

#### 4

### **A força do trabalho feminino em domicílio: características da produção de *lingerie* de Nova Friburgo**

O trabalho em domicílio foi, por muito tempo, considerado um tipo de relação inadequado às sociedades ditas desenvolvidas e em desenvolvimento, e estaria, nesse sentido, fadado à extinção. O modelo de produção e regulação da sociedade até meados do século XX apoiava-se na ideia de que em sociedades democráticas o crescimento econômico estaria diretamente relacionado à ampliação dos direitos trabalhistas e sociais, através de relações formais de trabalho. No entanto, a dinâmica socioeconômica que surge no mundo ocidental, após a crise estrutural da década de 1970, fez esse paradigma não ser único. O avanço tecnológico, junto com a constante necessidade de ampliar a produtividade do trabalho, gerou redução no número de empregos e fez expandir outras formas de ocupação, baseadas na informalidade. Sendo assim, empregos em tempo parcial, terceirização, trabalho em domicílio e contratos de trabalho cada vez mais instáveis deixam de ser relações consideradas arcaicas e inadequadas para se tornarem o centro das novas estratégias de gestão da força de trabalho.

As atividades produtivas realizadas em domicílio são formas de organização do trabalho, que promovem um rompimento na organização do espaço e do tempo do trabalho conhecidos até então. Vimos que a produção de moda íntima de Nova Friburgo é, desde a década de 1980, formada majoritariamente por trabalhadoras que realizam seu trabalho em domicílio, sendo a produção na região composta por uma gama bastante heterogênea de situações, como veremos a seguir. Sabemos, também, que o trabalho em domicílio nunca deixou de existir, principalmente nos países periféricos e em setores tradicionais, como o têxtil, por exemplo, sendo marcado por condições precárias, produção de artigos de baixo valor e qualidade, além de mão-de-obra predominantemente feminina. O que ocorreu com a mudança nos padrões produtivos foi que esse tipo de relação se expandiu, ganhando novas características e maior relevância. E essa situação não foi diferente em Nova Friburgo.

A mão-de-obra no setor de confecção de artigo do vestuário (moda íntima) de Nova Friburgo é predominantemente feminina, acompanhando a tendência mundial. A Tabela 9 apresenta a porcentagem de trabalhadores formais desse setor por gênero, podendo-se identificar que o número da participação feminina aumentou de 1985 a 2010, chegando em 2010 a 75% do total de trabalhadores do setor, enquanto pessoas de sexo masculino correspondiam a apenas 24%. Os dados da Tabela 8 abrangem os trabalhadores formais; no entanto, estima-se que haja um grande número de trabalhadores informais no setor, e nesse sentido o trabalho realizado em domicílio e por mulheres favorece ainda mais a estrutura da acumulação flexível, ficando o universo feminino cada vez mais explorado pela lógica da divisão sexual do trabalho.

**Tabela 8 - Percentual do total de empregados formais por gênero no setor de confecção de artigo do vestuário e acessório em Nova Friburgo 1985-2010.**

	1985	1990	1995	2000	2005	2010
Masculino	46	39	35	30	30	24
Feminino	54	61	65	70	70	75

**Fonte: Elaboração própria a partir de dados da RAIS**

Apesar de o trabalho no setor têxtil sempre ter tido a participação feminina, esta tem se expandido cada vez mais. O trabalho feminino tem aumentado, e muito, no mundo capitalista como um todo. No entanto, a mulher é muitas vezes absorvida pelo capital para realizar trabalhos de tempo parcial, precarizados e desregulamentados.

Stecher et all (2005, p.74) apresenta as diferenças na organização da identidade relacionada ao trabalho na “modernidade organizada” (que seria a sociedade industrial baseada no taylorismo/fordismo) e na “modernidade tardia” (que seria marcado pela atual flexibilização da produção e das relações de trabalho). No contexto da sociedade de “modernidade organizada” (sociedade industrial) formou-se o que os autores chamam de “trabalho normal”, que funcionava sobre as bases de um modelo de família de “pai provedor e mãe

cuidadora” (p.80), que resultava numa rígida divisão social e sexual do trabalho. Era (e em parte ainda é) a sociedade do homem do trabalho remunerado e da mulher do trabalho não-remunerado. As mulheres eram as responsáveis pela reprodução dos homens para o mercado de trabalho. Nesse sentido, o valor do trabalho como fonte de sentido e construção de identidade estava apenas relacionado ao universo masculino, pois o referencial sociocultural da identidade feminina estava praticamente restrita ao espaço privado (do domicílio, na relação com a família). Percebe-se então, como afirma Hirata (2002), que a divisão sexual do trabalho tem relação direta com as relações sociais entre homens e mulheres; relações essas que são desiguais, hierarquizadas, assimétricas e antagônicas. São relações de opressão e exploração entre duas categorias de sexo socialmente construídas.

Vimos, contudo, que, com as mudanças na organização da produção e do trabalho da sociedade “moderna organizada” para a sociedade “moderna tardia”, ocorreu uma diminuição nessas relações de trabalho “normais”, e em contrapartida, uma ampliação de outras formas de relações de trabalho. É necessário destacar que não tem ocorrido o desaparecimento do trabalho assalariado, mas sim, uma precarização das relações e condições de trabalho. Stecher et alli (2005), por exemplo, afirmam que surgem novas relações de trabalho que resultam em outros tipos de identificação (identidades) com o emprego. É verdade que as garantias do trabalho têm se fragilizado, havendo uma perda de consciência, mas não de importância do trabalho como elemento estruturante de identidade social.

De qualquer forma, a maior participação feminina tem resultado na construção de identidades pessoais e coletivas das mulheres ligadas ao trabalho produtivo. A entrada mais intensa das mulheres no mercado de trabalho tem contribuído para colocar em questão certas representações de gênero nos espaços e territórios sociais, das funções entre homens e mulheres.

Como afirma Bermúdez (2005), as mulheres que ingressam no mundo do trabalho têm uma forte carga simbólica de ligação com uma ideia de autonomia e de respeito social. O trabalho extradoméstico dá essa impressão de autonomia e liberdade, pois mexe com o subjetivo feminino. No entanto, segundo a autora, setores tradicionais, como o de confecções, por exemplo, sempre estiveram forte ligação com o trabalho feminino em domicílio. No caso da produção de moda

íntima de Nova Friburgo que até 1980 predominava a produção realizada em grandes indústrias, as mulheres tiveram esse momento de parcial saída do domicílio, ampliando seus espaços de reprodução da vida para as fábricas. Contudo, com a crise estrutural do capital no final da década de 1970 e início de 1980 e as reestruturações no mundo do trabalho (que no Brasil o setor de confecções sentiu mais intensamente na década de 1990), elas tiveram que se readaptar às novas situações que as recolocaram ou mantiveram no domicílio, mas agora realizando um trabalho produtivo, visto que esse tipo de relação de trabalho se apresenta como uma “nova” estratégia de reprodução do capital nesse contexto de maior flexibilidade.

Há uma associação entre a maior utilização de mulheres no setor de confecções em domicílio, devido a sua íntima relação com o trabalho doméstico, sendo uma tradição cultural-social de divisão sexual do trabalho. No entanto, apesar das estatísticas, verificamos uma situação bastante interessante em campo; foi relatado por diversos entrevistados que recentemente tem aumentado o número de homens no setor, pois, além da procura dos próprios trabalhadores homens, alguns empresários vêm demonstrando o interesse de contratar pessoas do sexo masculino. O Diretor Geral do Sindicato Patronal (SINDVEST) afirmou que os argumentos mais utilizados pelos empregadores é que: *“homens não engravidam, não precisam cuidar de crianças e não têm licença maternidade, diminuindo a rotatividade de funcionários”*. Segundo funcionária da prefeitura, que atua na gestão do “Centro de Formação Profissional e Transferência de Tecnologia para a Indústria do Vestuário de Nova Friburgo”, onde são oferecidos cursos de capacitação para a população, tem aumentado a presença masculina na área de confecções. A entrevistada nos passou o dado aproximado do primeiro ano em que os cursos foram oferecidos (2005), quando só cinco por cento da procura foi masculina. Já atualmente, os homens representam aproximadamente 30 por cento dos matriculados (2008-2011). Existem cursos onde há a predominância de homens, como os de corte, por exemplo, mas a procura também tem aumentado na costura, processo dominado por mulheres.

Durante o trabalho de campo, tivemos o privilégio de visitar o “Centro de Formação Profissional” e registrar uma aula de predominância masculina (Foto 4). O relato sobre o aumento da participação masculina foi bastante destacado em diversas entrevistas.

**Foto 4– Aula de Corte no Centro de Formação Profissional e transferência de tecnologia para a indústria do vestuário de Nova Friburgo**



**Fonte: Prissilla Mello de Oliveira - Janeiro de 2009**

Em contrapartida, esse aumento de trabalhadores do sexo masculino no setor é ainda irrisório, visto que a “preferência” e disponibilidade para esse tipo de trabalho ainda é de predominância feminina. Contudo, como a crise no trabalho formal afetou a sociedade como um todo, homens com pouca ou nenhuma instrução também passam a buscar este tipo de relação de trabalho, muitas vezes sem nenhuma segurança trabalhista, como alternativa de sobrevivência. Apesar de as mulheres serem mais “atraídas” para esses tipos de trabalho, que é de baixa remuneração e com uma segurança negligenciável, o desemprego estrutural e a necessidade de sobrevivência fazem com que homens também se submetam à relações de trabalho que, historicamente, eram destinados a mulheres, devido as diferenças na relação machista de divisão de trabalho.

Nesse sentido, muitas das costureiras entrevistadas também relataram que tem ensinado seus companheiros e filhos desempregados a costurarem para ajudarem na renda familiar. Tais relatos sempre soavam como uma auto

valorização (uma reviravolta, mesmo que limitada nas relações machistas da sociedade), como podemos registrar:

- 1° - agora, a renda extra vem do meu marido, porque quem mantém a casa sou eu;
- 2° - ele não tem trabalho, então tem que fazer o que eu sempre fiz. E sou eu quem ensina;
- 3° - depois das enchentes, ele perdeu o emprego. Não quero que ele fique em casa à toa, agora ele está vendo o quanto eu trabalho.
- 4° - meu marido tem vergonha, não quer que saibam que ele costura, mas é esse trabalho que coloca comida na mesa. Disse a ele: ou ajuda ou vai embora. (Relatos registrados em trabalho de campo, 2011)

No entanto, a crescente entrada da mulher no mundo do trabalho, as mudanças nas ideias de feminino e masculino, as mudanças na organização da família, a maior abertura de mentalidade acerca do trabalho feminino esbarram com a resistência do modelo tradicional de família e de divisão sexual do trabalho social. Mesmo entrando no mercado de trabalho ou realizando um trabalho produtivo ao lado do marido em domicílio, as mulheres têm que enfrentar um conjunto de normas masculinas que dificultam a real equidade entre homens e mulheres. Quase todas as trabalhadoras entrevistadas- inclusive as que têm companheiros trabalhando em domicílio- ressaltaram que possuem jornada de trabalho mais intensa do que os homens na residência, pois as chamadas “coisas de casa” (os afazeres domésticos não ligados diretamente à produção) ainda ficam normalmente restritas a elas.

Percebe-se que as mudanças nem sempre garantem uma real e igualitária distribuição do tempo do trabalho social entre homens e mulheres. E esse tempo do trabalho tem se ampliado de forma assustadora, ficando a mulher trabalhadora não mais voltada a uma dupla jornada de trabalho (trabalho produtivo e reprodutivo). Com a intensificação do trabalho e as atuais condições precárias na produção de moda íntima de Nova Friburgo, não foram limitados os relatos de jornadas triplas de trabalho feminino: o trabalho formal ou informal em confecção (pequena ou média, externa a residência da trabalhadora), o trabalho em sistema de facção após o expediente em próprio domicílio (ou não) e os “afazeres domésticos”.

Para compreendermos como ocorre essa tripla jornada de trabalho, é fundamental entender como se organiza a produção local. Existe na produção de moda íntima de Nova Friburgo dois tipos básicos de empresas: as informais e as formais (legalizadas), que são bastante heterogêneas, tanto uma em relação a outra

como dentro do próprio grupo, pois possuem características diferentes quanto à quantidade de funcionários (se subdividindo entre micro, pequenas, médias e uma grande, no caso das formais), grau de inovação tecnológica, participação no mercado, qualidade e valor da produção etc.. Mattos (2005) identifica na produção de moda íntima de Nova Friburgo cinco tipos de redes, sendo quatro tipos de empresas formais e uma de informais:

- 1) - micro e pequenas empresas, provavelmente restritas à configuração do arranjo;
- 2)- empresas médias que se destacam pela maior possibilidade de participação nos mercados nacionais e internacionais;
- 3)- a grande empresa que parece estabelecer dois níveis de conectividade: 3.1)- com as fábricas terceirizadas em outros municípios e 3.2)- com os fluxos para a produção de sua própria fábrica local.
- 4) E as redes de fluxo das empresas informais. (MATTOS, 2005, p. 16)

Com relação ao trabalho em domicílio, a partir dos trabalhos de campo foi possível identificar dois<sup>6</sup> tipos diferentes de organização na região: de um lado, estão as micro e pequenas empresas (confecções), que possuem marca própria e que têm certa autonomia na produção (que no caso de Nova Friburgo tem diminuído segundo as pesquisas e os entrevistados), e de outro, os micro produtores que prestam serviços para médias e até pequenas empresas, sendo apenas montadoras. Nesse segundo caso, as relações de trabalho são ainda mais precárias. Este segundo tipo de “empresa” é denominado na região como: “facção”. De acordo com os entrevistados, no município de Nova Friburgo as facções são, em sua maioria, formadas por empresas informais e de pequeno porte, visto que no município não existe uma de grande porte terceirizada. Mattos (2005), em sua pesquisa sobre Polo de Moda Íntima da Região, constatou que o município de Nova Friburgo não é o espaço local apropriado pela Triumph S/A - ou nenhuma outra grande empresa - para terceirizar a sua produção, ficando essas relações de terceirização mais distribuídas entre três municípios próximos: Cordeiro, Cachoeira de Macacu e Santa Maria Madalena. No entanto, a terceirização e as relações de subcontratação, que existiam de maneira menos intensa no município, têm se ampliado com o aumento da competitividade entre os pequenos produtores.

---

<sup>6</sup> Ressaltando que dentro desses dois tipos existem muitas subdivisões, sendo bastante heterogênea a composição de produtores, variando desde o número de funcionários e a capacidade técnica de cada produtor.

Cabe ressaltar que mesmo as empresas ditas formais não garantem a legalização de suas relações de trabalho. Segundo diversos entrevistados ligados ao ramo, existe informalidade dentro da formalidade, posto que algumas empresas formais não registram a totalidade de seus funcionários. Além disso, a utilização de facções tem se expandido na produção local. Tanto trabalhadoras do setor, como alguns pequenos empresários e órgãos envolvidos com a produção (como SEBRAE e Sindicato dos trabalhadores) relataram que muitos pequenos e médios produtores -que em alguma medida eram formalizados- têm dispensado mão de obra de suas confecções e recorrido a facções.

Segundo a diretora do Sindicato dos Trabalhadores do setor, “*Os empresários estão tirando as funcionárias das empresas e vendendo a ilusão delas abrirem seu próprio negócio através do MEI*”<sup>7</sup> (Micro Empreendedor Individual, projeto para pequenos produtores em domicílio incentivado pelo governo, que para a entrevistada tem aumentado a exploração dos trabalhadores, que formam “novas microfacções em formato de MEI”<sup>8</sup> e passam a não ter horário de trabalho, nem orientação etc). Foram diversos os relatos que demonstraram a estratégia dos pequenos empresários que têm dispensado as costureiras e feito acordos para elas continuarem produzindo em casa, contratando seus serviços em domicílio (precarizando ainda mais o que já era precário). O empresário, então, fecha a sua empresa e também abre um MEI, onde fica apenas uma funcionária revisando as peças vindas dessas “novas microfacções”. Esses empresários passam a lucrar mais dessa forma, pois perdem as responsabilidades de manter uma pequena empresa, principalmente em relação aos direitos e

<sup>7</sup> A criação da figura do Microempreendedor Individual – MEI foi estabelecida pelo Projeto de Lei Complementar (PLC) 128/2008. MEI é o empresário individual, sem sócios, optante pelo Simples Nacional e com receita bruta anual de até R\$ 36.000,00. É basicamente, do ponto de vista previdenciário, um segurado obrigatório como contribuinte individual e não pode participar de outra empresa como titular, sócio ou administrador. Os MEI – Microempreendedores Individuais são unidades produtivas autônomas, trabalhando individualmente, ou com auxílio de até um funcionário ganhando um salário mínimo, ou um salário piso de categoria, e atuando economicamente geralmente de forma virtual. ([http://mei.com.br/o\\_que\\_eh.php](http://mei.com.br/o_que_eh.php), acessado em 20/01/12)

<sup>8</sup> É importante ressaltar que, apesar de os entrevistados chamarem essa nova organização de “novas facções de MEI”, há um problema em incluir o termo MEI em sua denominação, visto que este é um projeto do governo para regularizar e formalizar o trabalho em domicílio. Mas é verdade também que a população se adapta às diversas situações e, com base no ideal do MEI, surgem novos micronegócios formais e, principalmente, informais em domicílio. Por isso, chamaremos essas novas organizações de “novas microfacções”, excluindo o termo MEI.



responsabilidades sobre os trabalhadores, e as funcionárias dispensadas passam a concorrer entre si para tentar sobreviver.

Esse incentivo tem resultado no aumento de novas microfácções irregulares. Nesse caso, o que diferencia as tradicionais facções já existentes na região dessas “novas microfácções” é que, no primeiro caso, há, mesmo que de forma decadente, uma relação direta entre o dono da facção (patrão) e funcionários, pois na maior parte das vezes essas organizações produtivas funcionam como “confeccões” clandestinas que, geralmente, funcionam no interior da residência do patrão, prestando serviço como montadoras para outras pequenas ou médias confeccões. Já nas “novas microfácções”, as costureiras produzem de forma isolada em seu próprio domicílio, mas esse processo não resulta em real autonomia para tais trabalhadoras, que, na verdade, se tornam meras subcontratadas de outra microempresa em formato de MEI (intermediária – antiga facção ou confeção), que também é subcontratada de uma terceira mais estruturada no mercado. Essas mulheres são o elo mais fraco e de menor segurança dessa cadeia produtiva.

Apesar dessas relações de subcontratação sempre terem existido na região, elas têm se expandindo de forma assustadora desde aproximadamente 2007-2008, segundo a maioria dos entrevistados. Com o objetivo de redução de custos, o aumento da utilização de facções tem imposto aos trabalhadores relações ainda mais instáveis de emprego, redução de benefícios e salariais, condições precárias de trabalho e, conseqüentemente, aumento de acidentes e doenças resultantes do tipo de trabalho. E até aqueles que ainda trabalham formalmente em confeccões passam a também ter seu trabalho mais intensificado para tentar assegurar condições de competitividade da empresa. Além disso, muitas também trabalham em facções informais após o expediente formal para ampliar a renda.

Essas relações informais de trabalho estão cada vez mais presentes no atual regime de acumulação e regulação capitalista. E nesse contexto, trabalhadoras que realizam seu trabalho em domicílio ficam ainda mais suscetíveis a esse tipo de relação, visto que formalizar relações de trabalho que ocorrem no âmbito domiciliar é ainda mais complicado.

A luta contra a exploração capitalista na fábrica é bem diferente da luta contra um pai ou tio que organiza o trabalho familiar num esquema de exploração altamente

disciplinado e competitivo que atende às encomendas do capital multinacional (HARVEY, 2007, p.146)

No domicílio, por exemplo, o tempo de jornada do trabalho se confunde com o tempo livre. Há também uma transferência de responsabilidade de melhorias das condições de trabalho para o trabalhador e o grupo, o que dificulta a formação de uma classe na luta por melhores condições.

Segundo funcionários do SINDVEST, o surgimento de novas empresas é constante, contudo, a permanência delas no mercado não é garantida, pois a cada cinco empresas que abrem, aproximadamente quatro fecham em até cinco anos, por não conseguirem acompanhar a tendência do mercado e não investir em tecnologias de ponta. Segundo um produtor de moda íntima, cuja família já está no ramo desde a década de 1980, atualmente há um certo limitador para o desenvolvimento e consolidação de pequenas empresas de produção própria, diferente do que aconteceu no final da década de 1970 e início de 1980. Segundo ele, a necessidade de se investir em constantes tecnologias, inovações, *marketing* etc., dificulta a fixação do pequeno produtor no mercado, fazendo com que surjam mais empresas voltadas para o sistema de “facções” do que empresas com marcas próprias.

Segundo a diretora do STIVNF e a gestora do projeto do APL no SEBRAE, a competição está cada vez mais acirrada e os empresários que não conseguem alcançar seus objetivos acabam criando problemas interpessoais com os empregados. Por conta disso, e de outros motivos, têm ocorrido inúmeras agressões verbais e até físicas entre funcionários e patrões, processo que tem se intensificado nos últimos três anos. A pressão por produtos de qualidade, por produtividade e a concorrência intensificam essas tensões. Os amadores (aqueles que iniciaram nos últimos cinco anos) se sentem sufocados e os mais prejudicados são os trabalhadores. Segundo dados fornecidos pela diretora do STIVNF de janeiro até julho de 2011, foram registrados mais de 700 denúncias no sindicato, que envolviam salário não registrado, carteira não assinada e agressão. A entrevistada afirmou que quando assumiu o sindicato, em 1997, só existiam 3 processos, e que para os anos seguintes já chegavam a aproximadamente 50, e que a média entre 2000 e 2008 eram de 100 a 200 por ano, sendo um crescimento progressivo e tendo um salto no ano de 2011, que mesmo em sua metade já

ultrapassava a quantidade de denúncias de anos anteriores. No entanto, muitos processos não chegam a ser oficializados, pois são resolvidos em acordos entre funcionários e patrões (fato que podemos constatar, entrevistando as trabalhadoras que estavam fazendo rescisão de contrato no próprio sindicato). A elevação da quantidade de denúncias tem ocorrido, tanto devido ao aumento do conhecimento dos trabalhadores, como, principalmente, pela intensificação e piora de condições de trabalho que já eram historicamente precárias.

Através das entrevistas e dos relatos de campo, percebemos que os tipos de configurações identificadas em Nova Friburgo, em alguma medida, se aproximam das identificadas por Ruas (1993) em sua pesquisa sobre a indústria de calçados do Rio Grande do Sul. As facções- tanto as “tradicionais” como as “novas micro”- aproximam-se, e muito, das características do que o autor chama de “trabalho a domicílio distribuído”, pois, como observamos ao longo da pesquisa de campo, as facções estão intimamente relacionadas a relações de subcontratação a partir de encomenda de outras empresas, sendo a produção realizada no domicílio do contratado por membros da família, principalmente mulheres. As facções geralmente recebem as partes da *lingerie* e funcionam como montadoras. As tarefas são geralmente manuais, com processos técnicos mais simples, a mão-de-obra é extremamente explorada e mal remunerada, visto que as relações de subcontratação que ocorrem nesse tipo de trabalho são extremamente precárias, instáveis e torna a contratada altamente dependente da contratante.

Já os outros tipos de organização do trabalho em domicílio estão mais relacionados ao que Ruas denomina de “trabalho a domicílio em pequenos empreendimentos familiares”, sendo bastante heterogêneo, variando muito de empresa para empresa, devido às diferenças em capacidade técnica e número de pessoas envolvidas na produção. Esse tipo de organização, apesar de também ser instável, é menos precário do que aquele das facções, visto que a pequena ou média empresa ganha forma de um empreendimento familiar autônomo, sendo ou não legalizado. Diminui a subordinação e dependência de uma contratante, visto que ela pode tanto prestar serviço como gerenciar sua própria produção. O fato de ser uma empresa mais independente não exclui a informalidade de relações de trabalho. E, além disso, essas empresas podem, em algumas situações, utilizarem-se do trabalho realizado pelas facções ou subcontratarem funcionários por tempo determinado, dependendo da demanda. No entanto, mesmo esses

“empreendimentos familiares” estão diminuindo no município e dando origem às “novas microfacções”, que são aquelas desmembradas em micronegócios informais ou formais que produzem, adotando as características do MEI, como vimos anteriormente.

Nesse contexto de transformações, é fundamental compreender qual o perfil de trabalhadoras que compõem e mantêm a produção de moda íntima de Nova Friburgo. A seguir, apresentaremos algumas características da mão-de-obra do setor, assim como relatos de como as próprias mulheres envolvidas na confecção de moda íntima de Nova Friburgo têm sofrido e sentido essas mudanças na organização e gestão do trabalho.

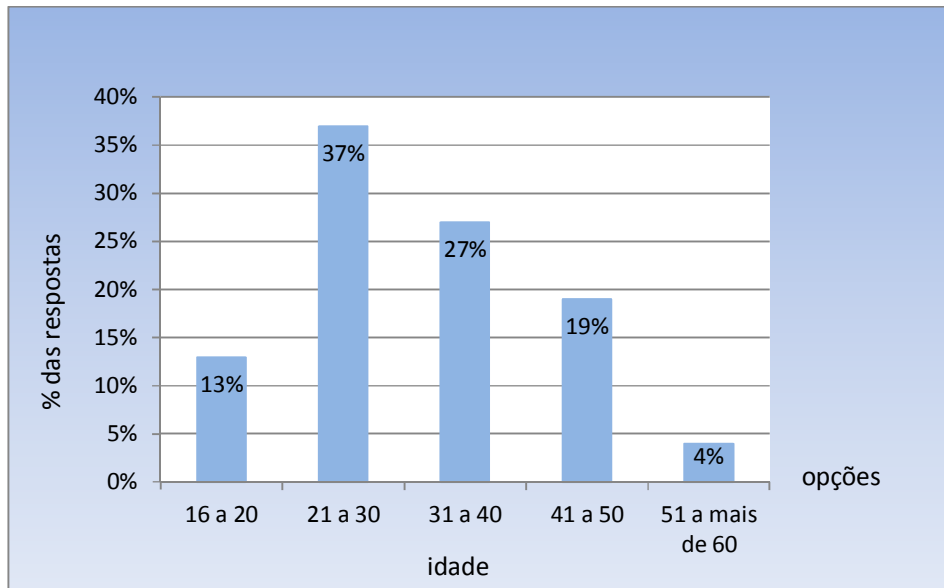
#### **4.1. Perfil das mulheres produtoras de moda íntima em Nova Friburgo**

Recorrendo a dados quantitativos, como os fornecidos pela RAIS (2010), assim como informações cedidas pelo Sindicato dos Trabalhadores e, principalmente, dados qualitativos obtidos através de entrevistas com algumas trabalhadoras do setor, acreditamos ser possível interpretar o real vivido e apresentar as características das trabalhadoras ligadas à produção de moda íntima de Nova Friburgo.

Durante trabalho de campo, tivemos acesso a uma pesquisa amostral realizada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria do Vestuário de Nova Friburgo com 289 trabalhadoras formais de confecções legalizadas. De outubro de 2009 a maio de 2010, as trabalhadoras responderam a diversas perguntas sobre seu trabalho no setor do vestuário. Segundo a funcionária do sindicato, todas as perguntas foram respondidas por trabalhadores do sexo feminino, residentes em Nova Friburgo e que trabalharam diretamente com a produção de moda íntima, o que nos permite conhecer o perfil das trabalhadoras ligadas ao setor.

Com relação à faixa etária, 13% tinham entre 16 a 20 anos, 37% entre 21 a 30 anos, 27% entre 31 a 40 anos e 23% acima de 41 anos (Gráfico 2). No caso dessas trabalhadoras formais, predominam mulheres com idade entre 21 a 40 anos. No entanto, como percebemos nas entrevistas, muitas que se aposentam e as menores de idade não deixam de produzir, apenas não estão na formalidade.

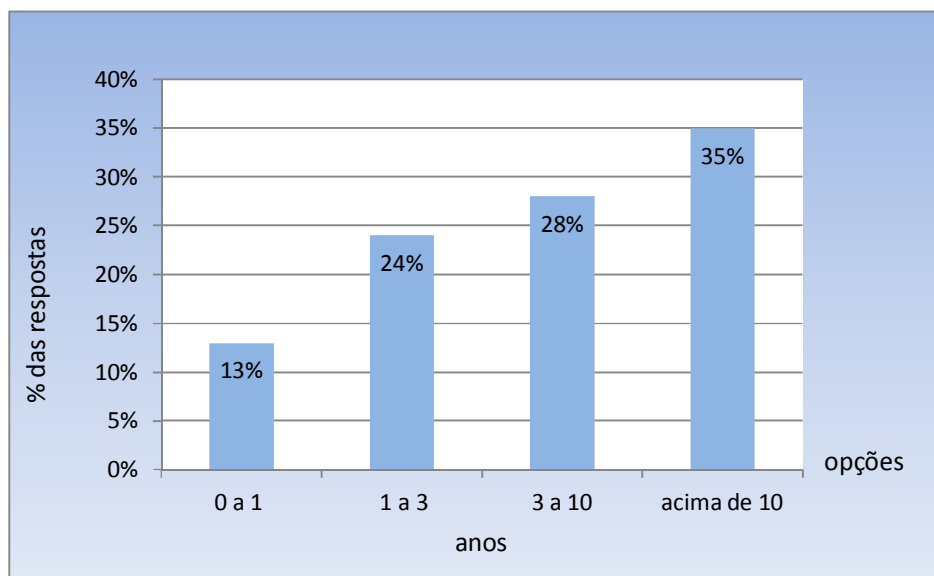
**Gráfico 2 - Percentual da faixa etária das trabalhadoras formais das confecções de moda íntima de Nova Friburgo (2009-2010).**



**Fonte: elaboração própria a partir de dados do STIVNF**

Dentre as entrevistadas, 35% estão a mais de 10 anos no setor, 28% entre 3 a 10 anos, 24% entre 1 a 3 anos e 13% tem até 1 ano (Gráfico 3).

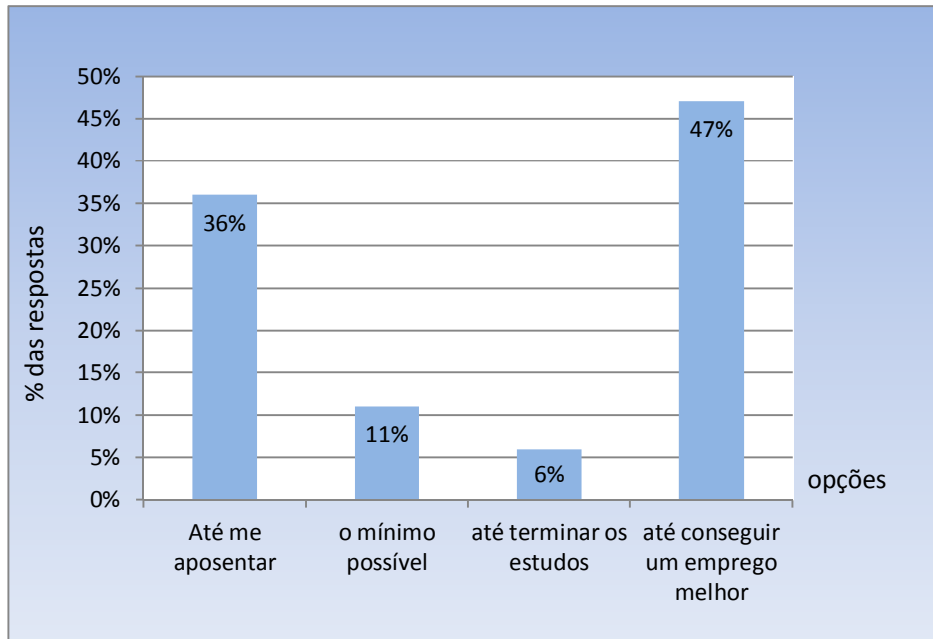
**Gráfico 3-Percentual do tempo de trabalho no setor de confecção**



**Fonte: elaboração própria a partir de dados do STIVNF**

A grande maioria (47%) pretende trabalhar no setor apenas até conseguir algo melhor, 11%, o mínimo possível, e 6% até terminar os estudos; ou seja, 64% dos entrevistados pretendem sair do setor; sendo apenas 36% aquelas que têm a intenção de permanecer até a aposentadoria (Gráfico 4).

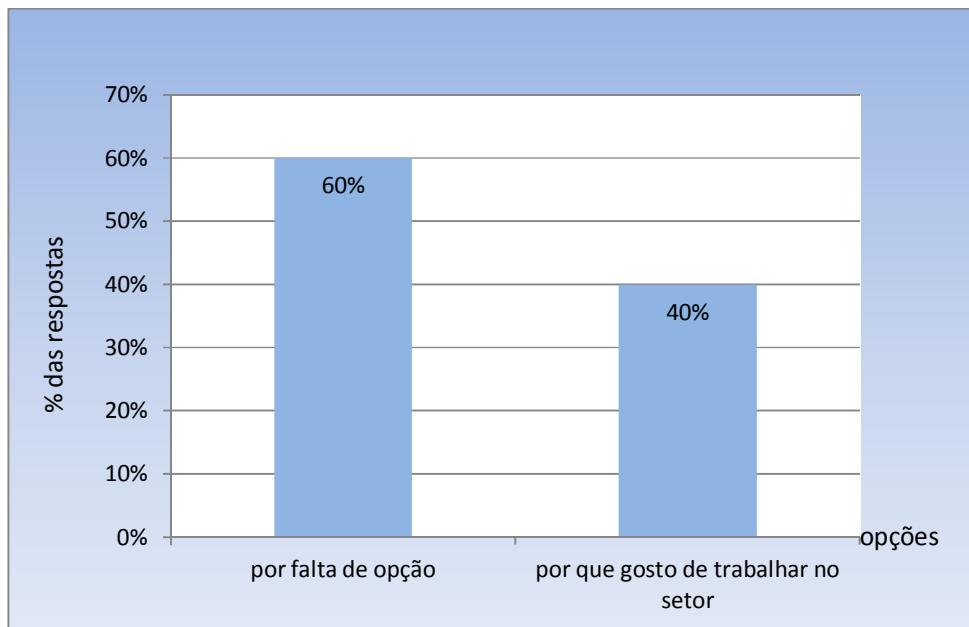
**Gráfico 4- Percentual do tempo que as trabalhadoras pretendem continuar no setor de vestuário.**



**Fonte: elaboração própria a partir de dados do STIVNF**

Nesse sentido, confirmando o grau de insatisfação dessas mulheres que trabalham no setor de vestuário de moda íntima de Nova Friburgo, 60% afirmaram que só estão no setor por falta de opção, e apenas 40% estão porque gostam (Gráfico 5).

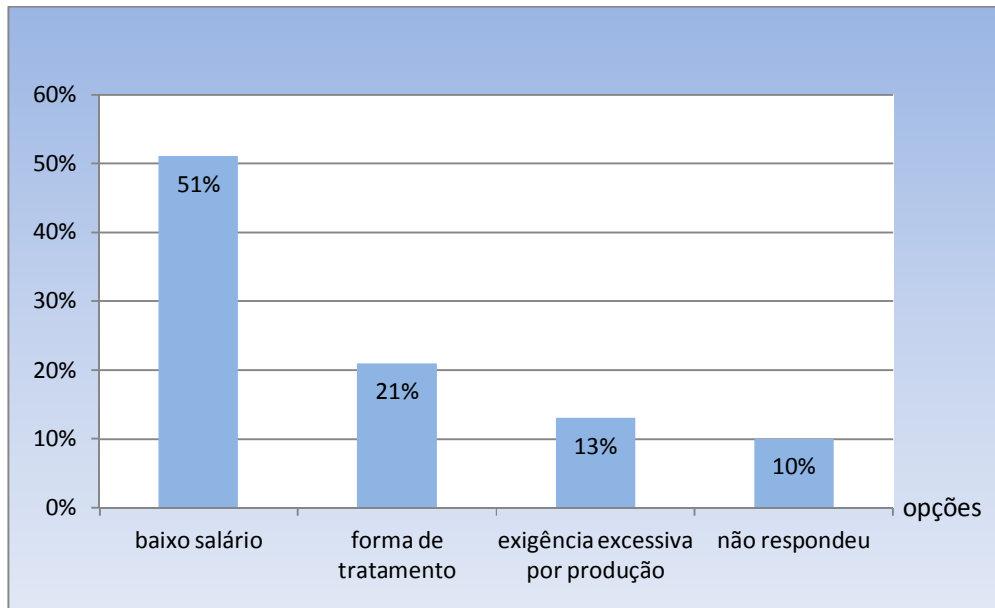
**Gráfico 5- Percentual da motivação para trabalharem no setor do vestuário**



**Fonte: elaboração própria a partir de dados do STIVNF**

Ao serem questionadas se havia alguma situação que as motivaria a saírem do setor, 80% afirmaram que sim, e apenas 20% que não, o que demonstra o descontentamento com as condições e/ou o tipo de trabalho. Dentre os principais motivos destacados como estimulantes a saírem do setor estão: 51% baixo salário, 21% a forma de tratamento no ambiente de trabalho, 13% exigência excessiva de produtividade e 10% preferiram não responder (Gráfico 6).

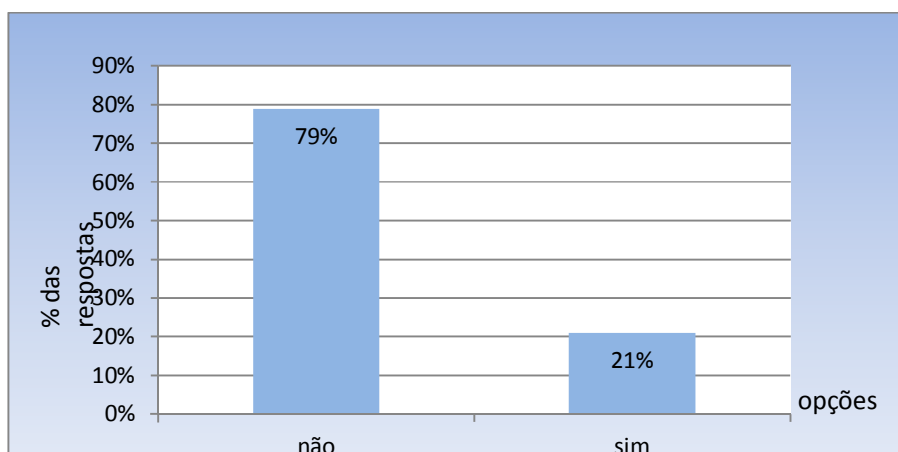
**Gráfico 6- Percentual das razões que motivam as trabalhadoras a saírem do setor do vestuário.**



**Fonte: elaboração própria a partir de dados do STIVNF**

A falta de estímulo também fica aparente ao serem questionadas sobre se elas incentivam ou não os filhos a trabalharem no setor de vestuário, quando 79% afirmam que não e apenas 21% dizem que sim (Gráfico 7).

**Gráfico 7- Percentual das trabalhadoras que incentivam ou não os filhos a trabalharem no setor do vestuário**

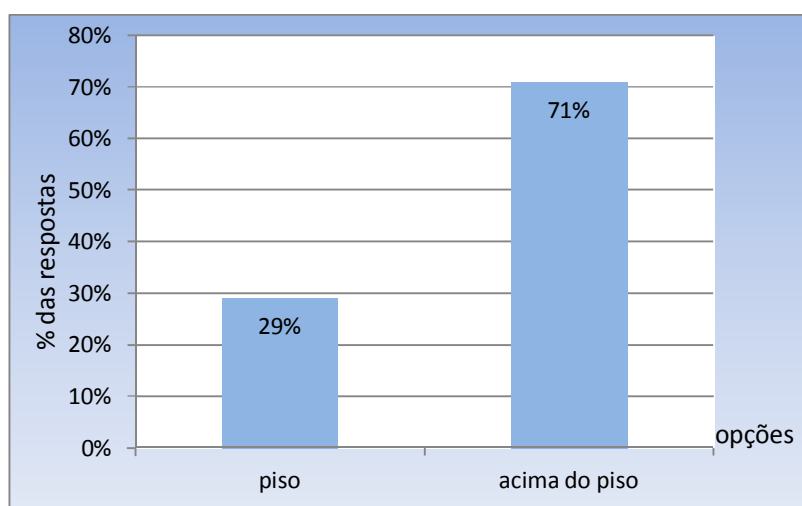


**Fonte: elaboração própria a partir de dados do STIVNF**



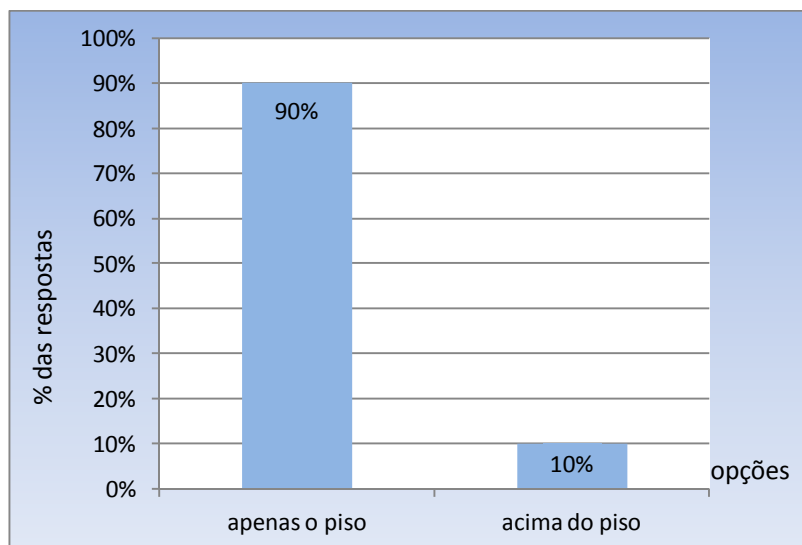
Sobre o salário, 29% das mulheres entrevistadas afirmaram receberem o piso<sup>9</sup>, enquanto 71% recebiam acima do piso (Gráfico 8). Contudo, 90% tinham apenas o piso registrado em seus contracheques (Gráfico 9), ou seja, quase o dobro do que elas recebiam estava na informalidade, demonstrando que, mesmo em relações de trabalho ditas formais, há a informalidade disfarçada através do salário por fora.

**Gráfico 8- Percentual de quanto as trabalhadoras recebem**



**Fonte: elaboração própria a partir de dados do STIVNF**

<sup>9</sup> Na época da elaboração da pesquisa pelo STIVNF - Maio de 2009 a Outubro de 2010 - o piso era de 473 reais; em julho de 2011 - quando da realização do nosso trabalho de campo - estava em 664 reais.

**Gráfico 9- Percentual de quanto está registrado na carteira de trabalho**

**Fonte: elaboração própria a partir de dados do STIVNF**

Os dados apresentados, até então, reafirmam alguns dos problemas que envolvem as atuais transformações do mundo do trabalho, também enfatizados em depoimentos ao longo dos trabalhos de campo, como, por exemplo, a constante pressão por aumento de produtividade, a falta de melhorias salariais e nas condições de trabalho, os consequentes conflitos diretos com seus empregadores, o alto grau de informalidade, ou seja, a intensificação da precarização dessas relações de trabalho. Esse perfil elaborado a partir da pesquisa amostral, fornecido pelo STIVNF, está relacionado a mulheres que trabalham formalmente em confecções de pequeno e médio porte no município de Nova Friburgo. Se as condições de trabalho que se apresentam para esta parcela é insatisfatória, as condições daquelas que trabalham sem carteira assinada e que estão completamente na informalidade devem ser ainda pior.

Com relação ao grau de instrução da mão-de-obra que trabalha no setor têxtil do município de Nova Friburgo de 1985 a 2010, percebe-se um significativo aumento de mais de 790% de trabalhadores com a 8ª série (atual 9º ano - EF) completo e de 985% com Ensino Médio completo. Já a porcentagem de trabalhadores com até a 4ª série diminuiu, ou seja, houve crescimento negativo ao longo dos anos analisados (-57%), conforme nos mostra a tabela 9.

**Tabela 9- Crescimento do número de empregados no setor têxtil de Nova Friburgo por Grau de Instrução 1985-2010**

<b>Grau de Instrução</b>	<b>1985</b>	<b>1990</b>	<b>1995</b>	<b>2000</b>	<b>2005</b>	<b>2010</b>	<b>% 1985-2010</b>
Analfabeto	35	4	57	37	28	63	<b>80</b>
4ª série incompleta	592	90	521	282	323	557	<b>-6</b>
4ª série completa	1.856	2.306	2.362	1.451	1.090	807	<b>-57</b>
8ª série incompleta	878	1.798	1.528	1.946	2.575	3.551	<b>304</b>
8ª série completa	570	1.475	1.428	2.114	2.971	5.073	<b>790</b>
2º grau incompleto	162	309	392	523	855	1.986	<b>1126</b>
2º grau completo	327	403	1.240	705	1.454	3.547	<b>985</b>
Superior incompleto	31	68	73	83	102	182	<b>487</b>
Superior completo	61	86	101	88	152	170	<b>179</b>
<b>Total</b>	<b>4.520</b>	<b>7.234</b>	<b>7.717</b>	<b>7.229</b>	<b>9.550</b>	<b>15.938</b>	<b>253</b>

**Fonte: Elaboração própria a partir de dados a RAIS**

Percebe-se que, pelo menos estatisticamente, houve aumento do número de anos de estudo dos trabalhadores do setor. Elemento também identificado na fala das costureiras entrevistadas diretamente no trabalho de campo, as mais jovens já tinham ou estavam concluindo o Ensino Médio e afirmavam que pretendiam continuar trabalhando para ingressarem ou concluírem o Ensino Superior, e muitas das que trabalhavam há mais anos no setor relataram, orgulhosas, o fato de terem concluído os estudos (na maioria Ensino Médio) através do EJA (Ensino de Jovens e Adultos). Praticamente todas afirmaram que para conseguirem trabalhar em “boas confecções” (aquelas empresas, segundo as entrevistadas, formais e com padrão de maior qualidade) era necessário, além da experiência, fazerem constantemente cursos de qualificação, o que, na maioria das vezes, necessitava do Ensino Médio completo.

Para obter uma noção melhor da realidade e entender como as trabalhadoras do setor têm sentido as recentes transformações nas formas de organização da produção, entrevistamos diretamente algumas trabalhadoras do setor de moda íntima de Nova Friburgo (20 mulheres que trabalham como

costureiras), o que nos permitiu registrar relatos daquelas que estão intimamente ligadas a esse espaço diretamente vivido. Foi possível, também, gerar dados primários de grande valor para a pesquisa. As entrevistas foram realizadas na sede do Sindicato dos Trabalhadores, enquanto as mulheres aguardavam para realizar as rescisões de seus contratos.

#### **4.1.1. Dados primários gerados em campo**

Das 20 profissionais entrevistadas, apenas uma (o que corresponde a 5%) estava se aposentando, mas deixou clara a intenção de continuar trabalhando no setor. Dentre as 19 restantes, 08 mulheres (o que corresponde a 40%) pediram demissão, a maioria por desânimo com o local de trabalho ou problemas pessoais com o patrão; e 11 (correspondente a 55%) foram demitidas por diversos motivos, dentre eles: problemas com o patrão, doença ou porque a empresa fechou.

Dentre as mulheres dispensadas do trabalho, 07 (correspondente a 63%) eram por fechamento da empresa. Dessas, 06 (cerca de 85%) afirmaram que os patrões pretendiam utilizar facções e estavam demitindo todos os funcionários, aos poucos.

A grande maioria destacou que, ao sair da empresa, já tinha emprego certo em outra confecção. Das 20 entrevistadas, 11 já tinham iniciado ou iriam iniciar imediatamente em outra confecção; 3 tinham a intenção de começar seu próprio negócio em casa (uma delas inclusive fez acordo e recebeu a máquina de costura em troca dos dez anos de carteira na empresa que fechou); 3 saíram do ramo de vestuário; 2 estavam se mudando do município e apenas 1 tinha a intenção de parar de trabalhar.

O mais interessante nesta pesquisa foram os relatos sobre o que as motivavam a saírem das empresas, sejam aquelas que pediram demissão ou aquelas que foram demitidas. Grande parte relatou ter problemas pessoais com seus empregadores ou no ambiente de serviço. Afirmaram serem muito pressionadas e às vezes maltratadas, principalmente quanto à necessidade de produtividade. E também de não terem tempo de cuidar da própria saúde ou da família. Houve relatos de mulheres que disseram ter problemas de saúde, como:

dor nas costas, Lesões por Esforços Repetitivos (LER)<sup>10</sup> e/ou “problemas de nervos” (depressão ou estresse) e também problemas com maridos e filhos por conta do trabalho. Com relação a problemas de saúde, Oliveira (1998) afirma que, a partir da década de 1980, com a reestruturação produtiva e as novas exigências de produtividade e competitividade, ritmo intenso, esforço físico etc. tem aumentado os casos de LER, principalmente entre trabalhadoras do sexo feminino, variando os índices em 78,9% e 87% no Brasil.

Além disso, o número daquelas que eram arrimo de família também é bem significativo. Muitas relataram que quando começaram a trabalhar era apenas para aumentar a renda da família, mas que, atualmente, eram elas que sustentavam a casa. Das entrevistadas, poucas tinham a intenção de facionar em casa, pois afirmavam conhecer pessoas que faziam isso e que o tipo de trabalho é muito desgastante e perigoso (pela instabilidade e insegurança financeira). Algumas delas já tentaram ter seu próprio negócio, mas fecharam por não conseguirem administrá-lo. Houve também relatos de mulheres que, além da jornada formal de trabalho (realizada na empresa em que estavam se desligando), trabalhavam algumas vezes por semana em facções e nos finais de semana (ou em casa ou para facções de parentes e “vizinhos”) para ganhar uma renda extra, tendo jornadas de trabalho que ultrapassavam 14 horas diárias. Essas mulheres apresentaram uma jornada tripla de trabalho, e não mais dupla (trabalho e casa).

As que estavam há mais anos no setor disseram que as condições de trabalho não melhoraram ao longo do tempo, muito pelo contrário, disseram que o nível salarial diminuiu e que a cobrança aumentou muito. A grande maioria trabalhou pelo menos de 2 a 4 anos na informalidade, antes de conseguir emprego com carteira assinada. Algumas relataram que iniciaram a carreira aos 13 e 14 anos. Duas das entrevistadas começaram a trabalhar aos 13 anos, uma tendo assinado a carteira aos 20 anos e outra aos 21.

Apesar dos constantes relatos de aumento de homens no setor, enfatizado pelas próprias trabalhadoras que afirmavam que nas confecções onde trabalharam tinha crescido o número de homens e que algumas delas estavam treinando os

---

<sup>10</sup> LER (Lesões por Esforços Repetitivos), segundo Barreto (1997), é caracterizado “pelo acometimento de nervos, sinovias, fâscias, tendões, ligamentos, músculos, em consequência de distúrbios funcionais ou orgânicos resultantes de fadiga localizada” (p.88)

próprios maridos, não conseguimos entrevistar nenhum homem durante o tempo em que passamos acompanhando essas rescisões.

A seguir, apresentamos alguns dos relatos mais interessantes recolhidos de entrevistas realizadas em campo. Eles demonstram, de maneira enfática, as condições precárias de trabalho em que se encontram muitas das mulheres que trabalham na produção de moda íntima em Nova Friburgo, mesmo entre aquelas que trabalham no circuito dito formal.

#### **4.1.1.1.O relato de algumas entrevistas com trabalhadoras do setor de confecções de moda íntima de Nova Friburgo<sup>11</sup> (de Junho a Agosto de 2011):**

##### **Primeira entrevista**

Esta entrevista é de uma trabalhadora que fez um acordo para ser mandada embora, pois estava precisando do auxílio desemprego para, segundo ela “começar vida nova”. Ela perdeu a casa e alguns familiares na tragédia de janeiro de 2011. Por isso, pediu demissão e pretendia se mudar para Duas Barras (município próximo a Nova Friburgo) para morar com sua mãe. Disse ter muitas amigas na mesma situação, explicou que muitos maridos estão desempregados e que as mulheres estão trabalhando em triplo para sobreviverem.

Afirmou também que as confecções não querem mais “pessoas de curso” (recém formados e sem experiência). Querem pessoas que já sabem utilizar todas as máquinas.

Por isso as costureiras são disputadas. Na minha época nós aprendíamos dentro da empresa, agora eles já querem a pessoa pronta. E não tem curso aqui para isso. No curso da prefeitura eles aprendem em máquinas ultrapassadas, velhas. Daí fica difícil né. Nas confecções boas é tudo moderno.

---

<sup>11</sup>É necessário esclarecer que devido o alto grau de informalidade e até ilegalidade que envolve a produção de moda íntima, mesmo em algumas empresas formalmente cadastradas, há certa dificuldade em entrevistar as mulheres costureiras. Pois as trabalhadoras ficam com receio de ficarem “mal vistas” por novos empregadores ou denunciarem suas próprias práticas ilegais. Por esse motivo, com o objetivo de resguardar a privacidade das mulheres que, com tão boa vontade, nos cedeu entrevistas, nos comprometemos a não apresentarmos aqui os seus nomes.

Afirmou já ter recebido três ofertas de emprego em Duas Barras, mas segundo ela “todos de fundo de quintal” (ou seja, informais). E uma em Nova Friburgo, mas que ela não queria porque fica longe da sua nova casa.

Disse que não pretende fazer facção, porque para ganhar o suficiente tem que trabalhar muito. Contou que há dez anos montou uma facção, mas que estava ficando doente, porque não parava para descansar. Era sábado, domingo e feriado trabalhando até altas horas da noite, “minha casa virou uma bagunça, daí meu marido me fez parar. Agora só trabalho em confecção”.

### **Segunda entrevista**

Outra entrevistada afirmou que além de trabalhar na confecção, “ajudava” na facção da tia e que, por conta disso, o ex-marido quis se separar, porque não acreditava que ela estava trabalhando. Disse que a filha de 15 anos está grávida por causa dela, por nunca ter tido tempo para a família.

Não podia ir à escola nem para buscar a lembrancinha do dia das mães. Minha filha está grávida porque eu não estava perto (...). Eu passava o tempo todo chorando na empresa, daí me mandaram embora. Agora estou ensinando meu novo marido a costurar, pretendemos montar uma facção em casa.

### **Terceira entrevista**

Essa costureira entrevistada explicou que pediu demissão por estar com sérios problemas de saúde (coluna e vista) e que já fazia seis anos que não conseguia fazer um preventivo (exame ginecológico).

Na empresa que eu trabalhava não podia falar nada, porque tudo a dona reclamava. Na última discussão, ela disse que uma tartaruga era mais rápida do que eu. Não aguentei e disse que iria sair.

Explicou que também tinha muita briga entre funcionários depois que a empregadora resolveu implantar o “sistema de célula” (típica divisão do trabalho com base no modelo taylorista de produção), “quando uma pessoa atrasava a sua parte, atrasava a todos, daí dá problema, porque o grupo todo perde o bônus de

produtividade” (bonificação incluída no “salário por fora” anteriormente mencionado- prática ilegal).

Esta entrevistada afirmou já ter emprego garantido em outra confecção, que, segundo ela, é melhor. Disse que mesmo doente não pode parar de trabalhar, porque o marido, que trabalha como embalador em uma confecção, não consegue manter a casa sozinho. “Na verdade, é ele que complementa a renda, porque eu ganho mais”.

#### **Quarta entrevista**

Outra entrevistada afirmou que foi mandada embora porque estava doente (problema de vista e pressão alta). Que trabalhou durante 2 anos nessa empresa e que só teve a carteira assinada nos últimos 5 meses. Disse que na empresa onde ela trabalhava só havia 5 funcionários registrados, de um total de 40. “eles dizem que é experiência de um ano, e depois mandam embora, nem sei por que assinaram a minha”. Afirmou que só não vai colocar a empresa na justiça porque fez um acordo com a dona da confecção e também porque estava indo embora de Nova Friburgo, para Trajano de Moraes, por ter perdido a casa nos incidentes de janeiro e não conseguia pagar aluguel com o que ganhava, “lá em Trajano eu tenho meus irmãos e é mais barato de morar”.

Ela pretendia se aposentar em três anos e montar uma facção em casa, porque disse que em confecção é muito estressante, pois não conseguia mais cumprir meta e as peças saíam tortas e ela perdia muito das bonificações por isso.

#### **Quinta entrevista**

Costureira há 28 anos e 11 na mesma empresa, afirmou que a confecção em que trabalhava fechou e a dona foi para São Paulo depois de perder o marido e filhos em 11 de Janeiro. Disse que os 20 funcionários foram dispensados aos poucos. Revelou-nos que já era aposentada e que tinha comprado uma máquina e que pretendia produzir em casa. “- Não trabalho naquilo que gosto, não tive opção. Minha mãe me ensinou a costurar, só sei fazer isso”.



Contou ainda que o filho e a nora têm uma facção, mas que não estavam conseguindo se manter. Disse ter vezes que eles trabalhavam até a 3:00 horas da manhã para cumprirem prazo, mas que a concorrência estava muito grande.

### **Sexta entrevista**

Essa entrevistada afirmou que começou a trabalhar aos 14 anos na Filó S/A, foi funcionária dessa empresa durante 8 anos. Depois disso, ficou 15 anos trabalhando em casa, onde montou uma pequena confecção com 6 pessoas (todas da família: 4 irmãs e 2 filhas “depois que cresceram um pouco”). Porém, durante esse tempo não contribuiu para a própria previdência (nem a das outras mulheres), por isso não poderia se aposentar tão cedo. “-não pensava nisso, só queríamos ganhar dinheiro, que nem era muito. A confecção deu muito problema”. Há 5 anos ela fechou a confecção e voltou a trabalhar formalmente em uma confecção maior, da qual estava se desligando.

### **Sétima entrevista**

Esta entrevistada afirmou muito desânimo com sua profissão. Disse que quando iniciou (há 25 anos) ganhava o equivalente a 2 salários mínimos da época, e que o piso hoje é de um salário apenas. Além disso, afirmou que as condições pioraram e que há muita pressão por produtividade. Afirmou ter muito problema de saúde e que a filha mais velha também adoeceu ao entrar para o setor.

Minha filha depois que começou a costurar ficou hipertensa e gorda. Na minha empresa ainda é como antigamente: cada costureira sabe mexer em todas as máquinas, nos revezamos quando estamos cansadas. Mas na empresa da minha filha, depois que implantaram a célula o trabalho ficou mais difícil.

### **Oitava entrevista**

Uma moça de apenas 20 anos, mas 6 anos de experiência em confecção e apenas 2 anos de carteira assinada. Essa entrevistada pediu demissão depois de muito conflito com a dona da confecção, onde trabalhava desde os 14 anos.

Relatou que sua avó estava doente, mas que não tinha tempo para cuidar dela e que a empresária não compreendia e reclamava muito se ela precisasse faltar.

Trabalho com ela desde os 14 anos, ajudei ela a crescer, mas ela não pensa nos funcionários. Era apenas eu e mais uma no início, agora são 20. Fiquei 4 anos sem carteira assinada, nunca faltei. Agora, quando preciso de um tempo para cuidar da minha avó, ela reclama de tudo. Cansei. Pelo menos ela vai dá meus direitos desses últimos 2 anos.

### **Nona entrevista**

Essa entrevistada também trabalha no setor desde os 14 anos (ao todo são 7 anos de profissão), mas também teve sua carteira assinada no último ano. E além da confecção, onde trabalha de 7:00 às 17:00 (segunda a quinta) e 7:00 às 15:00 (sexta), trabalha para a facção da tia às quintas e sextas até as 22:00h e sábado de 7:00 até as 18:00, dependendo da demanda.

Disse que pediu demissão na confecção para cuidar da mãe doente e que não tinha vontade de voltar trabalhar com costura, pois já estava sentindo os efeitos da profissão no corpo (dores). No entanto, ela já tinha procurado emprego em outra área e não via solução melhor do que a confecção. Enquanto não conseguia mudar de ramo, pretendia trabalhar apenas para a facção da tia (em sua própria casa), pois assim conseguia ficar com a mãe. Na pequena empresa onde trabalhava, eram 6 mulheres e 5 homens costurando. Disse não ter o que reclamar do patrão e que até conseguiu fazer um acordo, e que com o dinheiro que iria receber compraria uma máquina de costura mais nova.

### **Décima entrevista**

Dentre as costureiras entrevistadas, uma foi ao sindicato para recorrer ao auxílio jurídico, pois pretendia entrar com uma ação contra sua antiga empregadora. Segundo afirmou a entrevistada, a pequena empresária fechou sua confecção para utilizar apenas facções. Ela e mais 6 funcionárias foram mandadas embora sem direito a nada. Afirmou que mesmo trabalhando há dois anos na empresa, não tinha carteira assinada e que apenas um funcionário da confecção era registrado. Disse que as amigas não tiveram coragem de denunciar, porque tinham medo de ficarem “queimadas no mercado, ninguém dá emprego para quem

processa o patrão”. Reclamou da falta de valorização e que trabalhava de 7:00h as 22:00h sem direito a hora extra. Desabafou afirmando:

Nunca somos valorizadas, as confecções estão fechando para usar facções e as facções estão se comendo vivos. Ninguém sobrevive muito tempo, elas abrem e fecham. Tenho um monte de amigas ficando doentes de tanto trabalhar

A maior parte das entrevistas foi fornecida por trabalhadoras ditas formais do setor. No entanto, percebemos relatos de práticas de informalidades dentro ou fora das empresas de onde estavam se desligando, elemento que nos auxilia interpretar o grau de precarização em que se encontram essas mulheres. Muitas com problemas de saúde, desgaste físico e emocional, devido a combinação de baixos salários, pressão por produtividade, jornadas de trabalho excessivas e tarefas repetitivas, além do rígido controle da chefia e frequentes conflitos com os empregadores. Essas trabalhadoras percebem a exigência de ritmo como uma constante cobrança por produtividade, que elas associam ao desgaste físico, gerador de dor e de um contínuo cansaço, um sofrer que é impresso através de diversos sentimentos como indignação, revolta, medo e frustração.

Como afirma Neves (2000), as “novas” relações de trabalho ligadas às mudanças da reestruturação produtiva resultam, tanto em tarefas altamente qualificadas e flexíveis, como também na permanência de tarefas taylorizadas, repetitivas e monótonas. Em nossa empiria, percebemos essa dualidade através dos diversos relatos, tanto da necessidade constante de especialização e qualificação para trabalharem nas empresas ditas de ponta no município (aquelas com padrão mais moderno, voltado normalmente para exportação), como também na permanência da organização taylorista do trabalho, principalmente nas empresas que adotavam o “*sistema de célula*”, onde cada funcionária ficava responsável por apenas uma etapa da produção. Por diversas vezes, as trabalhadoras revelaram os desgastes físicos e emocionais gerados, dentre outras coisas, pela combinação entre a manutenção de organização do trabalho taylorista e, ao mesmo tempo, o *Just-in-time* externo, com constante necessidade de flexibilização do trabalho.

É possível perceber também, ao longo dos relatos, a íntima relação entre formalidade e informalidade; a constante presença do trabalho em domicílio e a maior insegurança daquelas que ficam restritas a esse tipo de relação; o sonho de

criar o próprio negócio; as constantes falências; os problemas com maridos e filhos; a (re) criação e constante destruição de uma autoestima e identidade voltado ao trabalho realizado; as diversas formas de organização da produção que buscam sempre a maior produtividade.

Percebemos, constantemente durante o campo, que a produção e a reprodução da vida não devem ser analisadas como coisas dicotômicas. Observamos que a relação entre tempo familiar e tempo industrial se torna mais intenso neste atual momento da sociedade, pois os espaços e tempos de produção e reprodução do trabalho se confundem no trabalho em domicílio. Como afirma Bermúdez (2005), a vida dessas mulheres que realizam seu trabalho em domicílio refletem as novas relações entre reprodução e produção, entre família e trabalho. Ou seja, refletem várias mediações relacionadas à cultura, subjetividade e à história. É esse trabalho em domicílio - intensamente desvalorizado e explorado - realizado predominantemente por mulheres, que possibilitou a ampliação e o destaque da moda íntima friburguense no cenário regional e nacional, apresentando claramente a contradição do sistema em que está inserido, e demonstrando o poder do cotidiano e do privado na história pública e coletiva.

Nesse sentido, em alguma medida, há uma formação de identidade da mulher trabalhadora de Nova Friburgo voltada para a produção de moda íntima. As costureiras sabem da sua importância e passam a se valorizar, ao mesmo tempo esbarram em intensas e precárias condições de trabalho que sugam suas forças e destroem a possibilidade de uma melhor autoestima profissional e pessoal. Elas também enfrentam a resistência do modelo tradicional de família e de divisão sexual do trabalho social, pois, mesmo entrando no mercado de trabalho, essas mulheres têm que enfrentar um conjunto de normas masculinas que dificultam a real equidade entre homens e mulheres.