratidão pelo valor que recebe (fragmentos 13.2 e 13.3). Quando questionada de onde vem essa satisfação, Luísa afirmou que vem também de um sentimento de *autorrealização* por conseguir realizar uma peça (fragmento 14), que pode ser associado ao ethos romântico-expressivo.²⁶ Essa relação contraditória é semelhante ao que Pagès et al. (1993) traz na relação de amor e ódio cultivada entre o indivíduo e a organização/o trabalho, objeto fonte de prazer e benefícios, mas ao mesmo tempo de restrições e angústia.

Para Luísa, o trabalho é então uma atividade penosa, sacrificante (ódio), mas que ela gosta do que faz por conseguir fazer uma obra com maestria e por ter um retorno financeiro (amor). É a presença desse “amor” que a faz permanecer desenvolvendo o seu trabalho e se submetendo às angústias enfrentadas. Essa mesma contradição apareceu no sentido do trabalho de João. Para o entrevistado, o trabalho é uma *atividade intensa e penosa* (fragmento 3.2 – “tem que suar, tem que ser árduo”) e ao mesmo tempo *proporciona prazer* (fragmento 3.6 – “que você sente bem”), no âmbito do ethos consumista.

Carla também tem uma relação instrumental com o trabalho. Foi através dele que a participante teve *recursos financeiros* para comprar sua casa, seu carro e construir seu local de trabalho, anexo ao domicílio. Agora, após conseguir o que desejava, trabalha o suficiente para manter seu padrão de vida e custear seu descanso na praia.

Fragmento 15: eu sempre quero, *eu sempre tô viajando*, que a gente tem casa, tem casa na praia. *A gente (parte inaudível) “hoje eu não quero trabalhar”, vamos embora.* Eu não tenho aquela coisa que “*Ah, tem que fazer, tem que fazer*” não. *Já tenho a minha casa, tenho, tenho onde trabalhar, tenho o meu carro* e vai embora, entendeu? Não tenho aquela coisa de me preocupar, “tem que fazer, tem que fazer”.

A participante, junto com integrantes de sua família, trabalha por ciclos: se dedicam por longas jornadas seguidas para entregar uma encomenda e quando entrega, viaja e passa alguns dias sem trabalhar. Inclusive, para manter essa dinâmica de trabalho atual, optou por limitar a produção permanecendo com apenas uma contratante. Quando solicitado que definisse

²⁶ Essa relação romântico-expressiva de Luísa com o trabalho é melhor desenvolvida na página 105. Por agora, a fim de seguir um fio condutor na redação dos resultados, se optou por focar no âmbito instrumental de sua relação com o trabalho.

trabalho, ela afirmou:

Fragmento 16: Bom, trabalho para mim é, é *você ganhar o suficiente para se manter (1)* e gostar do que faz né. Eu acredito assim, não sei se, se eu estou certa. Você receber o suficiente para se manter. Ter seu lazer, lógico, e *gostar do que tá fazendo. Não ser uma coisa forçada (2)*, “você tem que fazer”, igual já trabalhei desse jeito.

Em sua definição de trabalho é possível encontrar não somente elementos instrumentais (fragmento 16.1), mas também aspectos consumista e gerencialista. O primeiro, porque o trabalho precisa trazer prazer, ela precisa gostar do que faz (fragmento 16.2). O segundo, pois o trabalho não é tido como essencial, apenas como um *meio de conseguir o que o indivíduo almeja*, que nesse caso parece ser um padrão de vida para a família e momentos de felicidade. Por isso, a *centralidade do trabalho está limitada a maximização do prazer* e há uma *busca por um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal*. Nem mesmo a possibilidade de ganhar mais dinheiro com outros contratantes é capaz de fazer Carla renunciar aos seus momentos de lazer.

Outro aspecto pontual que se destacou na relação de Carla com o seu trabalho foi a *constante mudança em suas ocupações*, ela conta: “Eu já trabalhei no DETRAN²⁷, já trabalhei em escritório. Então assim, eu já tenho experiência. Já trabalhei em loja, eu já trabalhei em outros cantos também, até de uber eu já trabalhei. (risos)” (fragmento 17). Essa característica da sua carreira pode ter relação com o ethos gerencialista à medida que estava buscando *um trabalho que lhe proporcionasse prazer e fosse adequado à suas preferências de estilo de vida*, como parece que o trabalho domiciliar com confecção agora é. Nesse sentido, a narrativa gerencialista incentiva a não se apegar às coisas e ir mudando até encontrar o trabalho e a rotina ideal.

Ainda em relação ao caráter instrumental do sentido do trabalho de Carla, foi apreendido outro aspecto que se relaciona com o ethos: *a instabilidade do vínculo de trabalho, que depende do desempenho do trabalhador*. Esse é um aspecto inerente às relações de trabalho também dos outros participantes, visto que nenhum deles possui um vínculo formal com as empresas. Carla tem consciência de que é o bom desempenho do seu trabalho que mantém o vínculo com a contratante: “a qualidade da gente não tem, tanto é que ela é de Santa Cruz e a gente trabalha pra ela já mais de 15 anos” (fragmento 18). Ao mesmo tempo, essa ausência de estabilidade e formalização no vínculo gera uma insegurança na trabalhadora, como exposto quando abordada a inexistência de garantias de trabalhistas nessa configuração do trabalho.

Nesse contexto, o sentido do trabalho de Carla é permeado por aspectos dos ethos

²⁷ Sigla para o Departamento de Trânsito da região.

instrumental (trabalho como meio para bens de consumo e vínculo de trabalho que depende do desempenho do indivíduo), consumista (a necessidade do trabalho proporcionar prazer) e, particularmente, gerencialista (a centralidade do trabalho está limitada a maximização do prazer; equilíbrio entre a vida profissional e pessoal e carreira marcada por constantes mudanças).

Uma temática que apareceu com frequência nas entrevistas foram os sonhos e como eles se relacionam com o trabalho dos participantes. Como exposto, o trabalho de Rosa possibilitou que ela conquistasse o sonho de ter uma moto e uma casa própria (fragmento 9). Nesse caso, o trabalho é apenas o meio para o sonho, se relacionando com o ethos instrumental. Todavia, o sonho de Ana tem uma relação mais intrínseca à realização do trabalho.

Ana cresceu entre mulheres que costuravam: sua mãe, sua tia e sua avó, todas elas eram do ramo de confecção. Essa vivência fez com que ela desenvolvesse o sonho de aprender a costurar. A entrevistada compartilha que ainda criança ousava tentar costurar na máquina da avó enquanto a mãe saía, mas acabava quebrando o instrumento. Desde então, ela cultivou esse desejo. Enquanto permanecia em outras ocupações, como empregada doméstica e merendeira em uma escola, não tinha recursos financeiros para comprar uma máquina e iniciar no ramo de confecção. Foi então que o auxílio recebido do Governo Federal durante a pandemia de Covid-19 possibilitou que Ana comprasse três máquinas e começasse a aprender a costurar. Sobre essa fase, ela conta:

Fragmento 19: Todas as pessoas que eu conhecia, que ia na minha casa, “mulher, como é que você é louca num tempo desse, é, empenhar dinheiro em máquina sem você saber?”. Eu digo “eu não sei agora, mas eu vou aprender com fé em Deus” [...] Eu tive muita fé em aprender, *porque era aquilo que eu tinha. Era um sonho desde a infância.*

Hoje, Ana é costureira, assim como as mulheres que lhe inspiravam na infância. Ela está vivendo o que sonhou e realmente parece gostar do trabalho que desenvolve. Embora se note aspectos instrumentais no sentido do trabalho da entrevistada, como o responsável pela renda que sustenta ela e o filho, a essência é do ethos romântico-expressivo. O salário é uma consequência, mas não é o que liga Ana ao seu trabalho. Ela sente *prazer na concretização do trabalho*, ele é mais o *fim em si mesmo* que um meio para algo posterior. O fragmento 20 deixa o entendimento dessa relação ainda mais evidente.

Fragmento 20:

Ana: É porque *a gente fazer o que gosta é diferente e a gente fazer porque vai ter isso aqui [Ana faz sinal de dinheiro com as mãos]* é diferente também. E costurar pra mim sempre foi um sonho. [...] porque eu, é verdade, trabalho porque eu gosto, de verdade. Pesquisadora: Tu recebesse uma herança, um dinheiro assim bem grande que tu não tivesse que trabalhar mais, pudesse viver o resto da tua vida é, só aproveitando. Tu ia continuar trabalhando?
Ana: *De costura, ia. Nem que fosse minhas roupas, eu faria. [...] Eu gosto de verdade, de verdade.*

Quando questionada se continuaria trabalhando mesmo se conquistasse uma independência financeira, Ana disse que sim, corroborando com o entendimento de que o principal motivo que a leva a trabalhar é o prazer no trabalho. Outro aspecto do *ethos* romântico-expressivo é que a participante tem desenvolvido o *regime de perícia no trabalho*, em que o indivíduo tem um talento e buscar aperfeiçoar até que beire a perfeição. Agora que já sabe costurar, Ana busca entender os pormenores de uma peça para confeccioná-la da melhor forma possível. Ela afirma:

Fragmento 21:

Ana: Eu digo “meu Deus, eu descobri essa área agora porque eu, *eu me redescobri*” (1), porque assim ó, é o meu negócio, é *ir mais profundo de uma peça, de uma roupa, sabe? Eu quero saber por que, como é que essa alça entrou aqui, eu quero saber como foi que essa manga se encaixou aqui, eu quero saber os detalhes tudo* (2), entendeu? Pra mim, saber realmente como é que monta uma, uma, uma roupa, entendeu? Eu tava até pensando assim, 2 pessoas me aconselharam, disseram: “[Ana] *se, eu fosse você, eu botava uma boutique só pra você, tipo assim*”. *Eu já, tu acredita que eu sonho, eu sonho... Eu sonho em fazer assim, então, costurar só pra mim. Tipo, eu tô costurando aqui, mas é pra minha, tipo assim, pra a minha loja, pra minha boutique, entendeu? É as minhas, é as minhas peças, entendeu?* (3)
Pesquisadora: Entendi. É a tua marca né.
Ana: É, é.

No fragmento 21.2, Ana compartilha esse desejo de ir cada vez mais a fundo no entendimento da sua obra, mas outros aspectos podem ser destacados nesse trecho que também tem relação com o *ethos* romântico-expressivo. No fragmento 21.1, ao afirmar que se redescobriu no trabalho que agora desenvolve, parece que Ana descobriu uma nova versão de si, interesses e satisfações, que antes de aprender a costurar não sabia que existiam. No fragmento 21.3, a participante afirma que a partir da sugestão de conhecidos passou a desenvolver outro sonho: a de costura para si e não mais para terceiros, o que pode significar não apenas um desejo por maior autonomia, mas também uma espécie de reivindicação de uma maior associação ao seu nome como criadora da obra. Ela repete de forma enfática “*pra minha,*

tipo assim, pra a *minha* loja, pra *minha* boutique, entendeu? É as *minhas*, é as *minhas* peças, entendeu?”.

Esses aspectos podem indicar que o trabalho para Ana é *central na construção da sua identidade* e é visto como *uma criação e expressão de si*. Inclusive, ela partilhou que não consegue ficar sem costurar, nem mesmo durante poucos dias. No início de janeiro, período em que as excursões²⁸ dão uma pausa de quinze dias e ela tira férias quase que compulsoriamente, Ana fica procurando peça para costurar, nem que seja para refazer.

O sentido do trabalho de Luíza também contém aspectos que se referem ao *ethos* romântico-expressivo. Em vários trechos de sua entrevista ela associa um bom desempenho na costura a um *dom*.

Fragmento 22: Minha menina costuma dizer que eu tenho o *dom que Deus deu*. Porque assim, tanto eu tiro modelagem, como eu faço e monto sem precisar tá olhando a peça, entendesse. Porque assim, quando o corte chega, espalho ele assim no chão, saio tirando pedacinho por pedacinho e ali eu saio agregando um no outro e consigo montar a peça e sai até com mais qualidade do que a que eles mandam, na realidade. (Luíza)

Fragmento 23: [...] Tem uma menina que trabalha comigo que ela não gosta, mas ela tem um *dom pra costura*. [...] Aí eu costumo dizer às pessoas que às vezes é algo que a gente não gosta, mas tem um *dom*.

Nesse sentido, um dom é algo inerente ao sujeito, portanto, o trabalho parece estar *diretamente associado a identidade* de Luíza. Dentro da mesma narrativa, os fragmentos 14 e 22 descrevem uma análise minuciosa da peça visando sua montagem com maestria, conduta condizendo com *o regime de perícia*. Fora isso, a participante se satisfaz quando recebe elogios em que outras pessoas reconhecem a perfeição com que costura suas peças. Ela compartilha:

Fragmento 24: Eu puxo muito em questão só de qualidade, porque é muito bom você receber um elogio de um cliente “[Luíza], a peça tá ótima, tá maravilhosa”. Que nem um cliente mesmo, “[Luíza], olhe, a peça lá nas bancas até gente que não entendia de costura tá perfeito, tá lindo”. Quer dizer, é gratificante pra mim.

Essa também é uma característica do *ethos* romântico-expressivo, em que o indivíduo espera o reconhecimento não por meio de elementos externos, como status e um bom salário, mas que percebam que a obra foi realizada com maestria. Esse mesmo desejo foi notado em Maria. Quando questionada sobre o que mais gostava em seu trabalho, afirmou:

²⁸ No PCAP, as excursões são grupo de pessoas que ficam responsáveis por levar as encomendas até os compradores de outros municípios. Assim, não é necessário que o comprador se desloque para comprar presencialmente. Ele realiza todo o pedido e o pagamento online e a unidade produtiva encaminha as peças pelas excursões.

Fragmento 25: De ver a peça pronta e alguém vestido, quando tá na, quando eles postam lá no Instagram da loja e eu vejo que ela é bem aceita, tem bastante curtida. Aquela peça que eu fiz, tá mais curtida de que a das outras pessoas, às vezes pode parecer até um pouco de inveja né, assim, de egoísmo, sei lá. Mas eu me sinto bem, fico feliz.

Enquanto o reconhecimento vem por meio de elogios para Luíza, para Maria vem através de curtidas nas fotos das peças desenvolvidas por ela. Apesar de serem formatos diferentes de reconhecimento, a essência é a mesma. Quando as peças que maria confecciona recebe mais curtidas que as produzidas por outras costureiras, o que a trabalhadora entende é que os seguidores da rede social preferiram a sua criação por ser melhor em algum aspecto, como modelo, acabamento, caimento. Nesse sentido, essa preferência soa para Maria como um *elogio por sua perícia no trabalho* e ela se satisfaz com isso.

O prazer de Maria, não está somente no reconhecimento de seu trabalho, mas na própria realização dele. Como exposto na seção que tratou do tempo dedicado ao trabalho pelos participantes, a entrevistada renuncia a momentos de lazer com a família para permanecer trabalhando, não porque há uma necessidade de cumprir o prazo de uma encomenda, mas porque gosta de trabalhar. Maria gosta tanto do seu trabalho, que chega a colocá-lo como a própria vida.

Fragmento 26: *Eu acho que trabalho pra mim, eu tenho como vida (1), porque quando eu, eu paro de trabalhar, eu não me sinto bem (2). Eu não consigo tirar férias (3) feito todo mundo tira, de dizer assim “eu vou tirar um mês de férias, sem pegar e trabalhar em nada”. Eu não consigo, porque mesmo não tendo uma precisão de trabalho eu ainda desço, vou fazer alguma coisa, eu gosto. Eu acho que é porque eu, eu trabalho no que gosto, aí eu me sinto bem. Trabalhar é estar bem pra mim (4). Sei lá, é algo assim.*

A relação trabalho-vida, no sentido que a carreira passa a estar menos ligada a um cargo numa organização do que a vida do indivíduo, é um dos aspectos do ethos gerencialista. Se os termos trabalho e vida, usados por Maria para se referir ao trabalho (fragmento 26.1) fossem tomados de forma isolada, poderiam ser associados a essa narrativa. Entretanto, as sentenças seguintes indicam que ela não teve a intenção de colocar o trabalho como um projeto pessoal que refletisse as suas preferências. Ao invés disso, possivelmente a participante deseja afirmar que o trabalho lhe traz vida, no sentido de vigor e prazer, e que não consegue enxergar uma vida sem essa atividade que tanto lhe satisfaz (fragmentos 26.2, 26.3 e 26.4). Nesse mesmo sentido, em outro momento da entrevista ela afirmou “Eu não consigo me ver sem trabalhar [...] eu acho que se eu parar, eu adoço” (fragmento 27). Assim, o seu sentido do trabalho parece continuar se aproximando do ethos romântico-expressivo e seu prazer é intrínseco ao trabalho.

A presença de aspectos relacionados a cada ethos por participante é apresentada na tabela 2. Nesse sentido, o X corresponde a presença e a célula em cinza a ausência. Apesar de já expostas as particulares do sentido de cada participante, vale pontuar que o sentido do trabalho de determinado participante se relacionar com determinado ethos, não implica em dizer que engloba todas as características, mas contém pelo menos um aspecto correspondente.

Tabela 2 (4) – Distribuição dos ethos do sentido do trabalho por participante

Participante	Ethos				
	Instrumental	Moral-disciplinar	Romântico-expressivo	Consumista	Gerencialista
E01 - João	X	X		X	X
E02 - Carla	X			X	X
E03 - Helena	X	X	X		
E04 - Luíza	X	X	X		
E05 - Rosa	X	X		X	
E06 - Ana	X		X		
E07 - Maria	X	X	X		

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

No que diz respeito aos sentidos do trabalho evidenciados nos documentários analisados, em Pega-se (2020) é possível perceber duas concepções distintas do trabalho. A primeira é uma conotação negativa do trabalho dado o desgaste físico que a permanência prolongada na produção pode causar. Uma das trabalhadoras de facção afirma:

Fragmento 28: Eu digo hoje, eu digo pra essa minha filha de treze anos: isso não tem futuro não. Ela estude, pegue outro rumo que isso aqui não tem futuro não. O futuro de peça de máquina hoje que eu tenho? Uma filha do meu esposo hoje é paralítica - cadeira de rodas. Isso tudo é da coluna. Eu não passo o que eu já passei e o que venho passando pra filha minha. Ela tem treze anos, eu digo: Adriane, tenha gosto do seu estudo. Porque o que você deve arrumar e outra coisa melhor, não é máquina não (mulher, costureira de uma facção de costura na zona rural de Caruaru).

O descontentamento com a sua ocupação é tanta que a trabalhadora não deseja que a filha siga os seus passos, mas estude e procure um trabalho que lhe traga o que a costura ao que parece não lhe trouxe: um bom futuro. Se dependesse da costureira, ela já teria parado de trabalhar no ramo, que já atua há 34 anos. Todavia, frente a sazonalidade da agricultura na região, a única maneira de garantir um rendimento constante é trabalhando com confecção. Diante disso, os aspectos do sentido do trabalho dessa costureira parecem se relacionar com o

ethos instrumental, já que o trabalho para ela é tido como um *instrumento de acesso a renda*, e o ethos disciplinar, pois apesar de haver uma separação entre o trabalho e o prazer, ela continua costurando a fim de sustentar a si e as filhas.

Já outra trabalhadora de facção trazida em Pega-se (2020) parece ter uma *relação positiva* com o trabalho. Ela diz que era apaixonada pela costura desde criança, quando via a mãe costurar, e por isso começou a aprender com apenas 8 anos. Hoje, ela espera repassar para a filha a sua ocupação quando a criança fizer 8 anos, a mesma idade que ela começou. Enquanto a primeira trabalhadora não espera que a filhas permaneçam costurando, a segunda deseja repassar o que sabe para as suas. Essa diferença de atitude se associa com as diferentes perspectivas do trabalho que carregam. A história de vida desta última remete a forma como Ana enxergava a costura, considerada um sonho desde a infância. Da mesma forma, parece haver um *prazer na concretização do trabalho* condizente com ethos romântico-expressivo.

Já nas falas dos trabalhadores domiciliares no documentário produzido por Estou (2019), se destacam aspectos de um sentido do trabalho ligado ao ethos instrumental, já que ele é tido numa *perspectiva de troca, um instrumento para se conseguir um bom salário*. É possível perceber essa narrativa em trechos como: “Eu sei que quanto mais eu tô trabalhando, eu tô ganhando” (fragmento 29 - mulher, trabalhadora de uma facção de jeans em Toritama) e “Cansa, mas a gente vai ganhar mais, né? A gente ganha mais” (fragmento 30 - mulher, trabalhadora de facção). A dinâmica nas semanas que antecedem o carnaval, em que os trabalhadores ficam desesperados para conseguir ir à praia e descansar no feriado, pode indicar uma *separação entre o trabalho e o lazer*, típico do ethos moral-disciplinar, e a percepção do trabalho como *meio para o prazer advindo da experiência*, condizente com a narrativa consumista.

Todas essas características do sentido do trabalho identificadas nas falas dos trabalhadores nos documentários corroboram com aquelas encontradas durante as entrevistas com os participantes deste estudo. Nesse seguimento, o quadro 8 reúne os aspectos detectados entre os trabalhadores domiciliares do Polo de confecções do Agreste Pernambucano (PCAP) e correlaciona com os cinco principais ethos sobre o sentido do trabalho na pós-modernidade. Entretanto, alguns aspectos encontrados parecem não possuir relação direta com nenhum dos cinco ethos.

Quadro 9 (4) - Os sentidos do trabalho domiciliar encontrados entre os trabalhadores do Polo de confecções do Agreste Pernambucano (PCAP)

Ethos	Aspectos encontrados
Instrumental “É onde a gente ganha dinheiro pra sobreviver.”	*Trabalho como um instrumento para se conseguir uma renda e acessar bens de consumo; *Trabalho numa perspectiva de troca; *Percepção do Trabalho como uma atividade meritocrática; *Centralidade econômica do Trabalho; *Valorização do reconhecimento a partir de um bom salário; *Instabilidade do vínculo de que depende do desempenho do trabalhador.
Moral-disciplinar “Tem que suar, tem que ser algo árduo.”	*O trabalho como um dever de todos os indivíduos da sociedade; *Atribui ao indivíduo o caráter de bom quando ele desempenha seu papel social trabalhando; *Separação do trabalho e do prazer; *Aspectos normativos que ditam a forma de realizar o trabalho.
Romântico-expressivo “Trabalho porque eu gosto, de verdade.”	*Prazer na realização do trabalho; *O valor do trabalho é intrínseco a ele; *O Trabalho é central na construção da identidade; *O trabalho como uma expressão do próprio sujeito; *Regime de perícia; *Trabalho como dom; *Desejo de reconhecimento de que a obra foi realizada com maestria.
Consumista “Te motiva.”	*O trabalho possibilita acessar ao mercado de sensações; *O trabalho precisa ser um meio para o prazer; *O trabalho satisfaz uma necessidade, gerando motivação.
Gerencialista “Eu quero crescer muito e muito e muito”	*Busca pela máxima <i>performance</i> e uma otimização pessoal constante; *o trabalho não é tido como essencial, apenas como um meio de conseguir o que o indivíduo almeja; *A centralidade do trabalho está limitada a maximização do prazer; *Incentivo a constante mudança até encontra um trabalho que corresponda às expectativas do indivíduo.

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

4.2.1 Para além dos Cinco ethos

Foram também identificados aspectos que não se encaixam de forma direta em nenhum dos cinco ethos de Bendassolli (2007). O primeiro é o trabalho como um instrumento de contribuição para a sociedade. Nesse entendimento, se destaca a seguinte fala de João quando questionado sobre os motivos que o leva a trabalhar:

Fragmento 31: Porque... Claro né, *a gente precisa pagar nossas contas e... e se alimentar (1)*, né!? mas porque eu parei de estudar né, pra começar esse empreendedorismo e tal!? porque eu acredito que, na minha visão né, de mundo e tal, eu acredito que *se quanto mais eu gerar emprego pra as pessoas, mais elas não vão precisar de nenhum, nenhum auxílio ou coisa do tipo (2)*. Então eu acredito que *se eu*

conseguir crescer e crescer e crescer e gerar vários e vários empregos, eu vou tá ajudando, né!? ou pelo menos uma pequena parte, mas eu vou tá ajudando (3).

No fragmento 31.1 se destaca a relação instrumental que João tem com o trabalho, já abordada na página 95. Entretanto, no restante do fragmento o participante afirma que decidiu empreender não somente por questão financeira, mas para gerar empregos e ajudar outras pessoas (fragmentos 31.2 e 31.3). De forma genérica, esse aspecto poderia ser relacionado com o ethos moral-disciplinar, no âmbito do sentido social do trabalho, em que há uma responsabilidade de desempenhar um papel que lhe foi atribuído. Todavia, apesar de elevar a importância do seu trabalho para um nível coletivo, a afirmação de João não parece dizer respeito a simplesmente desempenhar uma função na dinâmica social. Ao invés disso, ele quer que seu trabalho seja relevante para a sociedade trazendo contribuições para os indivíduos e para o Estado. É sobre promover renda para as pessoas, ao ponto de não precisarem mais depender de um auxílio governamental, ao mesmo tempo que contribui para diminuir as obrigações do Estado com esses indivíduos. Em outro trecho ele afirma:

Fragmento 32: Trouxe pra cá, voltei e tamos aí. Sempre em busca de contratar mais pessoas né, ter, comprar máquinas e equipamentos para poder a gente crescer (1). [...] É o que eu digo assim pra as pessoas né, todo a vivência né, que eu passei, foi pra melhorar e que eu posso agregar né também pros outros (2).

O fragmento 32 diz respeito ao momento da entrevista em que João conta que buscou trazer os ensinamentos da hotelaria para o seu empreendimento. Já foram abordados os traços gerencialista da busca do participante por aprendizagem e desenvolvimento pessoal constante. Entretanto, no fragmento 32.2 é possível identificar uma outra ambição que não tem relação com essa narrativa. O desejo de João por crescimento parece não ser baseado somente em motivos egoístas, mas também no que pode agregar a outras pessoas e a sociedade. Partindo dessa essência, não há uma correspondência direta com nenhum dos ethos de Bendassolli (2007).

Nesse mesmo entendimento, outro aspecto que se destacou foi a concepção do trabalho como uma atividade realizada para preencher o tempo e ocupar a mente. Essa percepção foi identificada no sentido do trabalho de três costureiras. Carla afirmou: “Trabalhar é importante né. É, é você tem que trabalhar até *pra ocupar sua mente* também. [...] Não só pra ter qualidade de vida, até a sua mente, seu desenvolvimento” (fragmento 33); Rosa viu no trabalho uma forma de ter algo para fazer e preencher os pensamentos, a ajudando a lidar com a depressão (fragmento 11). Ana compartilhou que o trabalho mantém sua mente ocupada, impedindo que

pensamentos de angústia relacionados às responsabilidades da maternidade *solo* dominem a sua mente²⁹ e afirmou “pra mim hoje definir trabalho, trabalho é uma ocupação, pra mim, *trabalho é uma ocupação do seu tempo*” (fragmento 34).

Esse sentido do trabalho não está presente em nenhum dos *ethos* trazidos por Bendassolli (2007). Até é possível estabelecer uma relação mais geral com o *ethos* consumista, como ocorreu em Rosa: ela tinha uma necessidade de preencher o seu tempo com alguma atividade que ocupasse a sua mente, o trabalhar satisfaz essa necessidade e lhe trouxe motivação. Todavia, o foco aqui é a satisfação de uma necessidade, que poderia ser qualquer uma. Assim como a contribuição social de João, não há nas narrativas trazidas por Bendassolli (2007) nenhum aspecto associado a ocupação do tempo e da mente como um motivo que leva os indivíduos a trabalharem. Porém, ambas as razões estão presentes em outros estudos sobre o sentido do trabalho. A pesquisa realizada por Morin (2001), por exemplo, coloca que um trabalho com sentido é aquele que mantém o indivíduo ocupado.

No âmbito da contribuição social, Hackman e Oldham (1976) colocaram como uma das características de um trabalho com sentido sua capacidade de impactar positivamente nas outras pessoas e na sociedade. O padrão C de definição do trabalho trazidos por England e Whiteley (1990), integrantes do MOW, coloca o trabalho como sendo, dentre outras coisas, algo que outras pessoas se beneficiam, agrega valor e contribui com a sociedade. A pesquisa realizada por Oliveira et al. (2004) identificou a contribuição aos outros e a sociedade como uma das dimensões do sentido do trabalho para estudantes de Gestão de pessoas. Por fim, a contribuição social é colocada como elemento de um sentido substantivo do trabalho em Andrade, Tolfo e Dellagnelo (2012).

4.2.2 Alterações no sentido do trabalho

Uma alteração no sentido do trabalho parece ter ocorrido com Maria e tem uma relação direta como o arranjo de trabalho domiciliar. Quando trabalhava como costureira em um fabrico de terceiros, ela não gostava do que fazia, a satisfação só surgiu posteriormente, quando iniciou a facção. Ela afirma:

Fragmento 35: Antigamente eu trabalhava mais pelo fator financeiro, né. Logo quando eu comecei, a gente jovem precisa de muita coisa, quer muita coisa e os pais não podem dar, a gente procura essa independência. Aí eu trabalhava mais pelo dinheiro

²⁹ Seção 4.1.5, página 85.

que eu ganhava e hoje não, já, aí depois eu não gostava da profissão. Às vezes ia até com raiva mesmo, chegava é mal-humorada. Aí depois, com o passar do tempo, quando eu comecei a trabalhar em casa, foi que eu comecei a aprender a gostar. Quando eu pegava na tesoura pra cortar muitas vezes o tecido, formar uma roupa, aí eu comecei a aprender a gostar do que ia fazendo aos poucos.

Assim como João, Maria começou a trabalhar com 15 anos motivada por desejos de consumo e maior independência financeira. Nessa fase, o trabalho era tido como um *instrumento de acesso a renda* (ethos instrumental) e havia uma *separação do prazer* (ethos disciplinar). Essa percepção continuou mesmo quando adulta e mãe. Maria sentia que tinha o dever de proporcionar uma vida boa para os filhos, mesmo que a atividade não fosse prazerosa (ethos disciplinar), através do salário que recebia por ser trabalho (ethos instrumental), como é possível observar no fragmento 36.

Fragmento 36: Ó, hoje eu trabalho porque eu gosto. Vamos dizer assim, antigamente, quando eu tinha as crianças, era mais pelas crianças, porque quando a gente é mãe a gente, por mais que tenha, por mais que os pais, o pai ajude, mas a gente tá sempre querendo algo mais né. Aí a mãe tá querendo trabalhar pra dar mais aos filhos. *Mas hoje, como eu não tenho mais essa responsabilidade, eu gosto do que faço, não é nem tanto pelo financeiro, é mais porque eu gosto mesmo. Eu me identifico com tá montando aquela peça [...] Como se eu me sentisse útil.* (Maria)

A relação de Maria com trabalho mudou a partir do momento que ela começou a trabalhar de casa. Quando questionada a respeito dos motivos que podem ter levado a essa alteração, a costureira afirmou:

Fragmento 37: Eu acho que veio um *amadurecimento*, também tem isso né. E a minha *liberdade*, quando a gente tá trabalhando nas firma, ele prende muito. É, puxa muito de você, não quer saber se você tá doente, se você tá com algum problema ou nada, aí eu acho que era isso também, que pressiona muito nas firmas. *Deixa a gente não gostar do que tá fazendo e em casa, não. Eu, eu sei o meu limite.*

O amadurecimento foi pontuado como uma das questões que influenciaram na percepção do trabalho da participante (fragmento 37). Quando Maria migrou para o trabalho domiciliar aos 28 anos³⁰, carregava um conhecimento acumulado sobre si e sobre a vida diferente daquela adolescente que começou a trabalhar aos 15 anos, que implicou na sua visão do trabalho. Ela já era casada e tinha filhos e optou por trabalhar de casa para conciliar sua vida profissional com o cuidado das crianças. Possivelmente, aos 28 anos, a costureira sabia que o trabalho domiciliar era o mais adequado para o estilo de vida que desejava, o que inicialmente

³⁰ Maria trabalha há 33 anos no ramo de confecção. Desses, 13 anos foram em fabricos de terceiros e 20 anos na facção anexa a sua casa.

já fazia enxergar sua ocupação de uma forma mais positiva.

O segundo ponto é que o trabalho domiciliar lhe proporciona maior liberdade. Como exposto na seção 4.1.6, a maior autonomia na gestão do tempo e no ritmo de trabalho foi constantemente apontada como um dos benefícios de se trabalhar em casa. Segundo Maria, esse aparente benefício do arranjo domiciliar também implicou positivamente na sua relação com o trabalho (fragmento 37), já que seu empregador anterior cobrava muito e em certa medida limitada sua atuação como mãe. Atualmente ainda, é somado o fato de a costureira não ter mais responsabilidade financeira com os filhos já adultos (fragmento 36).

Esses três fatores, amadurecimento, liberdade e ausência de responsabilidade financeira com os filhos implicaram na percepção do trabalho da Maria. Desses, o único que tem relação direta com as especificidades do trabalho domiciliar é a liberdade e foi ela que também implicou no sentido em Carla. Quando trabalhava em outro arranjo de trabalho, no escritório de um parente, o trabalho era associado a algo negativo, sendo definido como “Peso [risos]. peso, correria, tem que fazer, tem que entregar, é, tem que atingir metas [...] pra mim era um peso muito grande. Era estresse total” (fragmento 38). Agora, como costureira trabalhando em casa, enxerga o trabalho como uma atividade que proporciona prazer e não é compulsório (fragmento 16.2).

Carla levantou dois pontos que podem ter implicado nessa alteração. O primeiro foi a liberdade de não seguir horários: antes ela tinha que cumprir uma jornada padrão, agora pode trabalhar por ciclos e descansar na praia no intervalo entre eles. O segundo é a falta de reconhecimento financeiro pelo seu esforço: antes ela não recebia metade do valor que recebe atualmente, agora possui carro, casa e outros bens de consumo conquistados durante os 17 anos de facção. Esses dois aspectos podem ser relacionados, respectivamente, a liberdade e aos ganhos maiores possibilitados pelo pagamento por peça, ambos destacados como prós do trabalho domiciliar no PCAP (seção 4.1.6).

Quando Rosa foi questionada se a definição e a importância do trabalho mudariam caso estivesse em um arranjo de trabalho diferente do domiciliar, ela afirmou que acha que seria diferente porque mudaria o local de realização. Como exposto da seção espaço de trabalho, a costureira tem começado a se incomodar com o compartilhamento dos espaços de trabalho e da vida pessoal. Entretanto, ela não apresentou qual seria essa modificação.

Nesse mesmo entendimento, João afirmou que não haveria diferença nas respostas se trabalhasse em outra configuração do trabalho, pois o tempo de trabalho seria o mesmo. Sendo assim, as especificidades do trabalho domiciliar não teriam impacto na sua concepção. Todavia,

é fundamental pontuar que o único elemento de comparação utilizado foi o tempo de trabalho. Helena também afirmou que as respostas não seriam diferentes em outro formato de trabalho. Entretanto, ela acredita que o trabalho domiciliar ocupa mais horas do seu dia que outros tipos de arranjos. Nesse sentido, no âmbito da centralidade, poderia haver alterações.

Frente a essa conjuntura, as mudanças de sentido do trabalho para Carla e Maria quando passaram a desenvolver o trabalho de casa e os motivos que afirmam ter implicado nessa percepção possivelmente tem ligação com as características do arranjo de trabalho. Nesse contexto, a sessão a seguir busca analisar a relação entre os sentidos do trabalho identificados entre os trabalhadores domiciliares do PCAP e as características do arranjo de trabalho.

4.3 Os sentidos do trabalho e as especificidades do trabalho domiciliar industrial no PCAP

Esta seção tem o objetivo de relacionar os sentidos do trabalho domiciliar industrial no PCAP, apresentados na seção 4.2, com as características desse arranjo do trabalho, descritas na seção 4.1. A perspectiva de sentido do trabalho adotada neste estudo foi a representação pessoal que o trabalho tem para o indivíduo. Entretanto, esse sentido se apresenta como um construto psicossocial (BENDASSOLLI E GONDIM, 2014; BORGES, TAMAYO, 2001; MOW, 1987): existe uma parte dele compartilhada socialmente, influenciada por aspectos históricos, econômicos, políticos e culturais, e outra fruto de uma singularização do sujeito, que envolve aspectos psicológicos. Por isso, o sentido do trabalho deve ser compreendido a partir do que Pagès et al. (1993) chama de espaço sócio-mental, em que são estabelecidas correspondências entre as estruturas sociais e as psicológicas, as quais possuem uma dinâmica recíproca de influência.

Nesse entendimento, o construto psicossocial dos sentidos do trabalho domiciliar identificados no PCAP é descrito a seguir. No âmbito social, há as cinco narrativas sobre o sentido do trabalho (BENDASSOLLI, 2007), que trazem os aspectos mais estáveis ligados ao período pós-moderno. Além disso, existem as experiências de vida mais imediatas, ligadas a episódios específicos ou valores recebidos durante o processo de socialização, através da família e da comunidade. Por fim, há as características do trabalho domiciliar no Polo, que funcionam como um *modus operandi* com uma cultura e estruturação do trabalho típica da região. No âmbito psicológico, está a singularização dos aspectos sociais pelos sujeitos, ou seja, como eles apreendem as cinco narrativas, as características do trabalho e suas experiências de

vida, fundamental na construção da sua representação pessoal do trabalho.

Como os cinco *ethos* sobre o sentido do trabalho na pós-modernidade são apreendidos por esses trabalhadores já foi detalhado na seção 4.2. Todavia, é importante pontuar algumas questões que se evidenciaram. Todos os participantes da pesquisa tiveram aspectos do seu sentido do trabalho relacionados a dois ou mais *ethos*. Conforme pontuado por Bendassolli (2007), essa característica é compartilhada pelos indivíduos pós-modernos que convivem com uma sobreposição de narrativas, podendo gerar uma insegurança ontológica. Esses indivíduos não conseguem amparar a sua relação com o trabalho em um único *ethos* que seja coerente para ele e as outras narrativas que o cercam, causando-lhe uma insegurança ontológica.

Frente a insegurança ontológica, os trabalhadores recorrem a algumas estratégias. A partir do relato dos participantes foi possível observar duas delas: o Eu irônico e o Eu reflexivo. Dentre as características do Eu irônico está o desapego a crenças, estando disposto a se desligar e adquirir novos empregos e passar por esses vários *ethos* sem afetar a sua ação (BENDASSOLLI, 2007). Nesse contexto, o Eu irônico apresenta traços de ação de Carla, que passou por diferentes empregos (escritório, loja, *uber* e agora costureira) e teve relações diferentes com o trabalho (trabalho como fardo e trabalho como prazer) sem aparentes dificuldades.

O Eu reflexivo tem como característica central a reflexividade para responder aos dilemas existenciais de forma autônoma, construindo uma narrativa autobiográfica que lhe traga sentido (BENDASSOLLI, 2007). Nessa perspectiva, se destaca a relação de João com o seu trabalho, o qual desenvolve uma narrativa de que começou a empreender porque também queria agregar positivamente a vida das outras pessoas e ao Estado. O costureiro construiu um sentido para o seu trabalho que tira sua ação do âmbito individual e coloca como algo relevante socialmente. Assim, essa narrativa pode funcionar como resposta aos dilemas existenciais. Por exemplo, caso se questione a respeito da mudança na carreira ou esforço que despende no trabalho, ele pode se prender à narrativa que existe uma causa maior que fundamenta as suas ações.

Nesse mesmo entendimento, os relatos de Ana sobre a costura como um sonho e todo o processo de superação e desenvolvimento pessoal até ser tornar uma costureira, também parece com a construção de uma narrativa autobiográfica que lhe traga sentido. Dessa forma, quando as angústias relativas ao seu atual emprego surgirem, ela pode recorrer à narrativa de que está vivendo o seu sonho. Todavia, seriam essas narrativas autobiográficas suficientes para trazer sentido às ações individuais?

Ainda no campo da apreensão dos cinco ethos pelos trabalhadores, foi possível observar a presença de aspectos da narrativa instrumental do trabalho em todos os participantes. Isso possivelmente ocorreu devido a influência da lógica instrumental e capitalista, ligada a eficiência e produtividade, que domina a sociedade contemporânea (BENDASSOLLI, 2007). Nesse sentido, os aspectos centrais da narrativa (o trabalho numa perspectiva de troca e como instrumento de acesso à renda) se relacionam com a própria característica do trabalho por peça, em que o resultado (salário) é proporcional ao esforço despendido (trabalho). Além disso, o prazer esteve presente no discurso de todos os trabalhadores, ora associado ao ethos consumista, ora ao romântico-expressivo, como é possível observar na distribuição da tabela 2 (4).

A respeito da apreensão das características do trabalho domiciliar no PCAP pelo indivíduo, se percebeu uma implicação da percepção geral dessas especificidades na relação com o trabalho. Essa implicação foi percebida a partir da alteração do sentido do trabalho para Maria e Carla quando passaram a trabalhar de casa. Por percepção geral se entende quais pontos do quadro 7 (4) se destacam na avaliação do trabalho domiciliar, se os positivos ou os negativos. Nesse entendimento, se destacarem os pontos positivos, o trabalho domiciliar vai ser taxado como positivo, pois os benefícios “compensam” os malefícios, enquanto se os negativos receberem destaque, o mesmo arranjo do trabalho vai ser rotulado como negativo, por seus benefícios não serem suficientes para compensar os malefícios.

A maior autonomia e o maior salário foram mencionados pelas costureiras como os pontos que contribuíram diretamente para a alteração do sentido do trabalho, que se relacionam com a flexibilidade de horários, a possibilidade de definir os próprios valores organizacionais e conciliar o trabalho com o cuidado dos filhos. Essas costureiras também enxergam pontos negativos no trabalho domiciliar. Em outros momentos das entrevistas, elas compartilharam sua insatisfação a respeito da inexistência de direitos e garantias trabalhistas, do trabalho desvalorizado pelo contratante, do salário condicionado a produtividade, do trabalho sazonal, da sobrecarga e da exigência por multifuncionalidade. Entretanto, Maria e Carla apresentam uma percepção geral positiva do trabalho domiciliar e isso menos tem a ver com a quantidade de benefícios *versus* positivos do que o juízo de valor que dão ao conjunto dos pontos. É como se colocassem esses aspectos numa “balança de dois pratos” e o lado que é considerado mais importante por elas é o que pende e define sua percepção geral do trabalho.

A percepção geral positiva do arranjo domiciliar de Maria e Carla acaba implicando na forma como enxergam o seu trabalho. Como exposto na seção 4.2, antes as costureiras enxergavam o trabalho como um fardo, associado ao ethos moral-disciplinar (que divide o

trabalho do prazer e o coloca no campo do dever) e ao instrumental (sobretudo relacionado ao trabalho como instrumento de renda), mas agora sentem prazer no trabalho que desenvolvem, embora a instrumentalidade ainda permaneça. Apesar do prazer de Carla estar mais associado ao ethos consumista e o de Maria ao romântico-expressivo, a essência da definição de trabalho para ambas é algo bom, que faz bem.

É possível perceber essa mesma dinâmica da percepção geral do trabalho domiciliar implicando na relação com o trabalho nos relatos da segunda trabalhadora trazida em Pega-se (2020). Durante o documentário, os depoimentos da costureira são permeados por vários pontos negativos desse arranjo do trabalho, como o trabalho desvalorizado pelo contratante, dores no corpo, prazos apertados e extensas jornadas de trabalho. O único ponto positivo mencionado foi a possibilidade de adquirir um maior salário se comparado aos ganhos da agricultura, marcada pela sazonalidade. Embora o documentário ofereça apenas um recorte das falas coletadas das trabalhadoras, somente pelos trechos apresentados já é possível perceber que a costureira cultiva uma percepção geral negativa que produz uma definição também negativa do trabalho, como um peso. Essa percepção é corroborada quando a costureira afirma que, se pudesse, já teria parado de trabalhar no ramo e não quer repassar a ocupação para a filha. Parece não existir um prazer no desenvolvimento do trabalho, mas ele é tido como uma obrigação que serve apenas para prover o sustento, aspectos relacionados ao ethos moral-disciplinar e ao instrumental, respectivamente.

A apreensão das características do trabalho domiciliar pelos sujeitos também pode ser associada às condições de trabalho e a precariedade subjetiva. As condições contextuais de desenvolvimento do trabalho dizem respeito a inexistência de uma infraestrutura adequada e ao barulho das máquinas. Essas condições de trabalho afetam não somente o corpo dos indivíduos, mas os riscos que impõem geram também consequências psíquicas e afetam a sua relação com o trabalho (DEJOURS, 2003). Nesse sentido, a partir dos relatos dos participantes foi possível perceber que o barulho das máquinas pode desencadear estresse e ansiedade; e a ausência de cadeiras ergonômicas, dores no corpo que também podem implicar em estresse e sofrimento.

Essa degradação das condições de trabalho, a inexistência de direitos e garantias trabalhistas e a transferência de custos para o trabalhador foram mencionadas como pontos negativos do arranjo domiciliar do trabalho. Essas características fazem parte de um processo multifacetado de fragmentação das relações de trabalho que tem ocorrido nas últimas décadas, no qual essa precariedade objetiva vivenciada pelos trabalhadores está interrelacionada com uma precariedade subjetiva, promovendo estresse e sofrimento (ANTUNES, 2018; LINHART,

2009). Nesse contexto, foi possível identificar nos relatos dos trabalhadores uma vivência de insegurança subjetiva devido à ausência de direitos e garantias trabalhistas. O vínculo com o empregador é instável e depende do desempenho do trabalhador, caso ele fique doente por um período, esse vínculo é interrompido e não há uma assistência do empregador ou da previdência. Fora isso, os trabalhadores compartilham do medo em relação ao futuro e a aposentadoria.

O estresse, a angústia e o medo advindos dessas condições objetivas também podem implicar na forma como o sujeito enxerga o seu trabalho. Entretanto, essa concepção parece também estar sujeita à dinâmica da percepção geral. Como exposto, a carência de direitos e garantias trabalhistas foi pontuada por Maria e Carla como um dos pontos negativos desse arranjo de trabalho. Inclusive, Maria compartilhou o medo e a insegurança que sentia de ficar doente ou perder o vínculo com a sua única contratante. Entretanto, essa percepção individual da característica não foi capaz de influenciar sua definição do trabalho, prevaleceu o julgamento de valor da percepção geral. Ao que parece, as características individualmente não têm “força” para implicar no sentido do trabalho, talvez somente se aquela única característica fosse valorizada pelo trabalhador mais do que qualquer outra. Nesse caso, a opinião sobre essa característica seria taxativa na percepção geral.

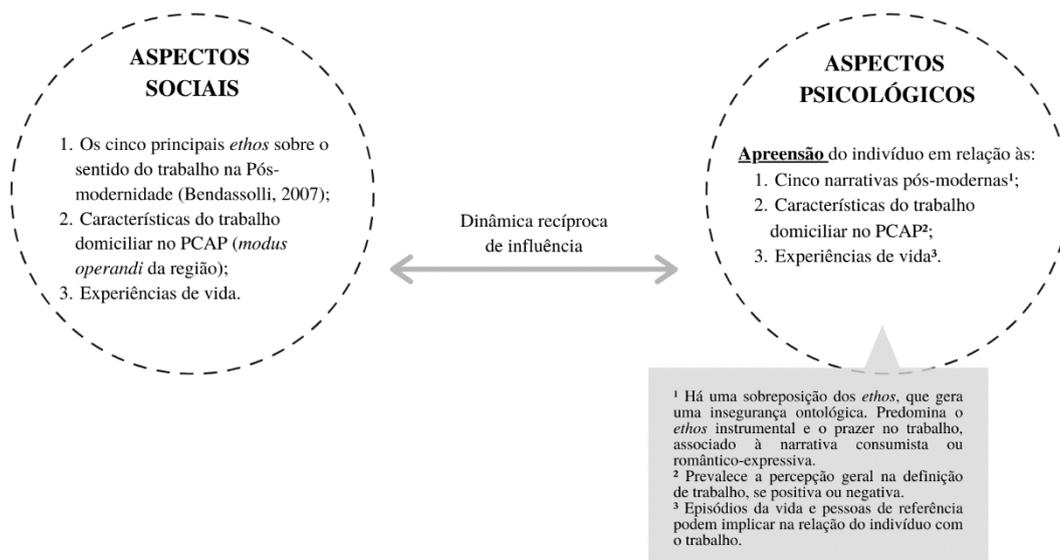
Por fim, a apreensão das experiências de vida do indivíduo também vai implicar na forma como ele enxerga o seu trabalho. Essas experiências de vida dizem respeito a episódios específicos da vida do sujeito que influenciaram na percepção do seu trabalho. Rosa e sua luta contra o câncer e a depressão é representante dessa possibilidade de influência. Conforme exposto na seção 4.2, esse episódio na vida da costureira a fez refletir sobre a brevidade e o valor da vida e possivelmente implicou na sua percepção sobre as contradições vivenciadas no trabalho. As angústias advindas do trabalho tendem a ser desconsideradas e os pontos positivos são enfocados, fazendo com que Rosa tenha uma percepção geral positiva do trabalho.

Valores recebidos durante o processo de socialização também fazem parte das experiências de vida do indivíduo. A socialização de uma forma mais geral também se relaciona com a apreensão das cinco principais narrativas sobre o sentido do trabalho na pós-modernidade. Entretanto, aqui se refere a experiências mais imediatas, ligadas a família e a comunidade. Nesse sentido, se destaca a experiência de Ana, a qual cresceu rodeada por mulheres costureiras que admirava, sua mãe, sua tia e a sua avó, e essa convivência e inspiração fez com que desenvolvesse o desejo de se tornar costureira. Para além da narrativa autobiográfica criada, a forma positiva e relacionada a aspectos substantivos que vê o seu trabalho foi fruto do exemplo de sua família. Situação que pode ser contextualizada no que

Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010) chama de fontes de significado do trabalho, dentre os quais estão a família e pessoas próximas, como colegas de trabalho.

Frente a essa conjuntura de aspectos sociais e psicológicos em uma relação dialética entre si, a imagem 6 apresenta o construto psicossocial dos sentidos do trabalho domiciliar no PCAP.

Imagem 6 (4) – Construto psicossocial dos sentidos do trabalho domiciliar no PCAP



Fonte: Elaborada pela autora (2022)

Como é próprio da análise do fenômeno, os aspectos sociais e psicológicos apresentados na figura 6 apresentam uma relação de influência mútua na construção dos sentidos do trabalho para o sujeito (BENDASSOLLI E GONDIM, 2014; BORGES, TAMAYO, 2001; MOW, 1987; PAGÈS et al.). É fundamental pontuar que foram apresentados os aspectos identificados na representação pessoal do trabalho para os trabalhadores domiciliares do PCAP. Entretanto, esses aspectos não são taxativos, sobretudo no âmbito da singularização pelo sujeito, já que podem existir outros elementos psicológicos capazes de influenciar na percepção do trabalho. Isto posto, a seção a seguir apresenta as conclusões desse estudo, suas principais contribuições, limitações e sugestões de desdobramentos da pesquisa.

5 CONCLUSÕES

Este estudo teve como objetivo geral compreender os sentidos atribuídos ao trabalho domiciliar industrial em unidades produtivas do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano (PCAP). Para isso, trouxe como objetivos específicos: descrever as características do trabalho domiciliar industrial desenvolvido em unidades produtivas do PCAP; identificar quais os sentidos do trabalho para os(as) trabalhadores(as) dessas organizações; e relacionar os aspectos dos sentidos do trabalho identificados com as características desse arranjo do trabalho no PCAP.

O conjunto de características que formam a “peça típica” do trabalho domiciliar no PCAP são: relações de trabalho terceirizadas e informais; demanda sazonal; sistema de pagamento por peça; movimentos repetitivos na confecção das peças; trabalhadores multifuncionais; conjugação entre o espaço de trabalho e da vida privada; barulho das máquinas; ausência de infraestrutura adequada; mão-de-obra composta principalmente por familiares; ritmo de trabalho acelerado; extensas jornadas de trabalho; predomínio de uma perspectiva instrumental do tempo; e as mulheres conciliando o trabalho produtivo com o trabalho reprodutivo. Diante disso, os(as) trabalhadores(as) domiciliar da região consideram as implicações práticas dessas características como positivas e/ou negativas.

Foram definidos como pontos positivos um maior salário e autonomia, que viabiliza definir os próprios horários e valores organizacionais, e a possibilidade de conciliar o trabalho na confecção com o cuidado dos filhos. Já como implicações negativas foram pontuadas: inexistência de direitos e garantias trabalhistas; custos transferidos para o trabalhador; trabalho desvalorizado pelo contratante; recebimento de um salário somente se conseguir produzir; carência de representação organizada, como o sindicato é para os formalizados da região; trabalho sazonal; jornadas de trabalho extenuantes, sobrecarga; dores do corpo; perda da privacidade; prazos apertados que aceleram o ritmo de trabalho; e exigência de multifuncionalidade.

Os(as) trabalhadores(as) possuem julgamentos de valor a respeito dessas características que produz uma percepção geral negativa ou positiva do trabalho desenvolvido. Essa percepção geral parece ter menos relação com a quantidade de vantagens *versus* desvantagens do que a importância atribuída ao conjunto. De forma alegórica, é como se os pontos positivos e negativos fossem colocados em lados opostos de uma “balança de dois pratos”, o lado que pende é aquele em que o conjunto é considerado mais importante pelo indivíduo. É esse lado

que vai definir sua percepção geral do trabalho, ou seja, o juízo de valor individual das características implica no juízo de valor do conjunto delas, que forma uma percepção geral positiva ou negativa do trabalho. Dessa forma, por exemplo, o sujeito pode até considerar ruim não possuir direitos e garantias trabalhistas, mas se ele valorizar mais sua autonomia e um maior salário, o trabalho domiciliar que desenvolve é considerado positivo.

A respeito dos sentidos do trabalho para os(as) trabalhadores(as) domiciliares do Polo, foram identificados aspectos que podem ser associados a todas as cinco narrativas pós-modernidade sobre o sentido do trabalho (BENDASSOLLI, 2007). Nesse contexto, esses trabalhadores convivem com uma sobreposição de dois ou mais *ethos*, gerando uma insegurança ontológica que faz os trabalhadores recorrerem a algumas estratégias, como construir uma narrativa autobiográfica que lhe traga sentido ou ser desapegado às ocupações.

O *ethos* instrumental, em que o trabalho é tido numa perspectiva de troca, como um meio para se obter uma renda e acessar bens de consumo, esteve presente no discurso de todos os participantes da pesquisa. Ao mesmo tempo, os indivíduos associam o trabalho ao prazer, a partir da narrativa consumista (o trabalho é um *meio* para o prazer) ou romântico-expressiva (o prazer está *no* trabalho). Nesse entendimento, também foi percebida uma relação paradoxal de amor e ódio com o trabalho, relacionado ao prazer e a angústia que a ocupação promove (PAGÈS et al., 1993).

Foram ainda detectados aspectos que não se relacionam de forma direta com nenhum dos cinco *ethos* trazidos por Pedro Bendassolli (2007), a saber: o trabalho como um meio para ajudar as outras pessoas e diminuir as responsabilidades do Estado; e o trabalho como uma atividade que ocupa o tempo e a mente. Esses aspectos já haviam sido descobertos em pesquisas anteriores sobre os sentidos do trabalho em outros arranjos, como a realizada por Estelle Morin (2001) e England e Whiteley (1990), integrantes do *Meaning of Work International team* (MOW), respectivamente.

Houve também mudanças no sentido do trabalho quando este passou a ser realizado em casa. As duas costureiras que passaram por essa alteração consideram a autonomia e o salário recebido como pontos fundamentais, o que produziu uma perspectiva geral positiva do trabalho domiciliar, relacionado ao prazer. Anteriormente, quando trabalhavam em um arranjo distinto, as participantes não gostavam do trabalho que desenvolviam, apesar de ser na mesma ocupação. Essas alterações de sentido também foram detectadas a partir de um episódio marcante da vida, como no enfrentamento de uma doença que fez uma costureira atribuir maior importância ao trabalho como produtor de sentido para a própria vida, além de subestimá-lo como fonte de

angústias. Ademais, foram identificadas pessoas de referência capazes de influenciar na concepção do trabalho do indivíduo.

Frente a essa conjuntura, é possível compreender que a representação pessoal do trabalho domiciliar no PCAP é formada por um construto do psicossocial: no âmbito social, há aspectos ligados as narrativas pós-modernas sobre sentido do trabalho, as experiências de vida do indivíduo (como episódios específicos e pessoas de referência) e as características do trabalho domiciliar na região; e no âmbito psicológico, pela apreensão dos aspectos sociais pelo sujeito. Esses aspectos dos diferentes âmbitos estão em uma relação dialética de influência.

A compreensão dos sentidos do trabalho domiciliar trazidas neste estudo agrega ao conhecimento existente sobre o fenômeno ao analisá-lo a partir de uma situação laboral que carece de pesquisas. No âmbito da teoria dos cinco principais *ethos* sobre o sentido do trabalho na pós-modernidade de Pedro Bendassolli (2007), a pesquisa identificou aspectos na percepção do trabalho dos participantes que não eram abordadas em nenhuma das narrativas, o que pode contribuir com o avanço da teoria. Fora isso, a pesquisa trouxe uma descrição do trabalho domiciliar no PCAP que pode servir de base para outras pesquisas sobre esse arranjo do trabalho na região. No que diz respeito as implicações sociais, o estudo evidenciou uma realidade de precariedade objetiva e subjetiva a qual estão sujeitos os trabalhadores domiciliares do PCAP.

Se espera retornar os resultados aos sujeitos desse estudo de duas maneiras. As visitas de campo trouxeram um conhecimento de instituições importantes no acesso a esses trabalhadores domiciliares. Um desses intermediário é uma empresa de contabilidade da região, responsável por formalizar pequenas unidades produtivas, conhecida por disseminar o conhecimento fiscal e trabalhista de forma acessível através de seminários gratuitos. Nesse sentido, a primeira estratégia de retorno dos resultados é realizar seminários em parceria com instituições-chave e em eventos de pequenos empreendedores do PCAP. A segunda estratégia é adaptar o conteúdo a um formato acessível e compartilhar através das redes sociais. Para isso, será utilizado o perfil no Instagram do grupo de pesquisa Observatório da Realidade Organizacional Pernambuco (ORO-PE) e o de instituições-chave parceiras. Além disso, o conteúdo será distribuído em grupos de trabalhadores de confecção do PCAP no Facebook.

Como limitações da pesquisa está o fato de a compreensão dos sentidos do trabalho não abranger processos psicológicos mais específicos que também podem influenciar na representação pessoal do trabalho. Outra questão é o fato de todos os participantes da pesquisa residirem em Caruaru. Apesar de Caruaru ser considerado o principal município do PCAP e os documentários analisados apresentarem também outros, trabalhadores das demais cidades do

APL poderiam trazer informações que enriqueceriam as análises. Ademais, a quantidade reduzida de visitas de campo, já que o período de coleta e análise dos dados coincidiu com o de alta demanda no polo. Nesse sentido, mais visitas de campo e entrevistas presenciais poderiam promover uma maior aproximação da realidade dos sujeitos.

Por fim, para desdobramentos da pesquisa, se sugere: compreender os sentidos do trabalho domiciliar industrial em outros polos têxteis no país; e analisar os sentidos do trabalho em outros tipos de trabalho domiciliar, como os teletrabalhadores de produtos e/ou serviços, que trabalham em *home office* por intermédio das Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs). Além disso, surgiram outras temáticas que podem ser trabalhadas em estudos futuros sobre o trabalho no PCAP, são elas: a representação e a organização política dos trabalhadores de confecção informal; o trabalho infantil latente na indústria de confecção do PCAP; e a desigualdade de gênero nas relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. Uberização: a era do trabalhador just-in-time?. **Estudos avançados**, v. 34, p. 111-126, 2020.
- ALBANOZ, S. **O que é trabalho**. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1988.
- ANDRADE, S. P. C. de; TOLFO, S. da R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 16, p. 200-216, 2012.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho**: Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do trabalho. 11. ed. Campinas: Cortez Editora, 2006.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BADARÓ, M. **A classe trabalhadora de Marx ao nosso tempo**. São Paulo: Boitempo, 2019.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BEZERRA, E.; CORTELETTI, R. F.; ARAUJO, I. M. Relações de trabalho e desigualdades de gênero na indústria têxtil e de confecções do nordeste. **Caderno CRH (Online)**, v. 33, p. 1-20, 2020.
- BEZERRA, E. M. **O Trabalho a domicílio das mulheres do Cariri paraibano no polo de confecções do Agreste de Pernambuco**. 2011. 150f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Universidade Federal de Campina Grande, Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Campina Grande (PB), 2011.
- BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 6, p. 20-29, 1995.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. 2. ed. Petrópolis: Editora vozes, 2002.
- BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Tradução por Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.
- BENDASSOLLI, P. F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida: Idéias & Letras, 2007.
- BENDASSOLLI, P. F. **Psicologia e trabalho**: apropriações e significados. 1. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

BENDASSOLLI, P. F.; GONDIM, S. M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en psicología latinoamericana**, v. 32, n. 1, p. 131-147, 2014.

BLANCH, J. M. Trabajar en la modernidad industrial. In: _____ (Org.) 2003. **Teoría de las relaciones laborales: fundamentos**. Barcelona: Editora UOC, 2003. p. 19-148.

BORGES, L. O. Os atributos do significado do trabalho e sua mensuração. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 13, n. 2, p. 211-220, 1997.

BORGES, L. O. **O Significado do Trabalho e a Socialização Organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados**. 1998. 135 f. 1998. Tese de Doutorado. Tese (Doutorado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade de Brasília, Brasília, DF.

BORGES, L. de O.; TAMAYO, A. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001.

BRAGA, B. M. **Os arranjos econômicos, sociais e laborais que constituem o Agreste das confecções/Pernambuco/Brasil**. 2019. 221f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Ciências Sociais, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, João Pessoa (Paraíba), 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01. mai. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 03.mar. 2021.

BRASIL. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Lei Nº 8.213, de 24 de Julho De 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 03.mar. 2022.

BRAVERMAN, H. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2015.

BRIDI, M. A.; BOHLER, F. R.; ZANONI, A. P. **Relatório técnico-científico da pesquisa: o trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. Curitiba: UFPR, GETS, REMIR, 2020.

CAELLI, K.; RAY, L.; MILL, J. ‘Clear as Mud’: Toward Greater Clarity in Generic Qualitative Research. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 2, n. 2, p. 1–13, 2003.

CHANLAT, J. F. **Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social**. São Paulo: Atlas, 2000.

CINCROCAR CARUARU. **Tabela do piso salarial da categoria, suas frações, horas-extras e respectivos consectários legais**. 2019. Disponível em: <https://www.instagram.com/p/BvKyI9zntLs/?utm_medium=copy_link> Acesso em: 10 jan. 2022.

COLBARI, A. A análise de conteúdo e a pesquisa empírica qualitativa. In: SOUZA, E. M. de. (org.). **Metodologias e analíticas qualitativas em pesquisa organizacional**: uma abordagem teórico-conceitual. Vitória: EDUFES, 2014. p. 241-272.

CORTELETTI, R. de F. Informalidade, Terceirização e Trabalho Domiciliar em Facções de Costura de Santa Cruz do Capibaribe - PE. In: Encontro do Observatório do Mercado de Trabalho do Maranhão, 3., 2020, São Luís. **Anais eletrônicos...** São Luís: UFMA, 2020. Disponível em: <<https://www.doity.com.br/anais/3encontroomtma/trabalho/134410>>. Acesso em: 10 mai. 2021

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa**: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2003.

DENZIN, N. K. **Research act**. 3. ed. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1989.

DENZIN, N. K. Reading Film: Using films and videos as empirical social science material. In: FLICK, U.; KARDORFF, E. von; STEINKE, I. **A companion to Qualitative Research**. California: Sage Publications Inc., 2004.

DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O Planejamento da pesquisa qualitativa**: teorias e abordagens. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

DOURADO, D. P. et al. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos Ebape. BR**, v. 7, p. 349-367, 2009.

DOURADO, D. C. P et. al. **Relatório Final do projeto de pesquisa**: Avaliação das Implicações da Reforma Trabalhista Brasileira na Contratação de Pessoas no Polo Têxtil de Pernambuco, para empregadores e empregados. FACEPE; UFPE; ORO/PE, 2022. No prelo.

ENGLAND, G. W., WHITELEY, W. T. Cross-national meanings of working. In: BRIEF, A. P., NORD, W. R. **Meanings of occupational work**. Toronto: Lexington Books, 1990. p. 65-106.

ENOQUE, A. G.; BORGES, A. F.; SANTANA, A. C. S. Trabalho Domiciliar: um olhar sobre um velho/novo conceito. **Brazilian Geographical Journal**, v. 11, n. 2, p. 126-137, 2020.

ENOQUE, A. G.; BORGES, A. F.; SARAIVA, L. A. S. “Minha Casa, meu Trabalho...”: Trabalho Domiciliar na Indústria de Confecções de Goiás. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 5, n. 1, p. 130-158, 2015.

ESTOU me guardando para quando o carnaval chegar. Direção de Marcelo Gomes. Toritama, 2019. Digital (126min.).

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GALINDO, L. da S. **Uso corporativo do território e "facções" de costura: a reorganização**

espacial do setor de confecções de artigos do vestuário no Rio Grande do Norte. 2018. 243f. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais.** São Paulo: Saraiva, 2006.

GODOI, C. K.; MATTOS, P. L. C. L. Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico. *In:* GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais.** São Paulo: Saraiva, 2006. p. 301-324

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho:** crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2003.

HACKMAN, J. R., OLDHAM, G. R. **Motivation through the design of work:** test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, v. 16, p. 250-279, 1976.

HAN, B. **Psicopolítica:** o neoliberalismo e as novas técnicas de poder. Belo Horizonte: Âyiné, 2018.

HASSARD, J. Imagens do tempo no trabalho e na organização. *In:* CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Org.). **Handbook de estudos organizacionais.** São Paulo: Atlas, 2001. v. 2, p. 190-216.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna:** uma pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural. 17 ed. São Paulo: Edições Loyola, 2008.

HELENO, E. do A. **Configurações do trabalho a domicílio nas confecções de roupas de jeans no município de Toritama-PE.** 2013. 313 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013.

JACQUES, M. G. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. *In:* TAMAYO, A.; BORGES-ANDRADE, J. E.; CODO, W. (Orgs.). **Trabalho, Organizações e Cultura.** Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, 1996. (Coletâneas da ANPEPP, n. 11). p. 21-26.

KAHLKE, R. M. Generic qualitative approaches: Pitfalls and benefits of methodological mixology. **International Journal of Qualitative Methods**, v. 13, n. 1, p. 37-52, 2014.

KNAPIK, M. K. **O trabalho humano:** das sociedades comunais ao modo de produção feudal. 2. ed. Curitiba: Gráfica Popular, 2005.

KETCHUM, L. D., TRIST, E. **All teams are not created equal:** how employee empowerment really works. Newbury Park: Sage, 1992.

KROST, O.; BRANDÃO, L. A precarização das condições de trabalho em “facções” do ramo têxtil/vestuário em Blumenau/SC: a face oculta da reestruturação produtiva. **Desenvolvimento Regional em Debate**, v. 7, n. 1, p. 164-180, 2017.

KUBO, S. H.; GOUVÊA, M. A.; MANTOVANI, D. M. N. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 3, p. 28-49, 2013.

LEÃO, A. L. M. de S. et al. O que podemos aprender com o estudo de casos em Administração? Um ensaio baseado na abordagem naturalista de Robert Stake. **Revista Amazônia, Organizações e Sustentabilidade**, v. 1, n. 1, p. 45-59, 2012.

LIMA, A. M. de S. **As faces da subcontratação do trabalho: um estudo com trabalhadoras e trabalhadores da confecção de roupas de Cianorte e região**. 2009. 357 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2009.

LINCOLN, Y. S.; GUBA, E. G. Controvérsias paradigmáticas, contradições e confluências emergentes. In: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 169-192.

LINHART, D. Entrevista: Danièle Linhart. **Trab. educ. saúde (Online) [online]**. vol.9, n.1, pp. 149-160, 2011.

LIRA, S. Os aglomerados de micro e pequenas indústrias de confecções do Agreste/PE: um espaço construído na luta pela sobrevivência. **Revista de Geografia**, Recife, v. 23, n. 1, p. 98-114, 2006.

LUKÁCS, G. **Para uma ontologia do ser social**. São Paulo: Boitempo, 2012.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador, Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades da UFBA, v. 25, n. 65, 331-346, 2012.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política (Livro 1)**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 1867/2013.

MATOS, J. O. **Os sentidos do trabalho: a experiência de trabalhadoras de facções de costura da indústria de confecções no Ceará**. 2008. 130 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Ceará, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza-CE, 2008.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research in practice: examples for discussion and analysis**. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. Trabalho e seus sentidos. In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2003, Atibaia. **Anais...** Atibaia: ANPAD, 2003.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & sociedade**, v. 19, p. 47-56, 2007.

MOW (International Research Team). **The meaning of work**. 1 ed. Londres: Academic Press, 1987.

NEVES, D. R. et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 16, n. 2, p. 318-330, 2018.

OLIVEIRA, S. R. et al. Buscando o sentido do trabalho. Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28. **Anais...** Porto Alegre, RS: ANPAD, 2004.

OLIVEIRA, R, V. O polo de confecções do agreste pernambucano: ensaiando uma perspectiva de abordagem. *In*: ARAÚJO, Angela Maria Carneiro; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; (Org). **Formas de trabalho no capitalismo atual: condição precária e possibilidade de reinvenção**. São Paulo: Annablume, 2011. p.17-65.

ORNELL, F. et al. “Pandemic fear” and COVID-19: mental health burden and strategies. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 42, n. 3, p. 232-235, 2020.

PAIVA JR., F. G. DE; LEÃO, A. L. M. DE S.; MELLO, S. C. B. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 190-209, 2011.

PAGÈS, M. et al. **O poder das organizações**. Tradução de Maria Cecília Pereira Tavares e Sonia Simas Favatti. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1993.

PEGA-SE facção. Direção de Thais Braga. Caruaru, 2020. Digital (13 min.).

PEREIRA, A. M. B. A. **Dinâmica Formal-Informal em Lavanderias de Jeans e suas Implicações nas Relações de Trabalho**. 2017. 330f. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, Departamento de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, João Pessoa (Paraíba), 2017.

PERROW, C. A Society of organizations. **Theory and Society**, v. 20, n. 6, p. 725-762, 1991.

POLANYI, K. **A grande transformação**: as origens de nossa época. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2000.

PRÜGL, E.; TINKER, I. Microentrepreneurs and homeworkers: convergent categories. **World Development**, v. 25, n. 9, p. 1471-1482, 1997.

RAMOS, A. G. **A Nova ciência das organizações**: uma reconceituação da riqueza das nações. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1989.

ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**, v. 30, p. 91-127, 2010.

SÁ, J. G. S. de; LEMOS, A. H. da C. Sentido do trabalho: Análise da produção científica brasileira. **Revista ADM. MADE**, v. 21, n. 3, p. 21-39, 2017.

SACHUK, M. I.; ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SEBRAE. **Estudo de caracterização econômica do polo de confecções**. Recife: SEBRAE, 2003.

SEBRAE. **Estudo econômico do arranjo produtivo local de confecções do Agreste**. Relatório final Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de Pernambuco. Recife: SEBRAE, 2013.

SEBRAE. **Estudo Econômico das Indústrias de Confecções de Toritama/PE**. Recife: SEBRAE, 2019.

SIQUEIRA, L. B. de. **Informalidade e precarização: o trabalho das costureiras de facção de Fortaleza/Ceará**. 2012. 140f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Ceará, Departamento de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Fortaleza (CE), 2012.

SILVA, R.A.R; VALENÇA, A.C.M; **Terceirização e Quarteirização: Indicativos Estratégicos para Implementação**. XXII ENANPAD - Encontro da Associação de Programas de Pós-Graduação em Administração, Foz do Iguaçu/PR, set. 1998.

SON, S. **Defining the meaning of work for minority older adults: a comparative study between Korean Americans and African Americans**. 2006. Dissertation (Doctor of Philosophy) – Graduate School of Arts and Sciences, Columbia University, New York, 2006.

TOLFO, S. DA R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. spe, p. 38–46, 2007.

TRABALHO. **Michaelis**, 2021. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=trabalho>>. Acesso em: 15 abr. 2021.

VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; BRAGA, B. M. Território comercial de Toritama: persistência e metamorfoses da informalidade. **Política & Trabalho (Online)**, v. 41, p. 193-225, 2014.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

WEBER, M. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo: Martin Claret, 2002.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2020**. 2020. Disponível em: <<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>> Acesso em: 10 jan. 2021.

ZANATTA, M. S. **Quando o fabrico se torna Fábrica: desdobramentos do processo de**

formalização dos empreendimentos industriais de confecção em Caruaru-PE. 2016. 256f.
Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Departamento
de Sociologia, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Porto Alegre (RS), 2016.

**APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA
DA PESQUISA “OS SENTIDOS DO TRABALHO DOMICILIAR: UM
ESTUDO NAS FACÇÕES DE COSTURA DO POLO DE CONFECÇÕES
DO AGRESTE PERNAMBUCANO”**

Dados gerais	Data:	Município:
	Nome do entrevistado:	
	Gênero:	Idade:
Objetivos específicos	Perguntas	Aspectos a serem perpassados
1. Descrever o trabalho domiciliar industrial desenvolvido nas facções de costura do PCAP.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me conte um pouco sobre o trabalho que você realiza. Quais são as suas principais atividades? 2. Como é o seu típico dia e semana de trabalho? 3. Como é o seu ambiente de trabalho?³¹ 4. Você sente que o espaço da sua casa confunde com o da confecção? 5. Você trabalha com outras pessoas? Se sim, como é a relação com elas fora do ambiente de trabalho? 	<ul style="list-style-type: none"> • A natureza/descrição do trabalho desenvolvido pelo entrevistado; • A rotina de trabalho e a sua relação com o tempo dedicado a vida pessoal; • O ambiente de trabalho e a sua relação com o espaço da casa. • Entender o impacto na relação com familiares, vizinhos e amigos, quando compõem a mão de obra da unidade produtiva.
2. Identificar quais os sentidos que os trabalhadores(as) das facções de costura atribuem ao seu trabalho.	<ol style="list-style-type: none"> 6. O que é trabalho para você? Se você pudesse definir brevemente, como seria? 7. Por que você trabalha? 8. Qual a importância do seu trabalho em relação a outras áreas da sua vida? 	<ul style="list-style-type: none"> • A concepção pessoal e social do trabalho para o indivíduo; • As razões que levam a pessoa a trabalhar; • A centralidade do trabalho.
3. Relacionar os aspectos dessa atribuição de sentido com as especificidades do trabalho nessas unidades produtivas.	<ol style="list-style-type: none"> 9. Como você começou no ramo de confecção? Você sempre trabalhou em facção? 10. Você tem vontade de realizar outro tipo de trabalho e por quê? 11. Se o seu trabalho fosse outro, acha que as respostas que você me deu (definição e importância do trabalho e 	<ul style="list-style-type: none"> • A vivência do indivíduo com outras configurações do trabalho; • A diferença da relação do indivíduo com o trabalho domiciliar nas facções e outros arranjos do trabalho. • A percepção do entrevistado sobre o

³¹ Em caso de entrevista *online*, na qual a observação não foi possível.

	motivos para trabalhar) seriam diferentes, por quê? 12. Qual a parte boa e a parte ruim de trabalhar em casa?	trabalho realizado em casa.
--	--	-----------------------------

APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



UNIVERSIDADE
FEDERAL
DE PERNAMBUCO



OBSERVATÓRIO DA
REALIDADE
ORGANIZACIONAL
PERNAMBUCO
Grupo de pesquisa

Você está sendo convidado(a) para participar, como voluntário, da pesquisa intitulada *Os sentidos do trabalho domiciliar industrial: um estudo nas unidades produtivas do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano*³², de responsabilidade da mestrandia Mariana Larissa dos Santos Silva. Leia atentamente as informações a seguir e me pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Após ser esclarecido(a), caso aceite fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que consta em duas vias. Uma via pertence a você e a outra a pesquisadora responsável. Em caso de recusa, você não sofrerá nenhuma penalidade.

1) Objetivo da pesquisa: esta pesquisa tem como objetivo geral compreender os sentidos atribuídos ao trabalho domiciliar industrial em unidades produtivas do Polo de Confeções do Agreste Pernambucano (PCAP).

2) Participantes da pesquisa: pretende-se entrevistar indivíduos que trabalhem em período integral e de forma não temporária no processo produtivo de uma unidade produtiva do PCAP, em funcionamento no seu domicílio ou em um anexo dele.

3) Envolvimento na pesquisa: você tem liberdade de se recusar a participar ou continuar participando em qualquer fase da pesquisa, sem qualquer prejuízo. Sempre que quiser, poderá pedir mais informações por meio do telefone ou e-mail da pesquisadora. Ressalta-se que a partir da defesa final da dissertação os resultados apresentados não poderão ser retirados da pesquisa.

4) Sobre a coleta dos dados: as entrevistas serão coletadas de acordo com a disponibilidade e conveniência do usuário, presencialmente ou via plataforma *Google Meet*. Pede-se a permissão para gravar as respostas fornecidas pelos entrevistados. Caso o(a) entrevistado(a) queira acessar a transcrição e protocolo da entrevista, eles serão enviados por e-mail. Com a autorização dos participantes, a pesquisadora responsável também poderá observar a sua rotina de trabalho e fazer registros em formato de fotos e anotações sobre o ambiente de trabalho dele.

5) Uso dos dados e confidencialidade: As informações coletadas poderão ser divulgadas na dissertação da pesquisadora responsável, em trabalhos acadêmicos futuros, na página do Instagram do grupo de pesquisa Observatório da Realidade Organizacional Pernambuco (ORO-PE) e em páginas na web criadas para socializar os resultados da pesquisa. Em qualquer um desses formatos mencionados, a identidade dos participantes será mantida em total anonimato. Os dados da(o) voluntária(o) serão identificados com um código, e não com o seu nome, exceto se o(a) entrevistado(a) expressar nesse termo ou no ato da entrevista que permite a citação do

³² O presente título pode sofrer pequenas alterações ao longo da pesquisa.

seu nome na pesquisa. Desta forma, apenas a responsável pela pesquisa terá conhecimento dos dados, assegurando assim a privacidade dos participantes.

6) Benefícios: No âmbito acadêmico, esperamos que esta pesquisa contribua com o conhecimento existente sobre a temática dos sentidos do trabalho domiciliar. No que diz respeito a relevância social, almejamos que este estudo evidencie a realidade a que os trabalhadores do PCAP estão expostos, a fim de promover mudanças na estruturação do trabalho que tragam uma melhor qualidade de vida para esses indivíduos.

7) Contato: Você pode entrar em contato com Mariana Larissa dos Santos Silva, mestranda responsável pela pesquisa, através do celular (XX) XXXXX-XXXX ou pelo e-mail XXXXXXXXXXX@ufpe.br.

CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, com nº RG _____, de forma livre e esclarecida, manifesto meu consentimento em participar dessa pesquisa. Declaro que recebi cópia deste termo de consentimento e autorizo a realização da pesquisa e a divulgação dos dados obtidos.

Recife, ___/___/___ Telefone para contato: _____

Assinatura do participante

Nome e assinatura do responsável por obter o consentimento