

A informalização do formal no complexo têxtil-vestuário brasileiro: uma análise das disputas em torno do tempo de trabalho após a reforma trabalhista

La informalización de lo formal en el complejo textil-vestuario brasileño: un análisis de los conflictos sobre el tiempo de trabajo tras la reforma laboral

The informalization of the formal in the Brazilian textile-clothing complex: an analysis of the disputes over working time after the labor reform



Patrícia Rocha Lemos¹



Ana Paula Fregnani Colombi²

Resumo

O artigo tem como objetivo analisar as principais disputas em relação ao controle e gestão do tempo de trabalho no complexo têxtil-vestuário após a reforma trabalhista de 2017. Diante da crescente sobreposição e apropriação do “tempo reprodutivo” pelo “tempo produtivo”, em uma sociedade como a brasileira, marcada por um processo de informalização, é fundamental uma análise que considere também os processos que estão em menor evidência, como a realidade dos/as trabalhadores/as formais. Através da realização de entrevistas com dirigentes sindicais, a pesquisa chama a atenção para como a terceirização, o banco de horas e a redução de intervalos têm contribuído para ampliar a flexibilidade, generalizando relações e condições de trabalho típicas da informalidade, isto é, que vão adentrando o universo do trabalho formal.

Palavras-chave: complexo têxtil-vestuário – formal – informal - tempo de trabalho - gênero.

Resumen

El artículo pretende analizar las principales disputas sobre el control y la gestión del tiempo de trabajo en el complejo textil-confección tras la reforma laboral de 2017. Frente a la creciente superposición y apropiación del "tiempo reproductivo" por el "tiempo productivo", en una sociedad como la brasileña, marcada por un proceso de informalización, es fundamental un análisis que considere también procesos menos evidentes, como la realidad de los trabajadores formales. A través de entrevistas con dirigentes sindicales, la investigación llama la atención sobre cómo la tercerización, el banco de horas y la reducción de las pausas han

¹ Doutora em Ciências Sociais e pós-doutoranda no Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (CESIT/Unicamp). pat.csrp@gmail.com.

² Professora do Departamento de Economia e do Programa de Pós-Graduação em Política Social (PPGPS) da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (CESIT/Unicamp). ana.colombi@ufes.br.

contribuido a aumentar la flexibilidad, generalizando relaciones y condiciones de trabajo propias de la informalidad, es decir, que están entrando en el mundo del trabajo formal.

Palabras clave: complejo textil-confección – formal – informal - tiempo de trabajo - género.

Abstract

The article aims to analyze the main disputes regarding the control and management of working time in the textile-garment industry that have developed more strongly after the labor law reform of 2017. Faced with the growing overlap and appropriation of “reproductive time” by “productive time” and in a society like Brazil, marked by a process of informalization, is essential an analysis that also considers processes that are less evident, such as the reality of formal workers. By examining collective agreements and conducting interviews with trade union leaders, the research draws attention to how outsourcing, the hour bank and the reduction of breaks have contributed to expanding flexibility, generalizing relationships and working conditions typical of informality, that is, who enter the universe of formal work.

Keywords: textile-garment industry – formal – informal - working time - gender.

Introdução

O cenário político-econômico e ideológico que emergiu no Brasil em 2015, com especial atenção à aprovação da reforma trabalhista em 2017, à eleição de um governo de extrema direita em 2018 e aos efeitos da pandemia de covid-19 a partir de 2020, tem imposto uma série de dificuldades para as classes trabalhadoras e suas instituições de representação. Entre 2015 e 2022, a economia brasileira apresentou baixo crescimento econômico, desemprego e informalidade crescente. As ocupações atreladas ao processo de uberização dispararam³ e as taxas de sindicalização seguem em vertiginosa trajetória de queda⁴.

Esse contexto suscitou debates em torno da informalização por meio da explosão dos trabalhadores/as por conta-própria em atividades mediadas por plataformas (Abílio, 2020; Abílio et. al. 2021; Antunes, 2020; Cardoso et. al. 2020), como síntese das estratégias mais atuais de difusão do trabalho sob demanda. Ao mesmo tempo, a informalização também foi identificada como um processo que ocorria por dentro da legislação, uma vez que a reforma trabalhista de 2017 buscou, conforme Krein, Abílio e Borsari (2021), regulamentar a ausência de formas, sobretudo quanto às definições do tempo laboral. Na perspectiva dos autores, entre outros objetivos, a reforma visou a intensificação laboral e a redução dos tempos de não-trabalho, institucionalizando, do ponto de vista jurídico-legal, as bases do trabalho sob demanda.

O complexo têxtil-vestuário não ficou alheio a essas transformações, já que é uma indústria precursora de mudanças importantes na flexibilização da produção⁵ e que as disputas em torno do tempo de trabalho se acentuaram em um cenário de ofensiva patronal (Colombi, Lemos & Corrêa, 2020). Trata-se de um complexo que condensa características que estão no centro das mudanças contemporâneas (forte informalidade, feminização, baixos salários e péssimas condições de trabalho, trabalho em domicílio e presença significativa do pagamento por peça/produção), fornecendo, como defende Basso (2018, p. 20), um “ponto de referência para a organização do trabalho no chamado setor de serviços”.

É nesse campo de disputas pelo rebaixamento do valor do trabalho e pela institucionalização de regras que levam à flexibilização laboral que o controle e a gestão do tempo no complexo têxtil-vestuário podem ser investigados. Nesse cenário, o objetivo do artigo é analisar como esse conflito relacionado ao tempo de trabalho se desenvolve no trabalho formal no complexo têxtil-vestuário, especialmente após a reforma trabalhista de 2017 no Brasil⁶. A perspectiva é discutir como as mudanças em curso e aprofundadas pós-reforma na extensão, distribuição e intensidade da jornada de trabalho impactam no avanço de elementos típicos da informalidade que atravessam e invadem o universo do trabalho formal nesse segmento econômico. Para isso é dada especial atenção à crescente sobreposição e apropriação do

³ Com base na pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), no 4º trimestre de 2021, havia 1,5 milhão de trabalhadores plataformizados no setor de transportes no Brasil (Ipea, 2022, p. 1).

⁴ Pesquisa realizada por Colombi et. al (2022) mostra que a taxa de sindicalização entre os assalariados formais passou de 22% para 13,2% entre 2015 e 2022.

⁵ A própria Toyota, símbolo do chamado “Toyotismo”, já havia desenvolvido alguns princípios flexíveis de produção na indústria de teares antes do seu desenvolvimento na indústria automobilística.

⁶ A informalidade na produção de vestuário é historicamente muito significativa no Brasil, com forte presença do trabalho feminino realizado à domicílio (Leite; Silva; Guimarães, 2017). Também há quase três décadas é muito relevante, especialmente na cidade de São Paulo, a produção realizada em oficinas informais por trabalhadores e trabalhadoras migrantes, principalmente oriundos da Bolívia e Paraguai. Há uma vasta literatura sobre o tema, mas para artigo atual que considere o trabalho de imigrantes e a relação entre gênero, raça e migração sobre o setor da costura em São Paulo, ver Lemos, 2024. Cabe destacar também que o sindicato das costureiras de São Paulo, onde a quantidade de imigrantes informais no setor é muito expressiva, não representa formalmente esses trabalhadores e não tem ações ou políticas voltadas à sua organização ou representação coletiva.

“tempo reprodutivo” pelo “tempo produtivo”⁷, pois é uma importante dimensão do processo de informalização que atinge as trabalhadoras do setor.

Compreende-se por informalização o processo que está no núcleo da acumulação capitalista contemporânea e que combina precarização e flexibilização do trabalho sob diversas formas de regressão da regulação e da (des)vinculação entre emprego e acesso à proteção social (Véras de Oliveira, 2011). Por meio de entrevistas virtuais realizadas com 7 dirigentes sindicais⁸ em 2021 - ou seja, em meio à pandemia e com os efeitos da reforma trabalhista reverberando nas negociações coletivas - sendo 6 delas mulheres, ligadas aos setores de fiação e confecção das regiões sul e sudeste do país, além de uma representante da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Vestuário (CNTRV)⁹, o objetivo do texto é analisar as disputas em torno do tempo de trabalho em uma categoria historicamente feminizada e precária. A partir da realidade das trabalhadoras formais nesse setor econômico, buscamos os nexos entre as transformações no controle da jornada de trabalho e os processos de informalização. Isso pressupõe reconhecer também, como se discute adiante, que a relação entre tempo da produção e tempo de reprodução se manifesta de forma muito desigual conforme o gênero, a classe e a raça.

O texto está organizado em 2 partes. A primeira situa as disputas do tempo de trabalho, considerando as contradições entre o “tempo produtivo” e o “tempo reprodutivo”, no processo em curso de informalização do trabalho formal no Brasil face à aprovação da reforma trabalhista. A segunda apresenta como as mudanças na extensão, distribuição e intensidade da jornada de trabalho no complexo têxtil-vestuário expressam esse movimento de “apropriação dos tempos reprodutivos” que se manifesta no aprofundamento da dissociação entre trabalho e proteção social e na difusão de um modelo de trabalhador/a sempre disponível e com menos controle sobre seu tempo, seja ele na dimensão da produção para o capital ou da reprodução da vida.

⁷ São muitas as denominações para explicitar a diferenciação dos períodos de tempo no cotidiano das pessoas. Uma das nomenclaturas mais convencionais é a diferenciação entre tempo de trabalho e de não-trabalho (Cardoso, 2007; Dal Rosso, 2017). Contudo, ela expressa uma visão muito restrita, entendendo o trabalho como atividade remunerada ou trabalho assalariado, desconsiderando as atividades relacionadas ao cuidado e à reprodução das condições de vida. A divisão entre tempo de trabalho e tempo livre (Padilha, 2000) também recai no mesmo problema, na medida em que não considera que, para as mulheres, há um contínuo entre trabalho remunerado e não remunerado. Outros tipos de divisões são: tempo econômico e tempo social (Dedecca, 2004), tempo de trabalho e tempo da vida (Amado, 2018; Moraes e Loffredo, 2019). Para os objetivos deste artigo, o tempo dedicado às atividades do trabalho remunerado e submetido à lógica da acumulação do capital será denominado “tempo produtivo” e as atividades relacionadas às necessidades de reprodução da existência humana, sejam elas fisiológicas, materiais ou emocionais, será denominado “tempo reprodutivo”. Entende-se que há um continuum entre esses tempos.

⁸ As entrevistas com dirigentes sindicais dos sindicatos a seguir foram concedidas às autoras nos dias 16 e 30/04 e no dia 18/05 do ano de 2021: Sindicato dos trabalhadores na indústria de fiação, tecelagem e do vestuário de Rio do Sul e região do Alto Vale do Itajaí (SITITEV-SC); Sindicato dos trabalhadores têxteis de Blumenau, Gaspar e Indaial (SINTRAFITE-SC); Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário de Brusque e Região (SINTRIVEST-SC); Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de confecção, bordados, preparação e acabamentos de roupas, oficiais alfaiates e costureiras de Cianorte e região (SINDCOST-PR); Sindicato dos trabalhadores nas indústrias de calçados, vestuário, confecções de lonas, encerados, guarda-chuva, chapéus, bolsas, cintos, tricô, crochê, malharia e similares de Pouso Alegre e Região (SINDICAVESPAR-MG), Sindicato dos Trabalhadores no Vestuário de Sorocaba e Região -SP; Sindicatos dos Trabalhadores nas Indústrias de Confecção de São Paulo e Osasco. Os nomes das entrevistadas serão omitidos para preservar a identidade das lideranças.

⁹ As entrevistas, a partir de um roteiro semiestruturado, foram realizadas no âmbito do CESIT/Unicamp para munir pesquisa sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil (Das Rosso et. al., 2022). Devido à profundidade das disputas em torno do tempo relatada pelas sindicalistas, extrapolando os objetivos da pesquisa inicial, este texto foi produzido.

1. A informalização do formal nas disputas em torno do tempo

Em seu capítulo clássico sobre “tempo, disciplina de trabalho e capitalismo industrial”, Thompson (1998) chama a atenção para como, em diferentes contextos da experiência pré-capitalista, a notação de tempo gerada por distintas situações de trabalho estava em grande parte orientada pelas tarefas e relacionada a determinados ritmos “naturais”. Era comum uma alternância de momentos entre uma atividade intensa e a ociosidade quando os trabalhadores tinham o controle sobre a sua vida produtiva. Contudo, o autor pontua que, com o avanço da sociedade capitalista, “todo o tempo deve ser consumido, negociado, utilizado”, sendo “uma ofensa que a força de trabalho meramente ‘passe o tempo’” (Thompson, 1998, p. 298). Trata-se de um processo de demarcação entre “trabalho” e “vida” que não existia ou era irrelevante em outros contextos de produção e notação do tempo (Thompson, 1998, p. 271, 300).

Nesse processo de expansão do capitalismo, o tempo de trabalho se consolida, historicamente, como um dos aspectos centrais do conflito entre capital e trabalho. O capital busca constantemente a eliminação das porosidades da jornada e o domínio máximo de tempo possível da força de trabalho a serviço do processo de trabalho. Ao mesmo tempo, na relação de assalariamento, na medida em que o capitalista compra a força de trabalho, ou seja, a energia vital do trabalhador por um determinado tempo, e não a sua pessoa, há sempre algum grau de indeterminação no fato de que o/a trabalhador/a tem necessidades, limitações e algum arbítrio sobre o controle de seu corpo e movimento, podendo inclusive mobilizá-lo para resistir ao despotismo e à exploração. Como explica Marx, diante do caráter indeterminado dos limites à jornada de trabalho, o comprador vai querer fazer valer seu direito de prolongar ao máximo o uso da força de trabalho, enquanto o trabalhador vai defender seu direito de limitar o consumo de sua “mercadoria especial” a uma determinada duração normal e, portanto, “entre direitos iguais, quem decide é a força” (Marx, 2013, [1867], p. 308-309).

Essa contradição tem sido amplamente desenvolvida pelas economistas feministas e estudiosas da teoria da reprodução social. Para além da disputa pela regulação das jornadas e no interior do processo de trabalho, é próprio da organização social capitalista a contradição entre o processo de produção de bens e serviços e o processo de produção da vida (Mex Luton apud Bhattacharya, 2013). Essa questão se expressa na “relação de contradição e necessidade entre o trabalho para a produção de valor e o trabalho para a produção da força de trabalho no capitalismo” (Ruas, 2020, p.393). Se, por um lado, “o enquadramento ou a lente capitalista é o oposto de produzir vida: é produzir coisas ou produzir lucro” (Bhattacharya, 2020), ou seja, está sob uma lógica destrutiva e predatória; por outro, a produção desse lucro depende da reprodução da força de trabalho, ou seja, da produção da vida que atende a ritmos, limites e necessidades humanas impossíveis de serem completamente subsumidas à dinâmica estreita da acumulação de capital.

Diante dessa contradição, a distinção entre esses diferentes tempos torna-se difícil e complexa, já que prevalece uma tensão constante entre momentos que não são autônomos. Ao contrário, os diferentes tempos estão imbricados muitas vezes objetiva e subjetivamente. Isso fica evidente no trabalho das mulheres no qual predomina a “invasão de um universo pelo outro”, de modo que, a vida das trabalhadoras é perpassada por uma carga mental que resulta da necessidade constante de ajustamento e de gestão de diferentes temporalidades e espaços de trabalho (Haicault, 1984, p. 268).

Assim, mesmo que a dinâmica de acumulação capitalista busque fundamentalmente o controle sobre o tempo, tal controle e a configuração da relação entre tempo de produção e tempo de reprodução não é exercido da mesma forma no tempo histórico e nos diferentes países e por pessoas de diferentes classes sociais, gêneros, raças e etnias. Se, no modelo fordista e taylorista predominava para um conjunto de trabalhadores, majoritariamente homens brancos, uma organização do tempo e da disciplina do trabalho bastante rígida e de evidente distinção entre “trabalho” e “vida”, como destacou Thompson (1998), com o

capitalismo no seu momento de acumulação flexível (Harvey, 1993), as percepções e práticas se modificam. A maior flexibilidade reforça a subordinação do tempo da reprodução às necessidades da produção capitalista de modo que a maior fluidez das fronteiras entre essas duas dimensões serve especialmente para garantir o máximo possível do tempo dos indivíduos à disposição e a serviço do capital.

Essa mudança vai atingir de forma muito distinta os diferentes segmentos das classes trabalhadoras. Somada à carga mental que resulta da responsabilização pelo trabalho reprodutivo, o trabalho remunerado das mulheres esteve predominantemente atrelado a experiências flexíveis, precárias e informais em que a necessidade de reprodução da vida e a ausência de meios para tal impõe uma disponibilidade quase total para o trabalho. Esse movimento mostra-se cada vez mais presente, também, no trabalho formal desempenhado por elas, pois mesmo sendo regulado e submetido à maior padronização da jornada, vem se aproximando cada vez mais às dinâmicas da informalidade.

A Reforma Trabalhista representa uma legislação que potencializa esse processo ao institucionalizar elementos até então típicos e definidores da informalidade para o conjunto da classe trabalhadora. Essa reforma se consolidou em 2017 com a aprovação de duas leis: a lei n. 13.467/2017, que alterou mais de 200 pontos da Consolidação as Leis do Trabalho (CLT); e a lei n. 13.429/2017, que liberalizou a terceirização e ampliou o contrato temporário. Sua aprovação se deu em meio a escala conservadora e as crises política e econômica que se aprofundaram a partir de 2015, culminando no impeachment da Presidenta Dilma Rousseff (2016) e no fortalecimento da agenda de retirada de direitos. Segundo Krein (2018), a reforma legalizou práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitou um novo 'cardápio' de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades. O objetivo foi ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, fortalecendo a "autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho" Krein (2018, p. 78). O fez criando formas de contratação mais flexíveis, como o contrato intermitente, que proporciona liberdade para a empresa contratar somente pela jornada que o trabalhador efetivamente trabalhar, permitindo a terceirização irrestrita e a extensão do contrato temporário. Já as medidas flexibilizadoras da jornada, tema de maior interesse para esse texto, foram:

- 1) ampliação dos mecanismos de compensação das jornadas por meio do banco de horas com uma limitação frágil da jornada diária ou semanal e ainda facultando a realização de acordos individuais (banco de horas individuais);
- (2) a possibilidade de as empresas utilizarem a força de trabalho para além das 8 horas diárias (acrescidas de no máximo 2 horas extraordinárias), com a regulamentação da jornada de 12 x 36 horas para todos os setores;
- (3) o fim da necessidade de a empresa comunicar às autoridades competentes caso precise estender a jornada diária por alguma "necessidade imperiosa";
- (4) as pausas para amamentação serão objeto de livre negociação com o empregador;
- (5) o parcelamento de férias em até três períodos, nunca inferior a cinco dias, o que também abre possibilidade de o empregador organizar o período das férias de acordo com as suas necessidades no ano (Krein, 2018, p. 89).

Essas são novidades que ampliam os arranjos possíveis do tempo, mas que não são alterações pontuais. Krein, Abílio e Borsari (2021) destacam que a nova legislação implica o

processo de informalização por dentro da regulação ao instituir a ausência de formas, sobretudo quanto ao tempo de trabalho. Em outras palavras, a Reforma Trabalhista evidenciou a centralidade da informalidade na acumulação capitalista, reafirmando a disputa sobre o tempo laboral.

Como explica Abílio (2020, p. 112), conforma-se assim um “amplo processo de informalização do trabalho” que envolve a generalização de características laborais tipicamente femininas e periféricas e que aproxima os processos de regulamentação do mercado de trabalho à dinâmica de gerenciamento e controle dos/as trabalhadores/as “informais”. É neste sentido que Manzano, Krein e Abílio (2021, p. 240) afirmam que, “a própria formalidade proporciona cada vez menos proteções e garantias para a vida dos trabalhadores”.

O que parece estar em jogo é um continuum dentro da própria relação formal, que é chamado, por Vêras de Oliveira (2011), como um processo de *formalização por internalização* que consiste na:

incorporação de *momentos informais* nas relações mantidas como *formais*. Ou seja, mesmo em permanecendo o contrato de trabalho em termos *formais*, as empresas, no afã de buscarem o máximo de intensificação e de *flexibilização* nas relações de trabalho, têm lançado mão de uma diversidade de estratégias que concorrem para fragilizar o caráter contratual e *formalizado* dessa relação. (...) a *informalização* não implica uma ruptura no caráter *formal* do contrato, mas em sua contaminação com momentos de *informalização*, aproximando-o, pela *flexibilização* levada ao limite, do padrão *informal* (Vêras de Oliveira, 2011, p. 216-217).

Uma das formas de manifestação desse processo se deu com a descentralização da produção principalmente por meio da terceirização. Com ela, explica o autor, relações de trabalho antes mantidas sob contratos mais estáveis são substituídas por relações mais precárias, mesmo que com carteira assinada. Não há aqui, necessariamente, uma exclusão desses trabalhadores do núcleo formal, mas “fios menos visíveis” (Vêras de Oliveira, 2011, p. 216), momentos de informalidade que reforçam seu lugar na precariedade.

O processo é mesmo de uma nova dinâmica *formal-informal*, mais heterogênea, complexa e imbricada: “se antes, quanto mais avançava a formalização mais discrepava o formal e o informal, o protegido do não protegido, o organizado do não organizado; agora, quanto mais avança a informalização mais o padrão formal aproxima-se do informal, tornando mais tênues suas fronteiras” (Vêras de Oliveira, 2011, p. 218).

Oliveira (2003) já havia destacado que os esforços do capital na eliminação da jornada colocam o setor informal como prenúncio do setor formal, o que, no caso do complexo têxtil-vestuário, se materializa, por exemplo, na reconfiguração e difusão de formas tradicionais de trabalho em domicílio e do façomismo (Colli, 2000). O complexo têxtil-vestuário brasileiro acompanha, neste sentido, a dinâmica internacional dessa indústria, com condições de vida e de trabalho extremamente precárias, péssimas condições de saúde e segurança e, em muitos casos, falta de acesso a direitos humanos básicos. Predomina no setor um processo de trabalho marcado pela fragmentação das atividades, que exige habilidades que são manuais e socialmente consideradas de baixa qualificação. Dessa forma, cada trabalhadora faz uma pequena parte do processo, em uma rotina bastante repetitiva e marcada por um rígido controle dos tempos de trabalho e de produção (Leite, Silva & Guimarães, 2017).

A próxima seção discute como o processo de *informalização por internalização* no complexo têxtil-vestuário se manifesta por meio de novos arranjos empreendidos pelo capital para gerir e controlar o tempo produtivo e reprodutivo, de forma cada vez mais flexível e discricionária, seja do ponto de vista da extensão, da distribuição ou da intensidade da jornada laboral.

2. A informalização do formal no complexo têxtil-vestuário

Historicamente, a marca do trabalho no complexo têxtil-vestuário tem sido a precariedade e a informalidade (Leite, Silva & Guimarães, 2017). No contexto de reorganização da produção em nível mundial, da qual o complexo têxtil vestuário é importante precursor e símbolo da precarização (Lemos e Castro, 2022), observou-se no Brasil, especialmente a partir dos anos 1990, uma profunda reestruturação da produção nesse complexo. Essa transformação se deu no sentido da flexibilização da produção, com redução do trabalho nas fábricas e externalização da produção para uma ampla cadeia de subcontratação de empresas menores e trabalhadores autônomos, com forte presença de relações informais (Lupatini, 2004).

Dentro do complexo têxtil-vestuário, a informalidade incide fortemente sobre ambos os segmentos, mesmo no têxtil que é mais oligopolizado e intensivo em capital. Entretanto, o número absoluto de trabalhadoras informais do segmento da confecção é maior, por ser mais pulverizado e intensivo em mão de obra. Conforme dados da PNAD C (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua), no primeiro trimestre de 2020¹⁰, 63% do total de trabalhadores do complexo estava na informalidade¹¹. No setor de *confecção, sob medida, de artigos do vestuário* esse percentual chegava a 92%.

A despeito de o complexo aqui analisado ser fortemente marcado pela informalidade, a intensificação da precariedade do trabalho também se manifesta nas relações formais de emprego. Isso ocorre porque, como explica Lima (2020), a precariedade não está somente na ausência de direitos na esfera dos informais, “um contrato precário pode envolver contratos formais e acesso a direitos” (Lima, 2020, p. 23) e as estratégias de subcontratação no setor são um elemento fundamental para isso.

Por sua vez, a incidência de subcontratação reforça a feminização e a divisão sexual do trabalho estruturantes desta indústria. Os dados da PNAD C mostram que o complexo têxtil-vestuário possuía, no primeiro trimestre de 2020, 75% da sua força de trabalho composta por mulheres, sendo 52% negras. A presença das mulheres (92%) e das mulheres negras (60%) é maior no setor de *confecção, sob medida, de artigos do vestuário*, isto é, no setor onde há a maior incidência da informalidade. As mulheres prevalecem tanto no chão de fábrica, sobretudo em ocupações formais, como no trabalho domiciliar. Elas trabalham, em sua grande maioria, com costura, acabamento e revisão enquanto os homens estão nos setores de corte e expedição.

A taxa de sindicalização no setor é baixa (4,6%) e é menor do que a média geral para o conjunto de atividades econômicas no país, para o ano de 2023 (7,9%). Essa categoria tem sofrido também, sobretudo após a reforma trabalhista, com a ofensiva dos patrões para dessindicalizar os trabalhadores e retirar direitos já garantidos nas negociações coletivas, além da intensificação da terceirização, que já era uma prática corrente no setor (Colombi, Lemos & Corrêa, 2020). Soma-se a isso o deslocamento da produção de regiões urbanas mais centrais, próximas às grandes capitais, para regiões cujos custos, inclusive com o trabalho, podem ser ainda mais baixos e em que as organizações sindicais costumam ser mais frágeis (Lupatini, 2004).

Outra característica do setor é a baixa sindicalização, ausência de representantes sindicais no local de trabalho, além do desconhecimento dos direitos trabalhistas por parte das trabalhadoras e da ausência de fiscalização do trabalho estatal (as empresas relatavam

¹⁰ Os dados utilizados se referem ao primeiro trimestre de 2020, pois trata-se de um período sem incidência dos efeitos da pandemia, permitindo perceber uma característica histórica do setor que é a forte presença da informalidade.

¹¹ Sem carteira, conta-própria, trabalhador familiar auxiliar. Para o cálculo do percentual de informalidade foi desconsiderado o montante de empregadores do total do complexo.

apenas as frequentes auditorias das marcas, que são pouco rígidas em relação ao aspecto trabalhista) (Graz, Lemos & Galvão, 2023).

A dimensão da informalidade apareceu de maneira acentuada nas entrevistas como ponto de partida para qualquer reflexão sobre a jornada de trabalho, seja por conta da sua relação com os mecanismos de subcontratação, seja por sua conexão com a vida das trabalhadoras. Ao serem perguntadas sobre a extensão da jornada de trabalho, as sindicalistas remetiam ao trabalho informal, para, somente num segundo momento, abordar a jornada regulamentada.

Uma das entrevistadas, dirigente do Sindcost (Paraná), enfatizou a impossibilidade de se mensurar a jornada das trabalhadoras que trabalham em domicílio e que são parte expressiva do segmento da confecção, pois se as mulheres tiverem “que virar a noite trabalhando, elas viram a noite trabalhado (...), as mulheres que estão no submundo da moda, elas não têm jornada, elas não têm feriado e elas não têm final de semana” (Dirigente do Sindcost, 2021).

Outra sindicalista fez um relato no mesmo sentido, destacando a quantidade expressiva de mulheres que trabalham em domicílio sob a intensa pressão pelo ritmo imposto pelas contratantes, que pagam por produção. Dado o baixíssimo valor que recebem, nos momentos em que possuem encomendas, trabalham de modo intenso, tentando conciliar com o trabalho doméstico e de cuidados:

“Hoje nós temos 10 mil trabalhadoras informais (...) são mulheres que trabalham dentro de casa, levam a máquina para casa porque elas conseguem fazer os afazeres domésticos, também cuidar dos filhos e também costurar. Elas trabalham, muitas vezes, até dezesseis horas por dia, porque elas precisam entregar o pedido, que é uma pressão. Então, às vezes, elas trabalham dezesseis horas por dia, aí elas ficam três, quatro dias sem trabalho. Daí, daqui a pouco, quando vê elas têm que trabalhar o final de semana inteiro. E quando a família, que trabalha em outros locais, também não tem que ajudar para acelerar o processo produtivo, para poder fazer aquela entrega. Então, acaba a família toda sendo envolvida, por valores muito baixos por peças trabalhadas. Então, há uma exploração muito grande dessa categoria, que é invisível, porque essas pessoas não têm contrato. Então, eu tenho observado muitas mulheres que tiveram facções, que trabalham em casa, que têm tido câncer pela pressão” (Dirigente do Sititev, Santa Catarina, 2021).

Nessa dinâmica já bastante estudada do trabalho em domicílio, ou nas facções, a disponibilidade total ajustada à demanda tem também como forte consequência, o adoecimento, como enfatizou a sindicalista. Seu depoimento expõe a dinâmica da informalidade como mecanismo de diluição das fronteiras entre os tempos produtivo e reprodutivo, pois todo o tempo é potencialmente um tempo à disposição do capital, basta que novos pedidos sejam realizados a partir da temporalidade definida pelas empresas, envolvendo inclusive outros membros da família. O segmento da confecção é um exemplo dessa realidade de um trabalho informal, tipicamente executado por mulheres, que figura como estratégia de sobrevivência histórica de milhares de trabalhadoras e que avança como um modelo de exploração também para o mercado de trabalho formal.

Além disso, esse processo está imbricado com a reorganização da produção que vem alterando a relação entre a informalidade e a formalidade. A possibilidade de ampliação do contingente de trabalhadoras informais acaba esvaziando o “nível de direitos” das assalariadas formais, pressionando-os pelo rebaixamento, ou simplesmente deixando-os como regulador de um número cada vez mais restrito de contratos. Isso se expressa, dentre outras maneiras, nas pressões sofridas e na perda de capacidade de negociação dos sindicatos. A dirigente do Sindcost (Paraná) explicou que, quando há uma conquista no acordo coletivo, a tendência é que a categoria diminua não porque a produção caiu, mas em decorrência do aumento da informalidade. Então, ela explica que não se trata, na essência,

de uma redução do número de trabalhadoras: elas apenas mudaram de lugar, já que agora estão dentro de casa. Acrescentamos, ainda, que sob condições muito piores e com menor capacidade de organização, dada a fragmentação e a ausência de representação sindical reconhecida (Dirigente do Sindcost, 2021).

Esse problema se agravou após a reforma trabalhista de 2017, como relataram todas as dirigentes entrevistadas. A sindicalista do Sititev diz que após a reforma, “quem traz a pauta para negociar são eles [o patronato]”. A representante do Sintrivest, também de Santa Catarina, afirma que eles vinham com cláusulas já previstas em convenção e diziam “não, isso a gente não quer mais”, como no caso da manutenção da homologação das demissões nos sindicatos. Esses embates têm significado que a luta sindical está cada vez mais restrita à manutenção dos direitos, com descentralização das negociações para os acordos coletivos, e uma dificuldade profunda de colocar em pauta cláusulas sociais (Colombi, Lemos & Corrêa, 2020).

A complexidade da relação entre o trabalho formal e informal, e este é o ponto fundamental deste artigo, também se manifesta, portanto, no enxugamento dos direitos das trabalhadoras formais, sobretudo em torno do tempo de trabalho. Tal disputa vem se intensificando, na realidade brasileira, desde os anos 1990, sem cessar ao longo dos anos 2000 (Krein, 2013; Gibb, 2017)¹², mas ganha um novo capítulo com a aprovação da reforma trabalhista de 2017. Krein (2018) afirma que a reforma trabalhista ampliou a liberdade do empregador em manejar o tempo de trabalho. A análise de instrumentos coletivos antes (2016) e depois (2019) da reforma, indicou que o tema relativo à jornada de trabalho – ao lado das formas de contratação – vem sendo objeto de intensa negociação (Colombi, Teixeira & Pelatieri, 2021). Como mostram Krein e Alves (2021), o tema do banco de horas já estava presente nos instrumentos no ano de 2016, mas, após a reforma, sua negociação passou a ocorrer por meio de acordos individuais ao mesmo tempo em que mecanismos inaugurados ou legitimados pela nova lei (como a jornada 12x36 e o intervalo intrajornada) foram objeto de intensa disputa.

No complexo têxtil-vestuário, esses conflitos têm envolvido as diferentes dimensões da jornada de trabalho¹³. A análise das disputas em torno da distribuição (principalmente, o banco de horas), mas também da extensão e da intensidade (sobretudo, redução do intervalo intrajornada e metas de produtividade) da jornada nesse setor têm permitido refletir sobre os arranjos que o capital lança mão, na prática, para dispor de forma cada vez mais flexível e discricionária do tempo das trabalhadoras, engendrando um processo de “informalização por internalização” (Véras de Oliveira, 2011).

Do ponto de vista das disputas em torno da extensão da jornada, destaca-se o arrefecimento das lutas em torno da redução da jornada de trabalho laboral de 44 para 40 horas semanais e os esforços, por parte do patronato, de redução dos intervalos para café e almoço. Trata-se

¹² Nos anos 1990, a pauta da extensão e distribuição da jornada ganha força em detrimento das negociações pela redução da jornada semanal (Krein, 2013). Nos anos 2000, os mecanismos de flexibilização continuaram ocorrendo na prática, combinando meios tradicionais como o banco de horas, hora extra e trabalho em turno com novas formas, a exemplo da modulação da jornada anual, liberalização do trabalho aos domingos, turnos de revezamento e uma multiplicidade de escalas de trabalho de acordo com o setor econômico, como mostrou Gibb (2017).

¹³ A jornada laboral, segundo Krein (2013) e Dal Rosso (2017) possui três dimensões: a primeira se refere à extensão da jornada, isto é, à duração do trabalho e engloba o limite diário e semanal da jornada, horas extraordinárias, intervalo para repouso e alimentação, entre outros. A segunda dimensão expressa a distribuição da jornada, ou seja, como as horas de trabalho são organizadas e abrange, dentre outros aspectos, os turnos de trabalho, o trabalho noturno e o banco de horas. Por fim, a terceira dimensão diz respeito ao esforço, à carga de trabalho exercida, isto é, à intensidade laboral, abarcando as formas de controle e gestão da produtividade e da remuneração.

de um ambiente de conflito, isto é, nem tudo foi inscrito nos instrumentos coletivos, mas as entrevistas permitiram perceber que está em curso um processo ainda maior de flexibilização do tempo de trabalho após a reforma trabalhista de 2017 (Colombi; Krein & Teixeira, 2022).

Em geral, nesse complexo, a jornada é de 44 horas semanais. Dos 7 sindicatos consultados, apenas o Sintrafite (Santa Catarina), um sindicato que representa trabalhadores do setor têxtil, englobando grandes empresas como Hering, Teka Sulfabril e Karsten, conseguiu negociar a redução da jornada para 43, 42, 41 ou 40 horas semanais, com diferentes empresas¹⁴. Mesmo esta conquista, afirma a representante do Sintrafite, está ameaçada, já que após a reforma o sindicato não assinou mais nenhuma convenção coletiva de trabalho porque o patronato quer retirar a cláusula que proíbe a terceirização nos locais de trabalho¹⁵.

Como indicado em Colombi, Krein e Teixeira (2022), as sindicalistas alertam que as discussões em torno da redução da jornada estão fora do horizonte de negociação¹⁶. Na fala das dirigentes essa demanda sempre aparece como uma pauta, “secundarizada”, “abandonada”, “em segundo plano”. A representante da CNTRV é mais enfática, atribuindo essa dificuldade à própria percepção dos trabalhadores e trabalhadoras de que a redução da jornada não está no horizonte de luta em um contexto de intensa pressão por produtividade e de ameaça do emprego:

“Quando se trata de falar em redução de jornada de trabalho, diminuição da carga horária, hoje não existe mais essa discussão. E não existe essa discussão, não porque o movimento sindical não queira, e sim por conta de todo o desemprego que vem ocorrendo. Então os sindicatos estão, vamos dizer, de mãos amarradas, porque há tanto desemprego e ameaças de fechamento de fábricas que, se o sindicato for com essa pauta, eles não querem nem ouvir, eles não dão nem atenção. Porque, para eles, hoje o que está em pauta é a questão da produtividade, para poder ter competitividade no mercado. (...) as trabalhadoras (...) nem falam com a gente sobre a questão da redução da jornada de trabalho. Ao contrário, se nós levamos essa discussão, eles mesmos se negam, dizem ‘isso é muito difícil, vão é mandar embora.’” (Representante da CNTRV, 2021)

Uma das principais frentes de disputa, após a reforma trabalhista, tem sido a redução do intervalo intrajornada de uma hora para 30 minutos. Esse ponto está presente em todas as negociações coletivas, com exceção do Sindcost (Paraná) e do Sindicato de São Paulo e Osasco. No primeiro caso (Sindcost), as próprias trabalhadoras não têm interesse na redução, pois são cidades pequenas e elas preferem usar o tempo de almoço para retornar às suas casas. No segundo caso (São Paulo), os empregadores já colocaram a pauta em discussão, mas não avançou. Nos demais casos, as tentativas patronais foram bem-sucedidas e

¹⁴ As representantes dos demais sindicatos afirmam que encontram dificuldade para pautar a redução da jornada, conseguindo apenas a compensação das 4 horas trabalhadas no sábado durante a semana (o acréscimo de 48 minutos diariamente ocorre em 5 das 7 bases dos sindicatos pesquisados).

¹⁵ Ela se refere à seguinte cláusula: “As empresas não poderão utilizar-se de mão-de-obra de terceiros nas atividades fins dentro dos setores produtivos, exceto nos casos de mão-de-obra temporária, previstos em lei” (CCT, 2016-2017). Disponível em: <http://www.sintrafite.com.br/acordos-e-convencoes/>. Acesse em 04 de abril de 2022. O sindicato tem assinado apenas acordos coletivos de trabalho.

¹⁶ No final de 2024 explodiu, no Brasil, a luta pelo fim da escala 6 x 1, seis dias de trabalho e somente um dia de folga na semana por meio do movimento Vida Além do Trabalho (VAT). Esse movimento também recolocou na ordem do dia o tema da redução da jornada de trabalho sem redução de salário, uma pauta que sempre foi, historicamente, mobilizada pelo movimento sindical. Entretanto, o VAT nasce por fora dessa estrutura, por meio do desabafo feito por Rick Azevedo, um jovem negro, homossexual, que foi auxiliar de serviços gerais, vendedor, frentista e, na ocasião em que publicou seu vídeo no Tik Tok, era balconista de farmácia. Para ver mais sobre essa discussão, acessar: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/escala-6x1-hora-de-acordar-sindicatos/>. Acesso em 26 de janeiro de 2025.

conseguiram inserir a redução do intervalo em convenção coletiva. A representante do Sintrivest (Santa Catarina) conta que nem sempre tal redução ocorre na prática – não porque as trabalhadoras não queiram – mas porque algumas empresas não aceitam indenizar os 30 minutos retirados das trabalhadoras durante o intervalo de almoço. Em outros casos, especialmente nos grandes centros urbanos, as próprias trabalhadoras entendem a redução do intervalo como um benefício, já que podem sair um pouco antes do horário de pico do transporte público e chegar em casa mais cedo ou buscar os filhos na escola, como afirmou a representante da CNTRV.

Dirigentes sindicais de Minas Gerais e São Paulo/Osasco relatam que têm sofrido pressão das empresas para que os 30 minutos de intervalo para o café sejam compensados pelas trabalhadoras, o que não ocorria anteriormente. No caso de Minas Gerais, a sindicalista explica:

“Até 2017 nós conseguimos, não a redução da jornada em si, de o trabalhador não permanecer na empresa, mas uma redução do período trabalhado. A gente conseguiu, nas nossas convenções, quinze minutos de redução, para café, durante a jornada. Então esses 15 minutos eram computados como jornada de trabalho (...) Em 2017 ou 2018, nós perdemos 5 minutos, porque eles queriam tirar tudo. A gente brigou muito e conseguiu manter 10 minutos” (Representante do Sindicavespar, Minas Gerais, 2021).

A representante do Sintrivest (Santa Catarina) explica que, na sua base, está ocorrendo a redução do intervalo intrajornada sem pagamento de indenização pelo corte dos 30 minutos do horário de almoço e que algumas empresas querem “trocar” esse direito pela redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. Esse é um exemplo do que relatam as dirigentes, alertando que a disputa, principalmente após a reforma, não se localiza simplesmente em torno da extensão ou redução da jornada, mas tem como objeto a forma de organizar o trabalho e a sua intensidade: “a jornada de trabalho não mudou, o que mudou foi a forma de organizar o trabalho e junto com essa modificação veio a ausência e a retirada do movimento sindical” (Representante do Sindicavespar, Minas Gerais).

No que se refere à distribuição da jornada, em virtude da natureza da produção, o trabalho em turnos não é difundido, mas tem incidência nas atividades de fiação, especialmente na indústria têxtil catarinense. A representante do Sintrivest (Santa Catarina) explica, inclusive, que a redução do intervalo intrajornada tem mais apelo entre os que trabalham em turnos, para que não precisem começar às 4 horas da manhã, por exemplo¹⁷. No Sintratife (Santa Catarina), os turnos já estavam previstos na última CCT assinada em 2017, mas, depois da reforma, as empresas passaram a adotar novas configurações, dentre as quais destaca-se a aplicação de rodízio. Segundo a sindicalista, o rodízio havia sido erradicado, justamente para que as folgas fossem, sempre, aos finais de semana. Após a reforma, eles voltaram a ocorrer e as folgas podem acontecer durante a semana.

A redução do tempo de intervalo intrajornada (de almoço ou extinção do intervalo para o café), a pressão pelos rodízios com trabalho aos fins de semana, e a negociação da redução sem indenização evidenciam a ofensiva patronal de flexibilização da jornada e de aumento da variabilidade nas horas laborais com elevado grau de discricção por parte dos empregadores, como discute Dal Rosso (2017). Esse processo é ainda mais dramático no caso da realização dos acordos individuais de banco de horas, algo que a nova lei passou a permitir.

¹⁷ A organização por turnos prevê três escalas: das 5h às 13:30h; das 13:30h às 22:00h; das 22:00h às 5:00h. Nos casos em que as trabalhadoras entram às 5, a redução do intervalo é bem-vista pelas trabalhadoras, como explicou a sindicalista.

Na experiência do sindicato de Santa Catarina, o banco de horas tem ocorrido na prática, a despeito de não estar previsto em convenção coletiva. As empresas têm adotado o banco de horas individual por conta própria, principalmente para a compensação de atestados médicos. Isso ocorre em duas situações muito significativas. A primeira diz respeito à necessidade de as mães acompanharem seus filhos ao médico, o que muitas vezes extrapola a quantidade de ausências a que elas têm direito e, então, por necessidade, elas compensam com o trabalho em horas extraordinárias:

“o famigerado banco de horas que estica a jornada de trabalho dos trabalhadores, das trabalhadoras mulheres, que são também muito prejudicadas, porque ficam a mais nessa jornada de trabalho, dentro dos locais de trabalho, para pagar esse banco de horas negativo. E que, muitas vezes, elas precisam. E aí eu estou me referindo às trabalhadoras, porque a gente sente isso muito na pele. Elas precisam, muitas vezes, levar um filho ao médico, apesar que nós temos, sim, o acompanhamento do filho ao médico. Mas o filho, muitas vezes fica doente várias vezes durante o mês ou durante o ano. Então elas acabam compensando isso também na questão do banco de horas” (Dirigente do Sintratife, Santa Catarina, 2021).

Uma outra situação é quando as trabalhadoras e trabalhadores, diante das dificuldades financeiras, optam por não apresentar os atestados médicos para não perder os prêmios de produtividade da empresa e, com isso, ter sua renda diminuída:

“Eles recebem atestado médico, o trabalhador não quer perder o seu PPR, o trabalhador não quer perder no seu prêmio de frequência e trabalha o atestado médico no banco de horas. É algo que a gente está enfrentando, não diariamente, mas frequentemente aqui” (Representante do Sintratife, Santa Catarina, 2021).

O Sindicato de São Paulo e Osasco também relata a demanda das empresas pelo banco de horas desde os anos 1990, e explica sobre a dificuldade de inseri-lo em convenção coletiva, ou mesmo de negociar empresa por empresa. Assim, predominam os acordos feitos de forma clandestina, dada a recusa das empresas de oferecer algum benefício como contrapartida:

“empresa por empresa não avança muito, porque as empresas terminam dizendo assim ‘ah, mas isso aqui não vai adiantar muito para nós’ (...). Aí começa a fazer aquele negócio por baixo dos panos, constitui um banco de horas do jeito que eles acham que é o ideal e começam a implementar na prática para os trabalhadores. (...) Então, por conta disso, a questão do banco de horas não avança muito de forma oficial com o sindicato, porém de forma clandestina acontece muito. (...) O que nós exigimos de verdade, para que as empresas façam, é o acordo de compensação de horas pelos benefícios. Agora o banco de horas, se a empresa não gostou das nossas cláusulas e a gente leva em assembleia, nós não assinamos esse acordo de horas sem levar ao conhecimento do trabalhador, através de uma reunião ou de uma assembleia. Então muitas empresas (...) não querem apresentar nenhum benefício. Porque a nossa categoria é muito carente em termos de benefício, nós não temos uma cesta básica na convenção coletiva (...) o banco de horas, por conta justamente de não beneficiar muito o trabalhador, é muito raro você formalizar um banco de horas através do sindicato. E não chega a dez por cento das empresas que têm banco de horas [formalizado]” (Representante do Sindicato de SP e Osasco, 2021).

Essa visão é reforçada no depoimento da representante da CNTRV, que explica como o banco de horas não negociado e implementado de forma individual consiste numa verdadeira “farra do boi”. Diante da necessidade do emprego, o empresariado utiliza-se do tempo das trabalhadoras sem respeito a nenhum tipo de regra ou limites à disponibilidade para o trabalho:

“A questão de banco de horas, aí é a farra do boi. É a farra do boi porque eles não têm a responsabilidade de determinar um certo tempo antes, de convocar os trabalhadores para fazerem essas horas a mais e eles também tomam a liberdade de dar as folgas para as pessoas na hora que as mães precisam levar os filhos ao médico, na hora que a mãe precisa resolver alguma questão de família, enfim. (...) não está na convenção coletiva, nas convenções, que pode fazer esses bancos de horas. Não estão. Então eles chamam muitas vezes as trabalhadoras individualmente, eles criam também uma competição entre as próprias trabalhadoras, porque aquelas que não podem acabam ficando mal vistas pela empresa, pela chefia, porque não podem fazer o banco de horas chamado em última hora. (...) Muitas vezes as mulheres se submetem às piores situações para poder manter o seu emprego. (...) E a Reforma Trabalhista deu a liberdade das empresas interagirem com os trabalhadores, desde que eles aceitem a nível individual fazer o que bem entendem” (Representante da CNTRV, 2021).

A possibilidade de pactuar individualmente o banco de horas, impondo a dinâmica de produção ao tempo de reprodução das trabalhadoras é um dos mecanismos mais evidentes do processo de *informalização por internalização* que vem se intensificando após a reforma trabalhista. Isto é, a própria lei legitima uma flexibilização levada ao limite, e muito próxima à organização do trabalho informal, colocando em movimento um processo crescente de desassociação entre assalariamento e a proteção social, sem que a relação de emprego formal deixe de existir, como chama atenção Vêras de Oliveira (2011). Mais do que isso, esse passo adiante no processo de flexibilização se constitui a partir de ocupações tipicamente femininas, na medida em que são as próprias responsabilidades socialmente atribuídas a elas (do cuidado, da criação dos filhos, com o trabalho doméstico) que justificam a necessidade de utilização de dispositivos flexibilizadores do tempo produtivo, sem a mediação sindical.

É por isso que, além de situar a questão do banco horas, problematizando-o em relação ao cenário de ofensiva patronal no pós-reforma, os diferentes depoimentos destacam como a flexibilização do tempo produtivo busca criar mecanismos de compensação para o capital dos tempos que as trabalhadoras necessitam utilizar para as atividades reprodutivas: ir ao médico, acompanhar filhos e familiares, buscar crianças na escola, etc. Não somente o trabalho feminino é majoritário no setor, como, segundo a entrevistada, quase metade da categoria é chefe de família. Assim, as trabalhadoras se sujeitam a qualquer situação, seu trabalho é intensificado, suas jornadas globais ampliadas ao mesmo tempo em que se reforçam os papéis desiguais de gênero e se nega a necessidade do tempo reprodutivo como uma questão pública e social.

Os processos de mudança na distribuição da jornada e na sua ampliação também estão intimamente relacionados ao aumento da intensidade quando, por exemplo, o banco de horas passa a ser utilizado para que as trabalhadoras possam atingir as metas e receber os prêmios de frequência e participações nos lucros, trabalhando adoecidas, se for necessário, para não ter perdas salariais¹⁸. Ou seja, como já enfatizado pelas sindicalistas, são disputas que envolvem todo um modo de organização do trabalho marcado principalmente pela flexibilização que garante às empresas moldar a disponibilidade das trabalhadoras às necessidades do capital e nas condições que lhe convém. Esse aspecto se expressa principalmente por meio da intensificação da jornada com a dinâmica regida pelas metas de produção, tipo de controle típico em ocupações cujo trabalho é prescrito e altamente controlado.

A intensidade do trabalho é controlada principalmente por meio de exigência de metas de peças costuradas por dia. Algumas fábricas, explica a representante do Sintratife (Santa Catarina), definem prêmios de produção em torno de 80 ou 100 reais (algo em torno de 18

¹⁸ Além dos depoimentos de dirigentes realizados para essa pesquisa, há outros que exemplificam essa questão e estão sistematizados em Lemos e Castro (2022).

dólares) e esse valor é recebido no ticket alimentação, ou seja, não conta como uma verba incorporada ao salário. As metas também funcionam como estratégia para minar a solidariedade entre as trabalhadoras:

“(...) E criou também essa falta de solidariedade, porque a partir da hora que eles colocam esse prêmio coletivo no grupo, uma cobra da outra. E se alguém não está produzindo, não está bem naquele dia, aquela pessoa acaba sendo o problema do grupo, porque foi ela que prejudicou a saída da produção. Então isso também é uma forma cruel de colocar uma trabalhadora contra a outra, porque ela acaba não tendo a solidariedade de pensar que a outra pode estar doente, teve problemas, não existe isso. O objetivo, a meta é tirar. Tem que tirar a meta. E essa meta, muitas vezes, custa, inclusive, a solidariedade” (Representante do Sintitev, Santa Catarina, 2021).

O aumento da pressão sobre as trabalhadoras também ocorre em função da relação dos grandes magazines com as empresas menores, ou seja, se intensificou no processo de reorganização da produção no setor. O dirigente do Sindicato de São Paulo e Osasco relata que os magazines chegam a devolver produções inteiras quando encontram uma única peça com defeito. O resultado tem sido o adoecimento das trabalhadoras mediante as reiteradas tentativas de aumentar a produtividade e anular as porosidades dentro da jornada de trabalho, na qual se destaca o controle do tempo necessário para ir ao banheiro, relatado pelo conjunto de dirigentes entrevistados e já atestado em outras pesquisas sobre o setor (Lemos & Castro, 2022).

A pesquisa no complexo têxtil-vestuário indica, portanto, que as disputas em torno do tempo de trabalho se concentram na distribuição da jornada, sobretudo em torno da pactuação individual do banco de horas. Ao mesmo tempo, após a reforma trabalhista, as empresas têm conseguido reduzir o intervalo intrajornada sem indenização, adotar rodízios com trabalho aos fins de semana e retirar e/ou reduzir os intervalos para o café, além de outros elementos de intensificação do trabalho e de eliminação das porosidades da jornada pelo controle de metas e das pausas para o banheiro. Esses são elementos concretos da disputa em torno do controle e da gestão do tempo de trabalho que manifestam o processo de *informalização por internalização* na medida em que legalizam práticas típicas da informalidade ou tornam esvaziadas conquistas garantidas na lei ou em negociação coletiva. O nível de flexibilidade de uma trabalhadora informal dificilmente poderá se igualar ao da trabalhadora assalariada formal, mas a dinâmica de trabalho daquela influencia a busca por maior nível de flexibilidade dentro das empresas.

Considerações finais

Com a aprovação da reforma trabalhista em 2017, um novo capítulo do processo de flexibilização da legislação laboral brasileira foi aberto. Em meio a uma escalada conservadora, inúmeros dispositivos da reforma expressam o desmonte do padrão de assalariamento mediante a autorização de medidas que rebaixam direitos. Esse artigo destacou aquelas que ampliam o poder dos empregadores em torno do controle e da gestão do tempo de trabalho (redução dos tempos de intervalo e na ampliação do banco de horas). Neste sentido, a reforma intensificou um processo de informalização por internalização, que se expressa pelo enxugamento dos direitos das trabalhadoras formais, institucionalizando elementos até então típicos e definidores da informalidade.

As mudanças em curso e aprofundadas pós-reforma na extensão, distribuição e intensidade da jornada de trabalho no complexo têxtil-vestuário indicam que a ofensiva patronal tem se materializado em estratégias que visam flexibilizar ainda mais as possibilidades de manejar o tempo laboral. Esse processo é potencializado pelo enorme nível de informalidade do setor,

aspecto que funciona, como as entrevistas evidenciaram, como mecanismo de rebaixamento do nível de proteção do campo formal. Afinal, as empresas ajustam a força de trabalho disponível num movimento incessante entre a formalidade e a informalidade, tanto em função das necessidades da produção quanto em decorrência do nível de proteção social em disputa, o que tem resultado em diferentes formas de apropriação do “tempo reprodutivo” pelo “tempo produtivo”.

Ao mesmo tempo, a relação laboral das trabalhadoras assalariadas formais é, cada vez mais, contaminada por momentos de informalização, processo que se manifesta nos dispositivos de gestão da jornada laboral, concretizando mais um passo na direção da radicalização da flexibilização do tempo de trabalho e de avanço do “tempo produtivo” sobre o “tempo reprodutivo”. Vários processos contribuem nessa direção, como: a redução do intervalo intrajornada, muitas vezes mediante o desejo das próprias trabalhadoras e sem indenização; a adoção de rodízios com trabalho aos fins de semana e folgas durante a semana; a redução dos intervalos para café; e mecanismos que veiculam produtividade e remuneração, aumentando a intensidade do trabalho. As entrevistas realizadas com as dirigentes também evidenciaram que, alguns momentos, a posição das lideranças diverge da visão das trabalhadoras, como no caso da redução do intervalo intrajornada. Este é um elemento que aponta para a necessidade de pesquisas futuras com as próprias trabalhadoras com a finalidade de problematizar o desafio da flexibilização laboral desde o ponto de vista de mulheres que necessitam conciliar o “trabalho produtivo” com o “reprodutivo”.

Destaca-se, ainda, a pactuação individual do banco de horas, já que contém enorme potencial de gestão discricionária da variabilidade das horas trabalhadas pelas empresas. Tal dispositivo se dissemina, sem a mediação sindical, como as entrevistas indicaram, não somente porque a lei agora o permite, mas porque se combina com a necessidade de ajustamento aos tempos e locais do trabalho reprodutivo que são de responsabilidade das mulheres trabalhadoras, em um contexto neoliberal de (re)privatização dessas demandas e direitos sociais. Ser flexível é uma imposição do capital, mas é, antes de tudo, compatível com a necessidade daquelas a quem estão atribuídas as responsabilidades do trabalho reprodutivo.

É neste sentido que o processo de *informalização por internalização* no complexo têxtil-vestuário expressa o aprofundamento da flexibilidade como parte da tendência atual de generalização das características do trabalho tipicamente feminizado, como sugere Abílio (2020), ao mesmo tempo em que demonstra como, mesmo com a manutenção do contrato de trabalho, ocorre a contaminação das relações formais de emprego por momentos de informalização, como defende Vêras de Oliveira (2011). Desse modo, há tanto dispositivos legais (como a pactuação individual do banco de horas, redução dos intervalos), quanto mecanismos de gestão e organização do trabalho (metas, controle de pausas) que degradam as condições de trabalho no setor formal e o aproxima das condições que predominam na informalidade.

Admitir no processo de informalização do formal essa generalização de um modo de vida periférico e feminino em distintos aspectos não significa dizer que há uma equalização dessas condições de modo a eliminar o sentido das diferenciações no âmbito analítico. Ao contrário, esses movimentos demonstram um rebaixamento das condições de trabalho que não elimina a desigualdade entre diferentes segmentos da classe trabalhadora seja pelo grau de formalização, gênero, raça, etnia, etc. Mais do que isso, podemos perceber como a exploração do trabalho se beneficia dessas desigualdades e reforça essas hierarquias.

Referências

- Abílio, L. (2020). Uberização: A Era Do Trabalhador Just-In-Time? *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. <https://Doi.Org/10.1590/S0103-4014.2020.3498.008>
- Abílio, L. Amorim, H. y Grohmann, R. (2021). Uberização E Plataformização Do Trabalho No Brasil: Conceitos, Processos E Formas. *Sociologias*, V. 23, 26-56, 2021. <https://Doi.Org/10.1590/15174522-116484>
- Amado, J. (2018). Tempo De Trabalho E Tempo De Vida: Sobre O Direito À Desconexão Profissional. *Revista Do Tribunal Regional Do Trabalho Da 15ª Região*, Campinas, N. 52, 255-268, Jan./Jun. https://Juslaboris.Tst.Jus.Br/Bitstream/Handle/20.500.12178/141951/2018_amado_jo_ao_leal_tempo_trabalho.Pdf
- Antunes, R. (2020). *Uberização, Trabalho Digital E Indústria 4.0*. Boitempo Editorial.
- Bhattacharya, T. (2013). *Tithi Bhattacharya: O Que É A Teoria Da Reprodução Social?* <https://Esquerdaonline.Com.Br/2019/03/08/Tithi-Bhattacharya-O-Que-E-A-Teoria-Da-Reproducao-Social/>
- Bhattacharya, T. (2020). *Reprodução Social E A Pandemia*, Com Tithi Bhattacharya. <https://Movimentorevista.Com.Br/2020/04/Reproducao-Social-E-A-Pandemia-Com-Tithi-Bhattacharya/>
- Basso, P. (2018) *Tempos Modernos, Jornadas Antigas*. Campinas, Ed. Unicamp.
- Cardoso, A.. (2007) *Tempos De Trabalho, Tempos De Não Trabalho: Vivências Cotidianas De Trabalhadores*. [Tese Apresentada Ao Departamento De Sociologia Da Universidade De São Paulo]. https://Www.Teses.Usp.Br/Teses/Disponiveis/8/8132/Tde-20032008-101721/Publico/Tese_ana_claudia_moreira_cardoso.Pdf
- Cardoso, A., Artur, K., Oliveira, M. (2020). O Trabalho Nas Plataformas Digitais: Narrativas Contrapostas De Autonomia, Subordinação, Liberdade E Dependência. *Revista Valore*, V. 5, 206-230. <https://Doi.Org/10.22408/Reva502020657206-230>
- Colli, J. (2000). *A Trama Da Terceirização: Um Estudo Do Trabalho No Ramo Da Tecelagem*. Campinas, Sp: Editora Da Unicamp.
- Colombi, A., Krein, J. y Teixeira, M. (2022). Tempo De Trabalho E Tempo De Vida: As Disputas Em Torno Do Tempo E Os Crescentes Desafios Do Sindicalismo. In: Dal Rosso, S.; Cardoso, A. C. M.; Calvete, C. Da S.; Krein, J. D. *O Futuro É A Redução Da Jornada De Trabalho* (pp. 93-11. Palavras Introdutórias: Leonardo Boff. 1. Ed. Porto Alegre; Cirkula.
- Colombi, A., Lemos, P. y Corrêa, E. (2020) Ofensiva Patronal E Vulnerabilidade Laboral: Os Efeitos Iniciais Da Reforma Trabalhista A Partir Do Relato De Empresários E Sindicalistas Da Indústria De Confecção Paulista. *Revista De Ciências Sociais*, Nº 53, Junho/Dezembro, 239-257. <https://Doi.Org/10.22478/Ufpb.1517-5901.2020v1n53.52951>
- Colombi, A. P; Teixeira, M.; Pelatieri, P. (2021) Impactos Da Reforma Trabalhista Sobre A Negociação Coletiva: Uma Comparação Entre Os Instrumentos Coletivos De 2016 E 2019. In: Krein Et. Al. (Org). *Negociações Coletivas Pós Reforma Trabalhista De 2017*

- (P. 525-564), [Livro Eletrônico]: Volume 2. São Paulo: Cesit – Centro De Estudos Sindicais E De Economia Do Trabalho.
- Colombi, A., Campos, A., Galvão, A., Amorim, E., Ribeiro, F., Dias, H., Krein, J. y Trópia, P. (2022). *Panorama Do Sindicalismo Brasileiro No Brasil: 2015-2021*. 1 Ed. São Paulo: Fundação Friedrich Ebert.
- Dal Rosso, S. (2017). *O Ardil Da Flexibilidade: Os Trabalhadores E A Teoria Do Valor*. 1 Edição: São Paulo, Boitempo.
- Dal Rosso, S., Cardoso, A, Calvete, C. y Krein, J.(2022). *O Futuro É A Redução Da Jornada De Trabalho*. Palavras Introdutórias: Leonardo Boff. 1. Ed. Porto Alegre/; Cirkula.
- Dardot, P. y Laval, C. (2016) *A Nova Razão Do Mundo*. São Paulo: Boitempo.
- Dedecca, C. (2004). Tempo, Trabalho E Gênero. In: Ana Alice Costa, Eleonora Menicucci De Oliveira, Maria Ednalva Bezerra De Lima, Vera Soares. [Org.]. *Reconfiguração Das Relações De Gênero No Trabalho*, (21-52). São Paulo: Cut Brasil.
- Graz, J., Lemos, P. y Galvão, A. (2023). Do Labour Standards Improve Employment Relationships In Global Production Networks? A Cross-Sector Study In Brazil. *Global Labour Journal*, V. 4, N°2. <https://Doi.Org/10.15173/Glj.V14i2.5088>
- Gibb, L. (2017). *A Tendência De Despadronização Da Jornada De Trabalho*. [Tese De Doutorado, Unicamp]. <https://Repositorio.Unicamp.Br/Acervo/Detail/990465>
- Haicault, M. (1984). La Gestion Ordinaire De La Vie En Deux. *Sociologie Du Travail*, Ano 26 N° 3, Julho-Setembro, 268-277. Halshs-01503920f
- Harvey, D. (1993) *Condição Pós-Moderna*. Edições Loyola.
- Ipea — Instituto De Pesquisa Econômica e Aplicada (2022). Painel Da *Gig Economy* No Setor De Transportes Do Brasil: Quem, Onde, Quantos E Quanto Ganham. *Carta De Conjuntura*, [On-Line], N. 55, Nota 14, 1-12, Abr./Jun. 2022. <https://Www.Ipea.Gov.Br/Cartadeconjuntura/Index.Php/2022/05/Painel-Da-Gig-Economy-No-Setor-De-Transportes-Do-Brasil-Quem-Onde-Quantos-E-Quanto-Ganham/>
- Krein, J. (2013). *As Relações De Trabalho Na Era Do Neoliberalismo No Brasil*. Campinas: Editora Ltr.
- Krein, J. D. (2018). O Desmonte Dos Direitos, As Novas Configurações Do Trabalho E O Esvaziamento Da Ação Coletiva. *Tempo Social*, Revista De Sociologia Da Usp, V. 30, N. 1, 77-104. <https://Doi.Org/10.11606/0103-2070.Ts.2018.138082>
- Krein, J. y Alves, A. (2021). O Banco De Horas: A Consolidação Da Flexibilização Da Jornada De Trabalho. In: Krein Et. Al. (Org). *Negociações Coletivas Pós Reforma Trabalhista De 2017* (P. 211-246) [Livro Eletrônico]: Volume 2. São Paulo: Cesit – Centro De Estudos Sindicais E De Economia Do Trabalho.
- Krein, J. D.; Abílio, L.; Borsari, P. A Despadronização Do Tempo De Trabalho: Múltiplos Arranjos E Sofisticação Dos Mecanismos De Controle Da Jornada. In: Krein, J.; Manzano, M.; Teixeira, M. O.; Lemos, P. R. (Org.). *O Trabalho Pós Reforma Trabalhista (2017)* (P. 252-282). São Paulo: Cesit, 2021. V. 1.

- Leite, M., Silva, S. y Guimarães, P. (2017). O Trabalho Na Confecção Em São Paulo: As Novas Formas Da Precariedade. *Caderno Crh*, V. 30, N. 79, 51-68. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792017000100004>
- Lemos, P. (2024). Trabalho, Migração E Reprodução Social Na Costura: Trabalhadoras Bolivianas Em São Paulo. *Revista Da Abet*, V. 23, N. 2.
- Lemos, P. y Castro, M. (2022). Costurando Gênero: Processo De Trabalho Na Indústria Brasileira Do Vestuário. *Argumentum*, 14(1), 194-210. <https://doi.org/10.47456/Argumentum.V14i1.35149>
- Lima, J. (2020). Trabalho E Dinâmicas Territoriais: Ressignificação E Reespecialização Da Produção. In: Lima, J. (Org.) *O Trabalho Em Territórios Periféricos: Estudos Em Três Setores Produtivos* (P. 19-46). São Paulo: Annablume.
- Lupatini, M. (2004). *As Transformações Produtivas Na Indústria Têxtil Vestuário E Seus Impactos Sobre A Distribuição Territorial Da Produção E A Divisão Do Trabalho Industrial*. [Dissertação (Mestrado), Universidade Estadual De Campinas, Instituto De Geociências]. https://bdt.d.ibict.br/vufind/Record/Unicamp-30_756def8a1c4e7c67fc7ee3fec570f3c1
- Manzano, M., Krein, J. y Abílio, L. (2021). The Dynamics Of Labours Informality In Brazil, 2003-2019. *Global Labour Journal*, 12 (3) 227-243. <https://doi.org/10.15173/Glj.V12i3.4434>
- Marx, K. (2013, [1867]). *O Capital*. Vol I. São Paulo: Edição Da Boitempo.
- Moraes, D. y Loffredo, A. (2003). Tempo E Trabalho Na Contemporaneidade: Notas Para Uma Agenda De Pesquisa No Campo Da Psicanálise. *Cad. Psicanal*, Rio De Janeiro, V. 41, N. 40, 65-82, Jun. 2019. Versão on-Line ISSN 1413-6295.
- Oliveira, F. (2003) *Crítica À Razão Dualista*. O Ornitorrinco. São Paulo: Boitempo.
- Padilha, V. (2000). *Tempo Livre E Capitalismo: Um Par Imperfeito*. Campinas, Sp: Editora Alínea.
- Ruas, R. (2020). Teoria Da Reprodução Social: Apontamentos Para Uma Perspectiva Unitária Das Relações Sociais Capitalistas. *Rev. Direito E Práxis*., Rio De Janeiro, Vol. 12, N. 01, 379-415. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/46086>
- Tavares, M. A. (2002). Trabalho Informal: Os Fios (In)Visíveis Da Produção Capitalista. *Revista Outubro*, N.7, 49-60. <https://img.fae.edu/galeria/getimage/1/361633460249798.pdf>
- Thompson, E. (1998). *Costumes Em Comum*. São Paulo: Companhia Das Letras.
- Véras de Oliveira, R. (2011). Para Discutir Os Termos Da Nova Informalidade: Sobre Sua Validade Enquanto Categoria De Análise Na Era Da Flexibilização. In: Véras De Olivera, R; Gomes, D, Targino, I. (Orgs). *Marchas E Contramarchas Da Informalidade Do Trabalho: Das Origens Às Novas Abordagens* (P. 191-228). João Pessoa: Editora Universitária Da Ufpb.

