

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO  
MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO  
SOCIOECONÔMICO**

**GABRIELA RECH SALIB**

**TRABALHO E MIGRAÇÃO: EXPERIÊNCIAS DOS  
TRABALHADORES DAS OLARIAS DO MUNICÍPIO DE  
SANGÃO-SC**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense - UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientador: Prof<sup>o</sup>. Dr<sup>o</sup>. João Henrique Zanelatto

Coorientador: Prof<sup>o</sup> Dr<sup>o</sup> Rafael Rodrigo Mueller

**CRICIÚMA**

**2018**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

S165t Salib, Gabriela Rech.

Trabalho e migração : experiências dos trabalhadores das olarias do município de Sangão-SC / Gabriela Rech Salib. - 2018.

150 p. : il.; 21 cm.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, Criciúma, 2018.

Orientação: João Henrique Zanelatto.

Coorientação: Rafael Rodrigo Mueller.

1. Olarias – Sangão (SC). 2. Condições de trabalho. 3. Ambiente de trabalho. 4. Relação de trabalho. 5. Trabalhadores da indústria. 6. Trabalhadores migrantes. I. Título.

CDD 23. ed. 331.04663

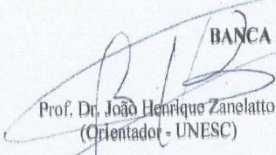
GABRIELA RECH SALIB

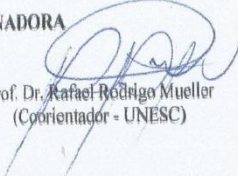
**TRABALHO E MIGRAÇÃO: EXPERIÊNCIAS DOS  
TRABALHADORES DAS OLARIAS DO MUNICÍPIO DE  
SANGÃO – SC**

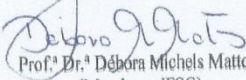
Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do Grau de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 23 de Fevereiro de 2018.

**BANCA EXAMINADORA**

  
Prof. Dr. João Henrique Zanelatto  
(Orientador - UNESC)

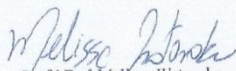
  
Prof. Dr. Rafael Rodrigo Mueller  
(Coorientador - UNESC)

  
Prof.ª Dr.ª Débora Michels Mattos  
(Membro - IFSC)

Prof.ª Dr.ª Giani Rabelo  
(Membro - UNESC)

Prof. Dr. Ismael Gonçalves Alves  
(Membro - UNESC)

  
Gabriela Rech Salib  
Mestranda

  
Prof.ª Dr.ª Melissa Watanabe  
Coordenadora do PPGDS - UNESC



Dedico esta conquista a meus pais e a  
meu querido Clóvis: sem vocês, nada  
restaria...  
Ao meu avô Gabriel (*in memoriam*) que,  
mesmo em outro plano, está comigo em  
todos os momentos.



## AGRADECIMENTOS

Iniciar o mestrado foi uma escolha difícil: das mais difíceis da minha vida. A caminhada foi árdua: inúmeras vezes pensei que não conseguiria concluir, que era demais para mim, que não teria capacidade para tanto. Por sorte tenho em minha vida pessoas maravilhosas que em momento algum me deixaram esmorecer ou desanimar. Graças a elas estou aqui hoje. Foi um trabalho conjunto, cheio de inspirações e incentivos. Esta conquista é de todos nós!

Agradeço a meus pais, que me deram a vida e que foram responsáveis por moldar a pessoa que me tornei. Todo meu aprendizado foi sempre através de seus exemplos de honestidade e amor ao próximo. Realmente acredito que tenho os melhores pais que poderia desejar, e me orgulho todos os dias por ser sua filha. Obrigada por serem exatamente como são: meu amor por vocês é imenso e incondicional.

Agradeço a meu marido Clóvis, meu maior incentivador e grande amor da minha vida. Se algum dia tive dúvidas em ingressar no mestrado, você não hesitou nem por um instante. A vida que construímos juntos é perfeita a seu modo, e aprendo com você todos os dias. Mais do que amar, creio que precisamos sentir admiração por nosso companheiro de vida, e isto eu sinto de sobra.

Agradeço à minha irmã Rafaela e meu tio Breno, pela imensa contribuição em minha vida. Quando estamos juntos são sempre momentos especiais, onde encontro meu lugar no mundo. Vocês vivem em meu coração, e cada um a sua maneira me deu o apoio que eu precisava nesta jornada. Obrigada por cada instante compartilhado!

Agradeço ao Dr. João Henrique Zanelatto, o melhor orientador que eu poderia desejar! Quando o escolhi durante o processo de ingresso no mestrado, não poderia imaginar o quanto acertei em minha decisão. Ele soube compreender minha personalidade, me orientando de forma sempre esclarecedora e assertiva. Obrigada pela sua paciência, por me transmitir seus conhecimentos e me estimular mesmo quando eu já não tinha mais forças para prosseguir. Minha admiração e gratidão serão eternas!

Agradeço aos demais professores do mestrado, que compartilharam sua sabedoria e me inspiraram, fazendo-me desejar ter ao menos um pouquinho de seu infinito conhecimento. Às





doutoras Débora e Giane, pelas maravilhosas contribuições da qualificação. Em especial à Dra. Giovana, por quem tenho um carinho especial, e à Dra. Caroline, que tornou-se para mim um modelo de pesquisadora a ser seguido: brinco que quando crescer gostaria de ser ao menos um pouquinho como você.

Agradeço à diretora da Faculdade Senac Tubarão, Sra. Marisa Martini, por todo o apoio prestado. É minha grande apoiadora, uma pessoa em quem me inspiro e com quem me identifico muito. Também fica minha gratidão aos meus antigos colegas de trabalho no Senac, em especial Leoberto, Priscila, Matheus e Roberta, que em minhas ausências sempre deram tudo de si sem jamais me questionar. Sem todas essas pessoas especiais me auxiliando, jamais conseguiria.

Deixo minha gratidão aos meus colegas de mestrado, que enriqueceram nossas aulas com seus conhecimentos e contribuições. Além disso, fiz grandes amigos que não esquecerei nunca! Momentos de compartilhar os medos, as angústias, o temor de não passar nem pela qualificação. Porém o que ficará no coração são os instantes de felicidade, alegria e cumplicidade, que perdurarão por toda a vida.

Porém, minha maior saudação será para os entrevistados, os trabalhadores das olarias. Sua labuta diária e sua esperança me comove e também entristece; por outro lado, me inspira a obter forças mesmo nas situações mais adversas. Suas histórias são enriquecedoras e suas vidas, exemplos de perseverança e honestidade. Obrigada por compartilharem suas experiências: encerro este mestrado com a certeza de ter saído uma pessoa melhor do que quando iniciei, e isso em grande parte se deve à riqueza de suas histórias.



*Eles guardavam de memória os dias da semana; viam as horas pela posição do sol; calculavam a passagem dos meses pelas fases da lua; e o cheiro do ar, o aspecto das árvores e a temperatura que lhes diziam as estações do ano. (Érico Veríssimo)*



## RESUMO

O setor cerâmico é considerado um dos principais segmentos pertencentes à construção civil brasileira, com um faturamento médio de dezoito bilhões de reais ao ano. Boa parte da produção encontra-se na região sul do país, sendo que um importante polo cerâmico encontra-se no município catarinense de Sangão. Nessa cidade as fábricas de telhas e tijolos, denominadas olarias, mudaram o panorama de sua economia, que deixou de ser essencialmente agrícola e de extração mineral para ser dominada pela produção cerâmica, responsável atualmente por 41% dos empregos locais. Essa dissertação apresentou uma análise sobre as condições de vida e trabalho encontradas tanto pelos trabalhadores locais quanto os que se deslocaram de outros municípios e estados em busca de emprego nas olarias, denominados migrantes. O objetivo desta investigação foi revelar as experiências vividas pelos trabalhadores que buscam trabalho nas olarias, explorando as condições de trabalho e sobrevivência por eles vivenciadas, abordando seu cotidiano no parque fabril, suas esperanças e suas frustrações. A abordagem foi de cunho qualitativo, tendo sido escolhida a História Oral como metodologia, dada a escassez de registros sobre o tema abordado. Desta forma, nossa pesquisa foi realizada levando em conta principalmente o relato direto dos trabalhadores, revelando-se esta a principal fonte da investigação. Optamos pela utilização de duas ferramentas de pesquisa: em um primeiro momento, por meio de uma amostragem de população finita, com o uso de questionários aplicados em 3% da população de trabalhadores de olarias. Aqui, obtiveram-se dados socioeconômicos e um panorama inicial deste público-alvo. A segunda parte da pesquisa consistiu em entrevistas semiestruturadas com cinco trabalhadores, em atividade atualmente ou não, que nos contarão as experiências vivenciadas no ambiente de trabalho. Os dados coletados serviram para revelar a existência da precariedade nas relações de trabalho, seja pelas duras condições enfrentadas durante a prática das atividades laborais, pelas enfermidades adquiridas, pelos baixos salários e pela exploração por parte dos empregadores, classificando esta população como precariado.



**Palavras Chave:** Precariado; trabalhadores de olaria; relações de trabalho.





## ABSTRACT

The ceramic sector is considered one of the main segments belonging to Brazilian civil construction, with an average turnover of eighteen billion reais per year. Much of the production is concentrated in the southern region of the country, and an important ceramic pole is located in Sangão's county. In this town, tile and brick factories, denominated potteries, changed the view of its economy, which was not primarily agricultural and mineral extraction to be dominated by ceramic production, currently responsible for 41% of local jobs. This dissertation presented an analysis about the living and working conditions encountered both by local workers and those who have moved from other counties and states in search of jobs in the potteries, called migrants. The main goal of this research was to reveal the experiences lived by the workers who seek work in the potteries, exploring the conditions of work and survival experienced by them, approaching their daily life in the factory park, their hopes and their frustrations. The approach had a qualitative matter, having chosen Oral History as methodology, given the scarcity of records on the subject. In this way, our research carried out taking into account mainly the direct report of the workers, proving to be the main source of the investigation. We choose for the use of two research tools: first, through a sample of finite population, using questionnaires applied in 3% of the population of pottery workers. This way, socioeconomic data and an initial overview of this target audience were obtained. The second part of the research consisted of unstructured interviews with five workers, currently or not in activity, that told us about the experiences lived in the work environment. The data collected served to reveal the existence of precariousness in work relations, either because of the harsh conditions faced during the practice of work activities, adquired diseases, low salaries and exploitation by employers, classifying this population as "preariado".



**Keywords:** Precariado; pottery workers; work relationships.



## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 – Mapa de localização de Sangão.....	47
Figura 2 – Pátio de Armazenamento de Argila.....	49
Figura 3 – Laminador.....	49
Figura 4 – Forno garrafão para queima das telhas.....	50
Figura 5 – Vagonetas/prateleiras para secagem.....	51



## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Quantidade de Olarias existentes em Sangão a partir de 1994.....	57
Tabela 2 – Salário Médio nas Olarias de Sangão de acordo com a função.....	65





## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Crescimento Populacional   Sangão- SC.....	52
Gráfico 2 – Crescimento Populacional   AMUREL.....	52
Gráfico 3 – A Evolução do Trabalho Formal em Sangão.....	60
Gráfico 4 – Admissões por Atividade   Sangão- SC.....	51
Gráfico 5 – Demissões por Atividade   Sangão- SC.....	62
Gráfico 6 – Motivações para Desligamento Voluntário  Olarias.....	64
Gráfico 7 – Tempo de Trabalho em Olarias.....	73
Gráfico 8 – Escolaridade   Segmento Cerâmico.....	78
Gráfico 9 – Escolaridade em Sangão.....	79
Gráfico 10 – Profissão Anterior.....	81
Gráfico 11 – Salário Atual.....	86
Gráfico 12 – Quantidade de Acidentes de Trabalho registrados no Segmento Cerâmico em SC.....	90
Gráfico 13 – Motivos de Acidente de Trabalho.....	91
Gráfico 14 – Local de Nascimento .....	95



## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMUREL	Associação dos Municípios da Região de Laguna
BADESC	Agência do Fomento de Santa Catarina
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAT	Comunicação de Acidente de Trabalho
COOPEMI	Cooperativa de Extração Mineral
FIESC	Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina
FUNDACENTRO	Fundação Jorge Duprat e Figueiredo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
INSS	Instituto Nacional de Seguridade Social
PROCAPE	Programa Especial de Apoio à Capitalização das Empresas
PRODEC	Programa de Desenvolvimento da Indústria Catarinense
RAIS	Relatório Anual de Informações Sociais
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SESI	Serviço Social da Indústria
SINDICER	Sindicato da Indústria da Cerâmica Vermelha
SPC	Serviço de Proteção ao Crédito
SUS	Sistema Único de Saúde



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>31</b>
<b>2 DO CRESCIMENTO DAS OLARIAS À COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO.....</b>	<b>46</b>
2.1 EXPANSÃO DO SEGMENTO, INOVAÇÕES E REPRESENTATIVIDADE ECONÔMICA.....	53
2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO NO AMBIENTE DAS OLARIAS .....	59
<b>3 TRABALHADORES DAS OLARIAS: O PRECARIADO EVIDENCIADO EM NÚMEROS .....</b>	<b>69</b>
3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TRABALHADORES DE OLARIA .....	70
3.2. A AUSÊNCIA DO SINDICATO E A FALTA DE CAPACITAÇÃO: FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A RESIGNAÇÃO .....	74
3.3. MIGRAÇÃO: A FORÇA DE TRABALHO QUE COMPÕE AS OLARIAS .....	94
<b>4 A EXPERIÊNCIA DO PRECARIADO NAS OLARIAS .....</b>	<b>97</b>
4.1. EXPERIÊNCIAS DOS MIGRANTES: EM BUSCA DE UMA NOVA VIDA .....	98
4.2: O TRABALHO NAS OLARIAS: AS PRENSAS COBRAM SEU PREÇO .....	106
4.3 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS: A ETERNA ESPERA POR MELHORIAS .....	111
4.4: RELAÇÕES PATERNALISTAS E OUTROS FATORES GERADORES DE OPRESSÃO .....	118
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>133</b>
<b>6. REFERÊNCIAS .....</b>	<b>137</b>
<b>7. APÊNDICES.....</b>	<b>145</b>



# 1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de uma cidade, região ou país pode ser percebido como um fato positivo. O progresso de uma comunidade é o esperado pelos que nela vivem. A instalação de fábricas em pequenos municípios gera crescimento econômico em toda a região, favorecendo a criação de empregos e contribuindo para melhorar as condições de sobrevivência de seus habitantes. Em contrapartida, é possível perceber que em algumas regiões este crescimento vem acompanhado de problemas sociais. Um exemplo a ser debatido é que, com o aumento repentino da necessidade de mão-de-obra, atraem-se trabalhadores não naturais<sup>1</sup> da região dispostos a trabalhar em condições nem sempre adequadas, submetendo-se a baixos salários e a outras circunstâncias precárias de sobrevivência. O município geralmente não encontra-se preparado para oferecer a estes trabalhadores<sup>2</sup> os recursos de saúde, educação e assistência social proporcionado aos moradores locais, que assim acabam submetendo-se a condições precárias em sua vida profissional e pessoal.

Este cenário é encontrado em Sangão, município catarinense localizado no sul do estado, e que até a década de 1980 tinha na agricultura e na extração de pedras suas principais atividades econômicas. Com culturas como fumo e arroz, o trabalho agrícola, inconstante em razão de depender de diversos fatores como as condições de tempo e temperatura para atingirem o pleno desenvolvimento das lavouras, foi perdendo espaço para as pedreiras. Zanelatto (2010, p.269) entrevistou trabalhadores que revelaram que “frente a uma agricultura de garantias duvidosas e a falta de emprego formal, um número significativo de trabalhadores encontrou, nas pedreiras, uma forma de garantir a sua sobrevivência.”.

A partir da década de 1980, a produção cerâmica iniciou sua expansão, passando assim a ser a principal atividade econômica local, tornando-se uma opção para os trabalhadores que atuavam tanto nas lavouras quanto nas pedreiras. Localizado a 165 quilômetros da capital de Santa Catarina, Florianópolis, Sangão

---

<sup>1</sup> Serão considerados como trabalhadores naturais de Sangão aqueles que nasceram no município.

<sup>2</sup> Quando o termo “trabalhadores” for utilizado, estamos no referindo a pessoas tanto do sexo masculino quanto feminino.

deixou de ser uma localidade com pouca expressividade na região para, em questão de poucos anos deparar-se com um aumento de atividade oleira, sendo esta desproporcional à capacidade produtiva de sua população, demandando a contratação de trabalhadores de outros municípios ou estados para atender à necessidade de mão-de-obra. Este fenômeno de deslocamento da população em busca de trabalho é comum no Brasil e podemos chama-lo de migração.

Uma breve explanação sobre a definição do fenômeno migrante se faz necessária: quando ele ocorre, por exemplo, dentro de um mesmo estado, onde uma população desloca-se entre diferentes regiões ou até mesmo entre municípios vizinhos, devemos considera-la como migrante ou apenas faz parte da chamada mobilidade espacial? Cunha (2012, p. 04) levanta esta questão fazendo uma reflexão bastante significativa:

[...] preferimos pensar a migração a partir de duas perspectivas: por um lado, como um fenômeno migratório; e, por outro, enquanto processo social. Mesmo tendo em conta que tal separação tende a ser artificial, uma vez que pelo menos os demógrafos, de maneira geral, não estabelecem a separação entre as duas dimensões, não há como negar que, entendida como componente do crescimento demográfico, a migração não apresenta qualquer problema quanto à sua definição: será considerado desta forma qualquer movimento que modifique o tamanho e a estrutura da população.

Desta forma, adotamos o termo migrante para definir o indivíduo que desloca-se, solitário ou junto aos seus, para a cidade de Sangão em busca de oportunidades de trabalho e melhores condições de sobrevivência.

O estudo sobre a migração e suas características e motivações é de suma relevância, visto que, conforme pontua Paiva (2008, p.86), “numa perspectiva histórica de longa duração, todos somos migrantes.”. Essa afirmação é ressaltada pelo autor de forma a apontar que o que diferencia um habitante natural da comunidade de um migrante é o tempo em que ambos se fixaram no local. Se não o próprio um dia migrou, seus antepassados em algum momento o fizeram, motivo pelo qual a migração acaba por fazer parte da



história, interferindo nas peculiaridades de cada indivíduo e de sua comunidade.

Cunha (2012, p.02) apresenta que “a migração, em suas diferentes modalidades, esteve presente em todas as fases do processo de desenvolvimento econômico/social do país.”. Seja na colonização portuguesa, na chegada dos escravos africanos para o trabalho agrícola, ou durante o êxodo rural a partir da segunda metade do século XX, estes deslocamentos populacionais influenciam diretamente a economia e o desenvolvimento social do Brasil.

Os deslocamentos internos do país passaram a ser tema de estudo de forma mais expressiva a partir de 1950, quando, de acordo com Paiva (2008, p.77):

[...] uma série de estudos provenientes da sociologia, da geografia e, mesmo, de caráter oficial, revelava àquela época a necessidade de se avaliar um fenômeno que ganhava proporções até então desconhecidas e que estava profundamente marcado pelo deslocamento de migrantes oriundos do Nordeste para as grandes cidades do Centro-Sul, notadamente Rio de Janeiro e São Paulo.

A partir da década de 1970, já é possível visualizar estes movimentos em direção a outros centros de desenvolvimento urbano, mesmo que fiquem nas proximidades dos outrora citados, como por exemplo, os estados do Paraná e Minas Gerais. Esta informação vem pelos escritos de Durham (1984, p.33), que traz ainda outro atributo desta ocorrência: em muitos momentos ocorre uma substituição dos residentes da localidade. Enquanto alguns migram, outros vêm ali se estabelecer, sendo que

[...] deste modo, as grandes rotas migratórias resultam de uma multiplicidade de movimentos em diferentes direções e as regiões abandonadas por uns são ocupadas por outros, quer por se encontrarem em melhores condições de aproveitamento... quer por provirem de áreas ainda mais desfavoráveis.

Biagioni (2010, p. 11, apud Cano, 2007) entra por este caminho ao citar que

[...] o migrante busca ativamente no mercado de trabalho de destino melhores oportunidades de inserção social em relação às oportunidades que tinha na origem. Migrar, neste sentido, não se trata de um recurso em si, mas na busca da inserção social em um contexto social mais favorável a conquista de melhores condições de vida com base em seu estoque de recursos. Esta busca é, portanto, um comportamento social adaptativo.

O fenômeno da migração no Brasil tem como um dos principais registros os dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Disponíveis a partir do ano de 1991, os dados refletem os movimentos populacionais que ocorrem no país, seja através da chegada dos imigrantes (estrangeiros que se mudam para o Brasil), emigrantes (brasileiros que deixam o país) e migrantes (a população que se desloca dentro do próprio país ou estado). As estatísticas mostram, por exemplo, que entre o Censo de 1995 e o do ano 2000, cinco milhões de pessoas mudaram de estado e residência; também, que o estado de Santa Catarina pode ser considerado de baixa absorção, recebendo a maior parte dos seus migrantes vindos do Paraná e do Rio Grande do Sul. Usaremos mais informações do órgão no decorrer de nosso estudo.

Ainda sobre o tema, Zanelatto (1998, p.40) traz como uma das principais motivações para este fenômeno uma “forma de resolver tensões decorrentes da exploração intensiva da força de trabalho quando são escassas as possibilidades de ascensão social.”. Podemos considerar que a maior parte desta população que desloca-se faz parte de uma parcela menos favorecida economicamente, que muitas vezes encontra-se em condições de trabalho dificultosas ou mesmo desempregadas, e que busca para si e sua família possibilidades de melhoria nas condições de vida.

Em Sangão, podemos confirmar esta situação: os trabalhadores egressos de outras localidades chegam com suas diferentes histórias e com a esperança de, nas olarias, encontrarem circunstâncias que proporcionem formas mais apropriadas de sobrevivência: muitos migram entre diferentes profissões durante

toda a vida, sempre lutando para conseguir o mínimo possível para a sobrevivência, e buscam agora estabelecer-se com seus familiares em uma nova realidade carregada de promessas. A fama das olarias vai longe: chance de viver em uma casa cedida pela cerâmica; de ganhar muito dinheiro como empreiteiro; de poder empregar toda a família. As experiências destes migrantes serão tratadas nesta pesquisa.

Mas não só o migrante deve ser o tema de nosso estudo, visto que suas experiências só podem ser conhecidas quando relacionadas a seu ambiente de trabalho, onde convivem diariamente com trabalhadores locais que em muitos momentos encontram-se em situações semelhantes às suas. Estes trabalhadores, antes produtores rurais ou que atuavam na extração das pedras, vivem uma mudança em suas vidas semelhante a dos migrantes: se não deixaram seu município em busca de oportunidades, por outro lado vivenciaram um recomeço em suas existências ao ingressar em uma nova profissão, aparentemente mais próspera e rentável que a exercida anteriormente. Assim, suas experiências serão igualmente conhecidas e estudadas.

O setor cerâmico é de grande importância não somente para o município, mas para todo o país. Diversos são os produtos oferecidos pela indústria cerâmica. Segundo o Estudo da Cerâmica Vermelha produzido pelo Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas), o segmento pode ser dividido nas seguintes categorias: cerâmica vermelha (dividida em blocos e lajes, telhas e agregados leves); cerâmica branca (gres sanitário, porcelana de mesa e faiança); revestimentos (pisos rústicos, azulejos, gres porcelânico); refratários, isolantes, especiais, cimento e vidro. Nossa pesquisa refere-se somente aos trabalhadores da cerâmica vermelha, que utiliza principalmente a argila comum, caracterizando-se pela cor vermelha em suas peças e utilizada principalmente na produção de telhas, tijolos e lajotas.

Segundo o Boletim de Inteligência do SEBRAE, datado de Dezembro de 2015, o segmento cerâmico representa 4,8% da indústria da construção civil no Brasil, gerando aproximadamente 300 mil empregos diretos e 1,5 milhão indiretos, com um faturamento estimado de 18 bilhões ao ano (o que representa cerca de 1% do Valor Bruto de Produção Industrial brasileiro). Somente em telhas são produzidas mensalmente 1,3 bilhão de unidades, sendo que, no país, a maior parte da produção é realizada por empresas de pequeno e médio porte. A região Sudeste é a principal

produtora, correspondendo a 44,38% do total, seguida pelo Sul (21,4%), Nordeste (21,25) Centro-Oeste (8,69%) e Norte (4,34%). Ainda segundo o SEBRAE, de 2007 a 2011 a produção subiu de 70,4 bilhões de unidades para 88,4 bilhões, um aumento de 26%.

Ao conhecer a relevância deste setor na atual conjuntura econômica brasileira, vimos a importância de entender profundamente a realidade dos indivíduos que compõe a força de trabalho que faz acontecer a produção cerâmica. Desta forma, surge o seguinte questionamento: como se dá a existência dos trabalhadores das olarias, através de suas relações de trabalho?

Nesta pesquisa, nosso principal interesse foi revelar as experiências vividas pelos trabalhadores que buscam trabalho nas olarias, explorando as condições de trabalho e sobrevivência por eles vivenciadas.

Buscando assim conhecer a origem da formação desta mão-de-obra, considerada como precariado frente às difíceis situações que vivenciam em sua existência, trabalhamos nesta pesquisa com os seguintes objetivos específicos: a) desenvolver um relato sobre a expansão das olarias no município e no país e como se compôs a força de trabalho oleira; b) traçar o perfil dos trabalhadores que compõem a força de trabalho das olarias c) retratar a experiência deste precariado em seu local de trabalho.

Com a definição dos objetivos elencada, procuramos, através de alguns autores, buscar um entendimento acerca da vida e realidade destes trabalhadores. Em um primeiro momento, o trabalho e a classe trabalhadora foram abordados de acordo com a perspectiva de Ricardo Antunes, em suas obras “Adeus ao Trabalho” e “Os Sentidos do Trabalho”, onde o economista traz análises sobre diversas configurações relacionadas ao trabalho e às mudanças a que este se submete com o passar das décadas: em suas palavras, “pode-se presenciar um conjunto de tendências que, em seus traços básicos, configuram um quadro crítico e que tem sido experimentadas em diversas partes do mundo onde vigora a lógica do capital (2009, p.18)”. Utilizamos seus estudos para melhor compreender quem são estes operários e como se relacionam com o mundo do trabalho, ou melhor: conforme o autor, “compreender a classe trabalhadora hoje, de modo ampliado, implica entender esse conjunto de seres sociais que vivem da venda de sua força de trabalho, que são assalariados e são desprovidos dos meios de produção (2009, p. 199).”.

Antunes (1999, p.102) define sua *classe-que-vive-do-trabalho* como sendo formada pelos que vendem sua força de trabalho, podendo estes ser improdutivos, mas principalmente, pelos que produzem. O autor nos trouxe a compreensão de sua definição ao dizer que

[...] ela não se restringe, portanto, ao *trabalho manual direto*, mas incorpora a *totalidade do trabalho social*, a *totalidade do trabalho coletivo assalariado*. Sendo o trabalho *produtivo* aquele que produz diretamente mais-valia e participa *diretamente do processo de valorização do capital*, *ele detém, por isso, um papel de centralidade no interior da classe trabalhadora*, encontrando no *proletariado industrial* seu núcleo principal.

Esta explicação se faz importante ao ser complementada pela exclusão do autor de gestores de capital, altos funcionários, pequenos proprietários de terras e pequenos empresários da *classe-que-vive-do-trabalho*. O operariado já em sua definição é considerado em um nível inferior aos demais, motivo pelo qual a discussão do autor contribui para melhor compreender a formação desta classe e sua identificação como precariado.

O segundo autor abordado em nosso estudo foi o historiador Edward Palmer Thompson, seja com seu conceito de classe - “quando alguns homens, como resultado das experiências comuns herdadas ou partilhadas sentem e articulam a necessidade de seus interesses entre si e contra outros homens cujos interesses diferem e geralmente se opõe dos seus”, - experiência de classe - “determinada, em grande medida, pelas relações de produção em que os homens nasceram ou entraram involuntariamente” - ou consciência de classe - “a forma que essas experiências são tratadas em termos culturais: encarnadas em tradições, sistemas de valores, ideias e formas institucionais” (Thompson, 1963, p.10). Estas conceituações, abordadas no seu livro: *A Formação da Classe Operária Inglesa*, foram desenroladas no decorrer do estudo, que contribuirá enormemente em demonstrar que, conforme sua própria afirmação, “não podemos entender a classe a menos que a vejamos como uma formação social e cultural, surgindo de processos que só

podem ser estudados quando eles mesmos operam durante um considerável período histórico” (Thompson, 1963, p.12).

A ideia de que a classe e também a consciência de classe vão surgindo conforme os homens vivenciam suas experiências diárias servirão para afirmar que o grupo que estudaremos tem suas próprias particularidades, podendo ou não comungar de vivências de classes semelhantes às suas. Somente seu cotidiano servirá para modelar suas próprias experiências e determinar como estes trabalhadores migrantes ou não auxiliam na formação da força de trabalho oleira de Sangão.

Eunice Durham nos forneceu embasamento teórico no que se relaciona à temática da migração: sua obra “A Caminho da Cidade” aborda os movimentos da população de todo país em direção à grande metrópole de São Paulo durante o século XX, assim como a aceleração do processo de urbanização da cidade, provocando mudanças em toda a sociedade, principalmente em sua cultura e comportamento. Durham (1984, p.34) demonstra que “apesar das variações e particularidades do processo, não resta dúvida de que a integração da população em sistemas mais produtivos, tanto urbanos como rurais, comanda a orientação e provavelmente o volume dos deslocamentos.”. Esta é a situação vivenciada em Sangão, onde os trabalhadores são atraídos por oportunidades de colocação profissional nas olarias.

Esta atração encontra diversas motivações exploradas pela autora. Pode-se usar uma das classes trabalhadoras que migram como exemplo. Em suas palavras, “o trabalhador abandona a zona rural quando percebe que ‘não pode melhorar de vida’, isto é, que sua miséria é uma condição permanente (Durham, 1984, p.113).”. Outros fatores, como os convites de familiares estabelecidos em outros municípios que dizem “estar bem de vida”, a desorganização familiar ou mesmo a perda da propriedade ocasionam o desejo de migrar.

Ademais, os padrões impostos pelo capitalismo são um dos principais estimulantes destas mudanças: Durham explica que a necessidade constante de dinheiro para encaixar-se numa sociedade consumista exige que o trabalhador trabalhe mais e ganhe melhor, ou seja, “as novas necessidades derivam da expansão da economia industrial e só podem ser satisfeitas pela compra (Durham, 1984, p.114).”. Estas motivações foram abordadas e complementadas através de nossa pesquisa, assim como as condições de trabalho e

sobrevivência encontradas pelos trabalhadores que migraram para compor a força de trabalho das olarias.

Guy Standing contribuiu para o estudo com suas interpretações sobre o precariado. É interessante a reflexão contida em “Migrantes: Vítimas, Heróis ou Vilões?” (2014, p.143), onde, apesar de fazer uma análise levando em conta a migração ao redor do mundo, reflete os mesmos problemas encontrados em uma pequena migração regional ou dentro de um mesmo país: “os trabalhadores não registrados ocupam cargos mal remunerados e podem ser demitidos e deportados se necessário, ou demonstram ser obstinados. Eles não aparecem nas folhas de pagamento das empresas e das famílias, e desaparecem nos cantos e recantos da sociedade quando a recessão a atinge.”. Tais trabalhadores podem ser acometidos por diversos infortúnios em sua nova vida: a perda do emprego recém conquistado frente à diminuição da demanda do mercado; a discriminação dos nativos da cidade, que pensam que os mesmos não possuem os mesmos direitos que eles, como acesso à educação, saúde e assistência social oferecida pelo Estado; a submissão às condições em geral precárias determinadas pelo empregador. Esta última afirmação é muito bem pontuada por Standing (2014, p.159), quando preceitua que “o capital dá boas vindas à migração porque ela traz mão-de-obra maleável de baixo custo.”.

Em sua definição de precariado, o autor ressalta que o trabalho para estas pessoas é frágil, instável e muitas vezes informal, e que em determinados momentos o trabalhador sente-se tão explorado fora de seu ambiente laboral quanto no próprio. Podemos entender que esta situação desvela-se no âmbito das olarias, onde a permanência no trabalho acaba sendo determinada pela demanda da produção e também pela passividade em relação às condições impostas pelos patrões. A falta de estabilidade o difere da classe chamada proletariado, que geralmente contava com esta característica no trabalho e também na vida. As flutuações que se encontram no caminho do precariado os levam a ter também uma maior consciência de classe, “traduzida num fortíssimo sentimento de privação relativa e de frustração quanto ao seu estatuto (Standing, 2014, p.13)”. Sua privação de direitos e as flutuações a que estão sujeitos os transformam em trabalhadores que não desenvolvem lealdade ou afinidades com as empresas nas quais são contratados; por fim, são denominados por Standing como a “Nova Classe Perigosa”, por recusar-se a aceitar as privações a que é

sujeita e pela raiva exprimida ao perceber que o futuro não lhe guarda expectativas mais positivas que as atuais circunstâncias. Em nosso estudo, buscaremos compreender se os trabalhadores das olarias podem ser realmente identificados como um precariado, mediante as condições que ora se encontram.

Sobre nosso tema, especificamente, ainda há poucos trabalhos que possam ser consultados. Poucos trazem a temática da migração ou das relações de trabalho quando relacionada à indústria cerâmica. Nossas pesquisas encontraram em sua maioria relatos técnicos, que convergem em uma linha do tempo da atividade oleira: a modernização das fábricas, a utilização de novos materiais e a substituição da mão-de-obra humana pelas máquinas. Porém, quando se trata de abordar a relação dos trabalhadores com a olaria, a experiência diária em seu ambiente de trabalho e sua resistência frente às condições impostas pelos proprietários das fábricas, pouco há escrito, sendo que essa condição também contribui para atribuir importância ao nosso trabalho, que pode contribuir para preencher esta lacuna, ao retratar a realidade de trabalhadores migrantes de um setor de grande importância na economia brasileira.

Dois pesquisas demonstraram algumas afinidades com o tema por nós proposto. Em sua dissertação de mestrado: “Homens do Barro: Experiências de Trabalhadores da Cerâmica Vermelha (Olarias) em Morro da Fumaça”, Zanelatto (1998) entrevista funcionários de olaria sobre o seu cotidiano de trabalho: de onde vem e no que trabalhavam antes de constituir a força de trabalho das cerâmicas, seu estilo de vida e as condições de sobrevivência, assim como o modo que se organizam e confraternizam. É possível captar por suas palavras que estas pessoas procuram o trabalho cerâmico por imaginar ali uma grande oportunidade: seja de um emprego estável, de uma moradia por conta da empresa, de um melhor modo de vida para si e seus familiares. Esperança é o que os traz, porém em geral, percebe-se uma grande frustração: o trabalho é muito mais árduo que o esperado; por uma remuneração insignificamente maior, longas horas extras devem ser executadas; as casas cedidas pelas olarias geralmente são extremamente precárias e não oferecem o mínimo conforto; os patrões exercem formas de dominação diversas, como a prática de pagar parte do salário em vales que só podem ser utilizados nos estabelecimentos indicados pelos mesmos; os sindicatos se posicionam a favor dos patrões e contra os empregados; depois de estabelecidos, torna-se inviável aos trabalhadores retornarem ao local de origem. O sentimento geral é



de frustração e tristeza, mostrando a essência da constituição de um precariado.

Além de contemplar as relações sociais, trazendo explicações sobre como a igreja, a escola e as atividades de lazer contribuem para suavizar uma experiência de árdua labuta diária, Zanelatto incorpora ao texto as formas de organização e resistência destes operários. Ali percebe-se quão frágil é a situação destes: mesmo com a criação de um sindicato, a percepção é de que este atende apenas ao interesse dos donos das empresas, pois mesmo com os trabalhadores organizando-se para concorrer à presidência da entidade, diversas ações são realizadas para que o cargo permaneça nas mãos de quem detém o poder. O sindicato passa então a ser visto como simplesmente assistencialista, proporcionando aos empregados apenas benefícios como médicos e dentistas. Quanto à defesa de seus direitos, omite-se, chegando a negar a existência do pagamento adicional por insalubridade.

Utilizamos também a dissertação do Mestrado de Sociologia de Cleiton Ferreira Maciel (2013), “Homens do Barro e Estratégias Empresariais: Um estudo da relação capital-trabalho no polo oleiro-cerâmico da Região Metropolitana de Manaus-AM”, que investiga as metamorfoses do ramo com o aprimoramento dos meios de produção e respectivamente, as mudanças vivenciadas pelos trabalhadores. Sendo realizada em uma região onde a produção cerâmica também é de alta significância, forneceu base de informações para o nosso. Apesar de na pesquisa uma única empresa ter sido analisada, (o que limita a compreensão da realidade regional) a mesma possuiu diversas configurações produtivas no decorrer das décadas, o que contribui para explorar o que estas mudanças representam para os empregados da olaria.

Aqui, percebe-se que, mesmo nos dias atuais, ainda prevalecem formas de dominação impostas pelos proprietários da cerâmica: para exemplificar, os trabalhadores que moram longe não recebem o passe de ônibus para realizar o deslocamento, e diante, do custo elevado deste, acabam submetendo-se a morar em um prédio pertencente à empresa; porém, este não dispõe de qualquer estrutura para abrigá-los: os trabalhadores dormem em redes e cozinham em fogareiros do lado de fora do edifício, já que este não conta com um espaço para preparo de refeições ou mesmo camas e colchões. Ainda, o autor pontua que 73% dos trabalhadores possuem menos de cinco anos de casa: a rotatividade no próprio universo oleiro se faz presente.

Ressalta Maciel também a existência de uma “forma disfarçada de extração de mais-valia”, ou seja, os trabalhadores, apesar de contratados por uma quantidade de horas diárias, são pressionados a produzir mais para receber um valor adicional, e estimulados a realizar essa produção acentuada em seu próprio horário de trabalho: assim, não é necessário que façam horas extras. O autor pontua que aos trabalhadores esta situação é exposta como um benefício, porém serve principalmente para que a empresa possa controlar o volume de trabalho e obter maiores lucros com o menor custo possível. Percebe-se aqui a mesma situação de precariado já compartilhada por Zanelatto: em lados opostos do país, os trabalhadores vivenciam condições semelhantes de precariedade e exploração por parte dos empregadores.

Também nos foi de grande valia o artigo “Migrações, Desruralização, Urbanização e Violência em Santa Catarina”, de Juliano Giassi Goularti (2015), onde o autor realizou um estudo sobre a mobilidade espacial da população, ou seja, a migração interna, levando em conta o estado catarinense. Seu artigo mostra que a economia de Santa Catarina, a partir da década de 1960, torna-se cada vez mais urbana e industrial, e que cidades próximas ao litoral estão recebendo o maior fluxo migratório. Os dados de sua pesquisa serão utilizados em nosso estudo.

Ao pensar a metodologia através da qual nossa pesquisa seja retratada de forma apropriada, percebemos ser impossível tratar das experiências destes trabalhadores sem ouvi-los. O retrato de suas lembranças e vivências nos mostrará o caminho através do qual a comunidade oleira, em sua maioria oriunda dos migrantes, se constituiu. As informações foram coletadas de duas formas: primeiramente, através de uma amostragem de população finita, sendo esta última determinada por Rauen (2015, p. 294) como “população com um número limitado de elementos, que podem ser enumerados integralmente”, enquanto a amostra é trazida pelo mesmo autor como “o conjunto de elementos de uma mesma população escolhido de acordo com uma regra ou plano para representá-la, em função de alguma característica comum a ser investigada (p.294)”. A forma como esta coleta de dados foi realizada vem através de um questionário, com perguntas fechadas, a ser aplicado em três por cento do universo de trabalhadores. A totalização do número de empregados se dará através de dados do Ministério do Trabalho e Emprego e da Relação Anual de

Informações Sociais, sendo a partir daí extraído o número total a ser utilizado como amostra.

A outra fonte de coleta de dados utilizada foi a entrevista, neste caso do tipo despadronizada ou não estruturada: de acordo com Marconi e Lakatos (2010, p.180), “o entrevistador tem liberdade para desenvolver qualquer situação em qualquer direção que considere adequada. É uma forma de poder explorar mais adequadamente uma questão.”. Assim, entrevistamos cinco trabalhadores de olarias, que estavam ou não trabalhando no setor naquele momento. As entrevistas foram conduzidas de maneira informal, com questões semiestruturadas somente para nortear o assunto: a ideia é que o entrevistado tivesse a liberdade de contar a sua história e assim contribuir de forma mais espontânea com a temática.

Aqui podemos discutir o uso da história oral como metodologia. Mesquita e Santos (2013) exemplificam a utilização do método por Thompson, a partir do momento que este cita a história em movimento, o diálogo entre experiência e teoria, para assim poder culminar no conhecimento histórico. Sendo este conhecimento histórico perecível, é necessária a História Oral para preencher as lacunas e vivenciar as experiências dos sujeitos que permeiam o mundo atual.

Desta forma, de acordo com os autores, “a forma de produzir narrativas é retomada pela história ao entrevistar pessoas que participaram de algum acontecimento, testemunharam ou constituíram uma visão que os aproxima do objeto em estudo (p.11).” Os fatos, as memórias, são compartilhadas com o entrevistador, que assim as modifica, tornando-as um fato histórico. Samuel (1990, p. 230) consegue sintetizar a importância desta metodologia, ao pontuar que:

Documentos não podem responder; nem, depois de um certo ponto, eles podem ser instigados a esclarecer em maiores detalhes o que querem dizer, dar mais exemplos, levar em conta exceções, ou explicar discrepâncias aparentes na documentação que sobrevive. A evidência oral por outro lado é infundável, somente limitada pelo número de sobreviventes, pela ingenuidade das perguntas do historiador e pela sua paciência e tato.

Logo, o bom uso desta metodologia concentra-se em grande parte na pesquisadora, seja em sua habilidade de conduzir as conversas de forma a obter as informações que necessita, sendo em descobrir as fontes a serem utilizadas. A partir de sua aplicabilidade de forma correta, irá contemplar uma riquíssima fonte de informações dificilmente obtida através de outras fontes. A necessidade de ouvir diversos entrevistados no processo é essencial, visto a diversidade que pode contemplar seus pontos de vista. David (2013, p. 160) explica a importância deste processo e como a História Oral é adequada a pesquisas como a nossa, onde

[...] a História Oral nos auxilia a compreender a possibilidade de múltiplas narrativas e que estas indicam que não há uma verdade única e que, em decorrência da sociedade ser composta por vários grupos sociais participantes concomitantemente de um mesmo período ou evento histórico, cada qual terá uma visão de mundo, uma experiência de vida que compõe o fato.

Assim, interpretamos que mesmo em condições de trabalho e sobrevivência aparentemente semelhantes, os respondentes podem ter percepções totalmente diferentes da realidade que vivenciam ou vivenciaram. A escolha desta metodologia também demanda a sensibilidade do pesquisador, que precisa colocar-se no lugar do entrevistado para somente assim poder interpretar os sentimentos que o mesmo lhe descreve, pois, segundo a autora (p. 162),

[...] buscar o depoimento oral é saber que estamos adentrando em questões de natureza privada, as quais são ainda mais delicadas quando os personagens centrais estão vivos e dispostos a calcular o que seu depoimento pode causar em sociedade.

A última expressão pode ser um causador de conflito entre a realidade vivida e o receio de futuras implicações quanto às respostas fornecidas, inibindo em alguns momentos a narração da história. Cabe ao pesquisador o papel de extrair as informações da melhor maneira possível, fazendo o resgate da memória e ao mesmo

tempo deixando o entrevistado confortável quanto à maneira que a história precisa ser contada.

Após compreender a metodologia utilizada, pensamos ser relevante citar a principal motivação que nos levou a produzir este estudo: a pesquisadora teve a oportunidade de frequentar por alguns anos uma olaria de produção de telhas pertencente à família de seu esposo, e assim observar a difícil realidade das pessoas que ali trabalhavam. As condições de trabalho precárias relacionadas aos baixos salários e ausência de perspectivas vivenciadas pelos funcionários da olaria demonstrou ser uma situação a ser evidenciada através de ampla pesquisa.

O caráter da pesquisa se constitui como qualitativo, de forma que “há que se considerar que há um vínculo dinâmico entre sujeitos e realidade que não se traduz em números ou estatísticas, mas a partir da interpretação e da atribuição processual e indutivamente descritiva de significados (Rauen, 2015, p. 531).”. O objetivo é que, através dos conhecimentos obtidos nas fontes de dados, possamos realizar uma interpretação da realidade oleira, visto que, através desta metodologia, “a realidade é construída por indivíduos interagindo em seus mundos sociais (Rauen, 2015, p. 532).”. A utilização de entrevistas também está caracterizada dentro desta metodologia, que, conforme Creswell (2010, p. 213) demonstram-se vantajosas quando não há possibilidade de observação direta dos entrevistados e quando os mesmos podem fornecer informações históricas, além de permitir ao entrevistador conduzir as perguntas de acordo com a linha dos questionamentos.

Para subsidiar o estudo, também foram usadas fontes de dados oficiais: dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pela Associação de Municípios da Região da Amurel, a publicação Santa Catarina em Dados, disponibilizada pela Federação de Indústrias de Santa Catarina, boletins do Mercado de Cerâmica publicados pelo Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas, estatísticas disponibilizadas nos portais prefeituras de Jaguaruna e Sangão e pelo estado de Santa Catarina, entre outras bases acessíveis.

Este estudo está dividido em três capítulos, sendo dispostos da seguinte forma: o primeiro, “Do Crescimento das Ollarias à Composição da Força de Trabalho”, desenhando a trajetória de Sangão com todas as suas características, seja as circunstâncias em que se deu sua emancipação política até seu status na atualidade. Fez-se

necessária uma discussão sobre a atividade oleira no país e no estado, e as forças que mobilizaram para a importância deste segmento na economia brasileira. O capítulo também abordou a formalização do trabalho no município e as evidências da rotatividade no setor.

O segundo capítulo, “Trabalhadores das Olarias: o Precariado evidenciado em Números”, reúne os dados encontrados nos questionários aplicados junto aos trabalhadores e informações obtidas nas entrevistas. São registros que identificam quem é este indivíduo. Qual sua constituição social e laboral? Neste momento traçaremos o perfil do trabalhador que aqui se encontra, com suas peculiaridades: o cruzamento de informações laborais, como o tempo em que exerce a profissão, a quantidade de olarias em que trabalhou, as atividades que desenvolveu, a sindicalização, junto a outras informações, como a escolaridade, e suas profissões anteriores nos ajudaram a mapear as características destes trabalhadores.

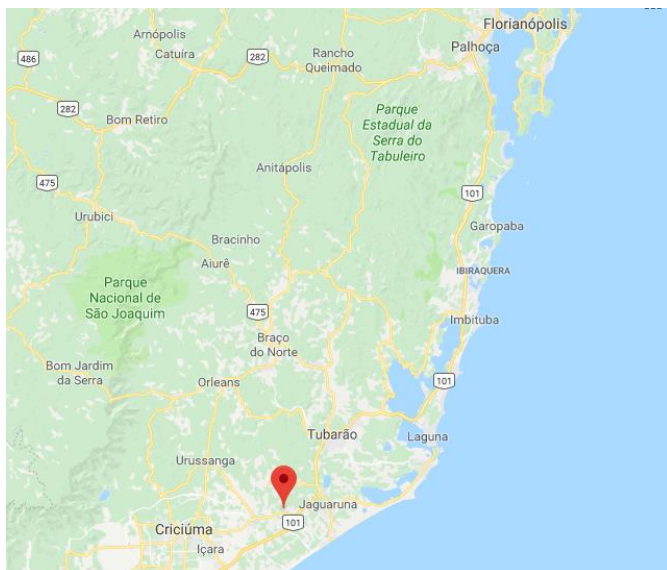
Por fim, o terceiro capítulo, “A Experiência do Precariado nas Olarias”, analisou o cotidiano fabril: as enfermidades sofridas diante do trabalho árduo, a pressão constante pela produção, as condições de trabalho precárias oferecidas pelas indústrias, a busca pelos seus direitos e a resignação frente à precariedade de sua sobrevivência.

## 2 DO CRESCIMENTO DAS OLARIAS À COMPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO

Sangão é um município catarinense, emancipado da cidade de Jaguaruna em 30 de Março de 1992. Atendeu, primeiramente, pelo nome de "Rua de Fogo", uma referência aos tropeiros lageanos que por ali passavam, a caminho de Laguna, acampando e acendendo fogueiras para no dia seguinte prosseguir viagem.

Localizado no sul de Santa Catarina, a cidade é composta por 15 comunidades, sendo elas, de acordo com Farias, Farias e Zanelatto (2010) a sua sede, Sangão, e o distrito de Morro Grande, assim como as localidades de Santa Apolônia, Sangãozinho, Areinha, Água Boa, Rio São Cristóvão, Chapada do Orvalho, Rio Rincão, Areão, Sanga Grande Alta, Campo do Sangão, Garganta, Orvalho I e Orvalho II. O mapa mostra sua localização, na marca vermelha, em relação aos municípios da sua região e à capital do estado, Florianópolis:

Figura 1- Mapa de Localização de Sangão



Fonte: Google Maps – 2017.

Zanelatto (2010) discorre sobre as atividades produtivas da cidade, a partir da década de 1930, quando a vila tornou-se distrito de Jaguaruna. A economia girava em torno principalmente da agricultura, com a produção de mandioca e milho; de um miniporto, denominado “Pontão”, utilizado para escoar produtos coloniais através de canoas, que levavam a produção da região de canoa até o Porto de Laguna para comercialização; da manufatura de cachaça e outros derivados da cana-de-açúcar produzidos em pequenos alambiques; e também, dos engenhos de farinha.

A partir da década de 1970, a potencialização das olarias de cerâmica vermelha tornaram a produção de telhas e tijolos a principal atividade econômica do município. Ferreira (2009) explica que a produção cerâmica iniciou-se em pequenas propriedades, evoluindo com o passar dos anos em pequenas, médias e grandes indústrias; ainda, que muitos agricultores abriram mão de suas plantações para dedicar-se ao trabalho nas olarias: alguns com renda mais elevada empreenderam iniciando junto a seus familiares uma pequena indústria cerâmica; outros, menos abastados, ali encontraram oportunidade de trabalho.

Informações atualizadas disponibilizadas no site da Prefeitura Municipal apontam os números de produção das olarias, chegando a cem milhões de unidades mensais, destinadas ao consumo regional, nacional e mesmo à exportação<sup>3</sup>. A alta concentração de olarias que fabricam telhas e tijolos dá-se principalmente pela qualidade da argila encontrada em abundância no solo. Outras fontes de renda vem da agricultura (especialmente o cultivo de mandioca), pecuária, exploração de granito, assim como a própria extração de argila.

As olarias tem constituições físicas diversas, dependendo de diversas variáveis, como por exemplo o porte (pequeno, médio ou grande) e o nível de automação, que pode ser desde procedimentos estritamente manuais quanto totalmente automatizados. Segundo o Sebrae, a estrutura padrão de uma olaria conta com:

- Pátio de argila e cinzas: para o armazenamento de matérias-primas. A argila necessita de um prazo de repouso após a sua retirada com ambiente natural para encontrar-se em condições de uso.

---

<sup>3</sup> Disponível em: [http://sangao.sc.gov.br/cms/pagina\\_ver/cod\\_mapaItem/52906](http://sangao.sc.gov.br/cms/pagina_ver/cod_mapaItem/52906)



Figura 02- Pátio de Armazenamento de Argila.



Fonte: Dal Molin, 2014.

- Setor de processamento: onde ocorre a transformação da argila. Neste local ocorre a homogeneização e laminação das massas, a passagem pela maromba (equipamento que retira o ar existente na mistura) e a prensagem dos bastões que originarão as telhas, ou no caso dos tijolos, a extrusão.

Figura 03: Laminador



Fonte: Spader, 2009

- Área de Secagem: após a conclusão das etapas descritas anteriormente, os produtos são enviados para o início do processo de secagem, onde toda a água presente na massa será retirada do material. Finalizando este processo, as peças vão para a área de queima, que pode ser realizada em fornos garrafões ou contínuos.

Figura 04- Forno garrafão para queima das telhas.



Fonte: Ferreira, 2009.

- Área de Expedição: onde os produtos serão armazenados após o final do processo de produção e posteriormente despachadas para seu destino.

Figura 05: Vagonetas / prateleiras para secagem.



Fonte: Ferreira, 2009.

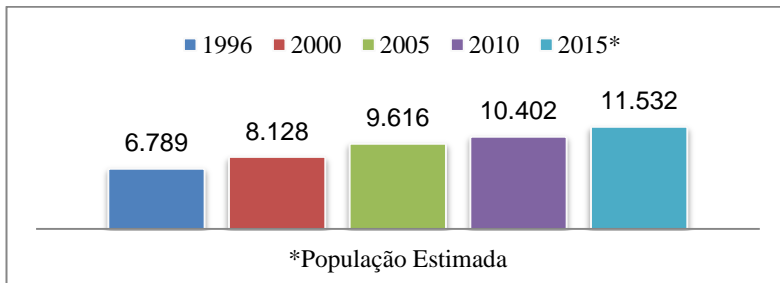
- Área de Pessoal: contém os escritórios administrativos e as instalações dos trabalhadores, como vestiários e refeitórios.

O último Censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, datado de 2010, registrou 10.400 moradores, distribuídos nos 82.892 m<sup>2</sup> do território sangãoense. A estimativa feita pelo órgão é que em 2015 este número fosse de 11.532 habitantes, um aumento de 10,88% em relação a 2010.

Em relação a Sangão, que no distrito de Morro Grande concentra a maior parte das indústrias cerâmicas, podemos perceber a mobilidade espacial de duas formas: verificando somente os movimentos de sua população ou comparando com outros municípios da mesma região que possuem contingente populacional semelhante.

A seguir, ilustramos o número de moradores do município no período de 1996 a 2015:

Gráfico 1: Crescimento Populacional | Sangão-SC

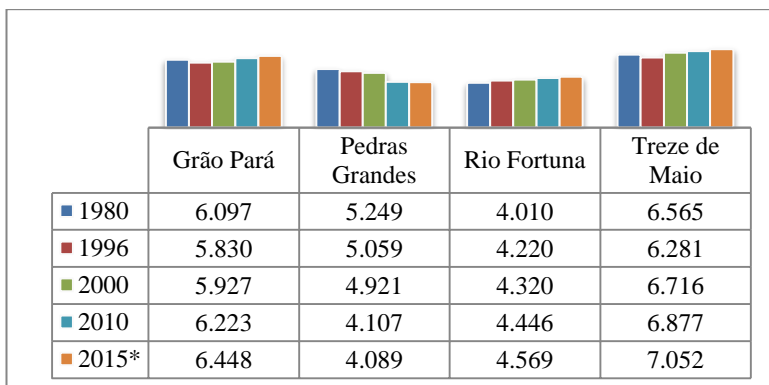


Fonte: Associação dos Municípios da Região de Laguna – AMUREL.

Diante desta situação, podemos concluir que o auge de seu crescimento foi no período entre 1996 a 2000, com uma diferença de 19,72%, e entre 2000 e 2005, com 18,03%. Após, os números são menos consideráveis, tendo nos registros seguintes, um acréscimo de 8,17% e 10,86%, respectivamente.

Sangão faz parte da microrregião catarinense AMUREL, composta atualmente por 18 municípios, dos quais apenas quatro tem população superior a 20 mil habitantes. Ao utilizar dados populacionais de outras cidades de tamanho semelhante da região, podemos perceber que a cidade estudada apresenta um incremento no número de residentes superior aos demais:

Gráfico 2: Crescimento Populacional | AMUREL



Fonte: Associação dos Municípios da Região de Laguna – AMUREL.

Considerando o período total, visto que não há grandes oscilações entre as décadas, conclui-se que há uma breve ampliação nos dados de Grão Pará (5,75%), Rio Fortuna (13,94%) e Treze de Maio (7,41%), assim como uma queda em Pedras Grandes (22,09%). O contraste com os números sangãoenses, com um aumento de 59,86% no decorrer dos anos, evidenciam a presença do fenômeno de mobilidade espacial.

O fato das olarias tornarem-se a principal atividade econômica do município contribui significativamente para esta migração que Sangão recebe. A própria atividade cerâmica por si só já atrai trabalhadores em busca de oportunidades. Em sua dissertação sobre os trabalhadores em olarias de Morro da Fumaça, Zanelatto (1998, p.34) redige as palavras de um dos entrevistados, de que “a fama das olarias vai longe, esse negócio de dar casa, energia, água, traz muita gente.”.

## 2.1 EXPANSÃO DO SEGMENTO, INOVAÇÕES E REPRESENTATIVIDADE ECONÔMICA

É possível constatar, pelos estudos de Serafim (2008), que a atividade cerâmica foi introduzida em Santa Catarina pelos migrantes europeus, especialmente açorianos, alemães e italianos. Ela espalhou-se do litoral catarinense para as outras regiões do estado. Em Sangão, a falta de documentos oficiais citada pela fonte faz com que precisar o exato início das atividades do setor seja impossível. Através de entrevistas, a autora constatou que a década de 50 é provavelmente o marco inicial da exploração de argila e consecutivamente, do segmento cerâmico. A necessidade de ter um negócio próprio fez com que pequenos proprietários rurais e trabalhadores das pedreiras tentassem a sorte ao iniciar uma pequena olaria, com a ajuda de familiares.

Colonetti (2016) cita a década de 1970 como referência na expansão cerâmica na região sul do estado, relacionando-a principalmente com as políticas governamentais voltadas para a área de habitação posto que, com a diminuição das atividades carboníferas, outrora predominantes em toda a região, o setor passou a se destacar firmando-se como polo industrial. O autor ainda ressalta que a crise da década enfrentada entre as décadas de 1980 e 1990 obrigou os industriais a reverem seus processos de forma a permanecerem no mercado. Estas mudanças serviram para

diminuir o foco no atendimento da demanda interna para voltar os olhos para a exportação.

As políticas de incentivo ao crédito formuladas pelo governo federal durante o período também influenciaram para que o setor cerâmico se fortalecesse. Entre elas, pode-se citar, por exemplo, a criação do Badesc (Agência do Fomento de Santa Catarina), que, de acordo com Abreu (2006, p.29), foi

[...] considerado uma organização nova e apta aos moldes dos bancos de desenvolvimento, advinda da reforma administrativa, realizada pelo governador Antônio Carlos Konder Reis. As indústrias mais beneficiadas com a implantação do Badesc foram agroindústria, têxtil-vestuário e cerâmica.

A autora também cita, entre outros, o PRODEC (Programa de Desenvolvimento da Indústria Catarinense), de 1988, formulado com base em incentivos advindos da postergação do repasse do ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços) das empresas, assim gerando benefícios fiscais às indústrias. O PROCAPE (Programa Especial de Apoio à Capitalização das Empresas), mesmo desativado em função de inúmeras denúncias de corrupção, enquanto ativo também colaborou para capitalizar o segmento.

Nunes (2006) analisa em sua monografia a repercussão gerada pela construção da BR 101 no município de Criciúma, entre os anos de 1960 e 1980. A autora aponta para a grande quantidade de pessoas que mudaram-se para a cidade em função do crescimento econômico experimentado após o término da rodovia, que facilitou o escoamento dos produtos da região, principalmente o carvão, a cerâmica, o setor têxtil, entre outros. É possível inferir que Sangão, localizada às margens da via, também foi beneficiada por esta obra, impulsionando sua produção cerâmica e consecutivamente, demandando mão-de-obra em quantidade elevada.

A economia brasileira do segmento se movimentou consideravelmente nos últimos anos. Entre 2001 e 2010, a cerâmica vermelha quase triplicou sua produção no Brasil, passando de 30,1 para 84,8 bilhões de peças/ano. Os dados, divulgados pelo SEBRAE e pelo Ministério de Minas e Energia, correspondem principalmente a oscilações na oferta e demanda do mercado interno, ainda

responsável pela maior parte do consumo destes produtos. A análise setorial publicada pela Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial aponta este crescimento como resultado do aquecimento do setor de construção civil, motivado principalmente pela economia em evidência e pelos programas de distribuição de renda do Governo Federal, como o Bolsa Família.

Estes movimentos que influenciaram no crescimento do setor também exigiram que este se modernizasse, através de inovações tecnológicas que otimizassem os processos, reduzindo custos e impulsionando os lucros. Ferreira (2009) estudou as modificações no processo produtivo das olarias de Sangão, decorrente da substituição constante de mecanismos de trabalho por outros cada vez mais sofisticados. De acordo com a autora, estas mudanças podem vir desde a técnica de extração de argila até os procedimentos de acabamento das telhas. No caso da retirada da matéria-prima, por exemplo, poderia se observar anteriormente a utilização de pás para a escavação de argila, sendo em seguida transportada através de carroças de tração animal até a olaria. A autora ressaltou na época de sua pesquisa que os procedimentos já eram todos mecanizados, com o auxílio de escavadeiras e caminhões para transporte, e algumas olarias até mesmo já dispunham de modernos laboratórios onde as massas eram analisadas e formuladas antes de estarem disponíveis para utilização.

Ferreira (2009) resalta que o primeiro indício de modernização do segmento em Sangão ocorreu em 1975, quando um dos proprietários de olaria adquiriu uma máquina de extrair barro e um caminhão, e passou a utilizá-los em sua empresa e também terceirizar os equipamentos para outros empresários do município. Ainda hoje há discrepância entre os níveis tecnológicos adotados pelas olarias de Sangão. Segundo Serafim (2008, p.13),

[...] algumas cerâmicas do município apresentam índice de desenvolvimento tecnológico muito avançado, com máquinas e equipamentos importados de países da Europa, sendo que outras delas adotam ainda métodos mais tradicionais, sem muitas técnicas avançadas.

Serafim (2008) ressalta que as tecnologias estavam disponíveis para todos os industriais, mas a falta de recursos financeiros impossibilitava a alguns a implantação dos novos processos. A mesma autora aborda este tema ao trazer o Banco Nacional de Habitação, uma alternativa para oferecer crédito aos proprietários de olaria e assim permitir sua modernização. Mesmo com esta possibilidade, a falta de recursos em alguns casos gerou o fechamento das fábricas, visto que procedimentos muitas vezes arcaicos e falta de controle de qualidade terminam por não permitir condições de competitividade para estas empresas.

Saviato (2012, p.25, apud Gomes, 2010) aponta que este tipo de automação frequentemente reduz riscos que seriam infringidos aos trabalhadores durante a execução de trabalhos manuais, porém ao mesmo tempo gera outras formas de ameaças, como o estresse gerado pelos trabalhos repetitivos e com alta exigência de produtividade. Esta situação evidencia a precarização do trabalhador, visto que uma modernização que supostamente permite ao empregado uma maior segurança no momento de execução de suas atividades, também contribui para pressioná-lo cada vez mais em busca de produção, gerando assim um desconforto constante em seu ambiente de trabalho. A autora enfatiza que no Brasil ainda há carência de materiais de segurança do trabalho voltados especificamente para a indústria cerâmica, o que poderia minimizar riscos e acidentes que envolvem estes trabalhadores.

Outra observação diz respeito à baixa escolaridade atribuída aos gestores da empresa, o que pode ser um empecilho no momento de tomar decisões relacionadas a inovações ou a melhor compreender as tendências do mercado. Apenas profissionais contratados para área administrativa da empresa em alguns casos tem nível superior.

Um ponto a evidenciar nas pesquisas da autora são os conflitos existentes entre as olarias e os órgãos de fiscalização. O início desta situação surge principalmente no ponto de vista ambiental, relacionado à utilização de recursos naturais não-renováveis com a argila. A extração deste material, ainda que necessária para o fornecimento de matéria-prima para as olarias, traz graves danos ao meio ambiente. Cardozo (2006) realizou uma pesquisa sobre a reabilitação de áreas degradadas pela extração de argila e areia em Morro da Fumaça, município vizinho de Sangão e que vive a mesma realidade de ter nas olarias sua principal atividade econômica. A autora cita alguns dos impactos que a passagem dos



anos acarretou à cidade, tais como o desflorestamento; a exposição dos lençóis freáticos nas cavas formadas pelas extrações; alterações nos habitats da fauna local, dado o desmatamento originado; poluição da água por óleos e graxas; alteração da paisagem, entre outros.

Há trabalhos para a recuperação de parte deste prejuízo. A COOPEMI (Cooperativa de Extração Mineral) é uma cooperativa que abrange 13 municípios, incluindo o de Sangão, e tem como foco a extração de argila. Segundo informativo da cooperativa, a mesma busca seguir as normas regulatórias do processo de extração, empregando profissionais de diversas áreas técnicas que atuam no cumprimento das exigências legais, além de atuar na recuperação de áreas degradadas. Porém cabe ressaltar que nem todos as olarias são cooperadas, e que faz-se necessário o trabalho de fiscalização constante para minimizar os danos causados ao meio ambiente.

Ao falar sobre a formalização das empresas, Saviatto (2012) cita que somente na década de 1980 passaram a acontecer as primeiras regularizações da região, pois até então a informalidade dos trabalhadores era predominante. Mesmo assim, este procedimento foi adotado registrando somente donos das olarias, os trabalhadores passaram a ser contratados formalmente a partir de 1990. Por fim, ela traz que “existe uma grande rotatividade de funcionários deste setor, isso ocorre devido oferta de salários e condições melhores, logo por tão pouco muitos acabam trocando de empresa.”.

No quadro que segue, é possível visualizar a quantidade de olarias existentes em Sangão a partir de 1994:

Tabela 1: Quantidade de Olarias existentes em Sangão a partir de 1994.

<b>Ano</b>	<b>Quantidade de Olarias</b>	<b>Quantidade de Empregados em Olarias</b>
<b>1994</b>	3	12
<b>1995</b>	26	159
<b>1996</b>	27	169
<b>1997</b>	46	341
<b>1998</b>	54	520

<b>1999</b>	60	844
<b>2000</b>	68	1115
<b>2001</b>	79	1246
<b>2002</b>	96	1407
<b>2003</b>	92	1391
<b>2004</b>	92	1407
<b>2005</b>	93	1460
<b>2006</b>	92	1593
<b>2007</b>	92	1613
<b>2008</b>	92	1667
<b>2009</b>	99	1757
<b>2010</b>	96	1818
<b>2011</b>	94	1985
<b>2012</b>	91	2070
<b>2013</b>	96	2143
<b>2014</b>	91	1978
<b>2015</b>	85	1665

Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais - RAIS

Conforme já exploramos, a formalização de empresas e trabalhadores passou a acontecer após a incidência de uma fiscalização mais acentuada, assim os primeiros anos podem trazer dados bastante inexatos. Mas podemos observar um aumento crescente no número de trabalhadores. Se analisarmos, por exemplo, de 2000 a 2013, o aumento é de cerca de 92%. Há algumas oscilações no período, diminuições em alguns anos para recuperar no período seguinte, mas é interessante perceber que nos dois últimos anos estudados, 2014 e 2015, há uma queda tanto no número de olarias quanto no de trabalhadores, 11% e 28%, respectivamente.

Esta redução pode estar relacionada a diversos motivos, como por exemplo, uma diminuição na demanda por telhas no mercado, propiciada por uma situação de dificuldade no cenário

econômico brasileiro; ainda, Moraes (2015, p. 14) traz em suas pesquisas a possibilidade de que, com as novas tecnologias que despontam na construção civil, constantemente surjam outros materiais que possam substituir as telhas na cobertura das edificações. Além disso, a matéria-prima é um recurso não-renovável e sua escassez também pode comprometer as indústrias.

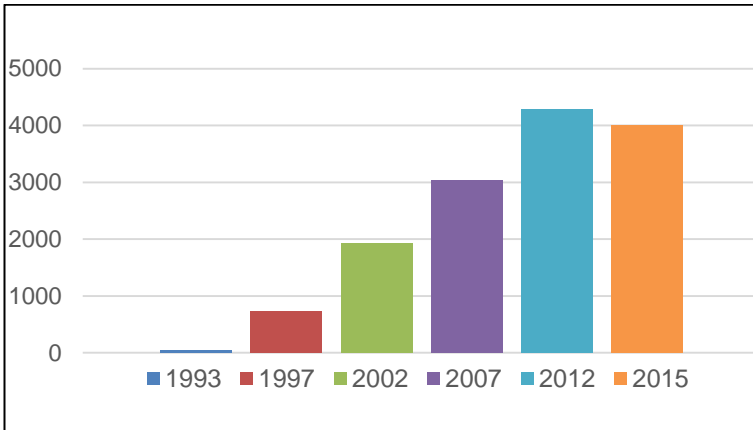
## 2.2 RELAÇÕES DE TRABALHO NO AMBIENTE DAS OLARIAS

De acordo com o relatório de Rotas Estratégicas Setoriais para a Indústria Catarinense, desenvolvido pela FIESC (Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina) e que aborda o segmento cerâmico, atualmente no estado 19 mil pessoas são empregadas pelo setor, considerando a cerâmica vermelha e de revestimento como os maiores empregadores, responsáveis por 80% das contratações, sendo que tais números dizem respeito a 11% do total de contratados por olarias em todo o país.

O mesmo relatório enumera Sangão como a terceira cidade no estado que mais emprega trabalhadores em olarias, e a que tem maior participação em empregos no segmento no estado: 41% dos seus trabalhadores atuam em olarias. Além dos trabalhadores que atuam na fabricação direta de telhas e tijolos, o número contabiliza, por exemplo, caminhoneiros que fazem o transporte das cargas, representantes comerciais das olarias, entre outros.

Após a emancipação de Sangão, foi possível acompanhar a evolução do trabalho formal do município através de fontes oficiais, como o IBGE e o CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). A formalização se deu aos poucos: o gráfico que segue ilustra a evolução do processo, utilizando-se de dados da plataforma RAIS (Relatório Anual de Informações Sociais):

Gráfico 3: Evolução do Trabalho Formal em Sangão

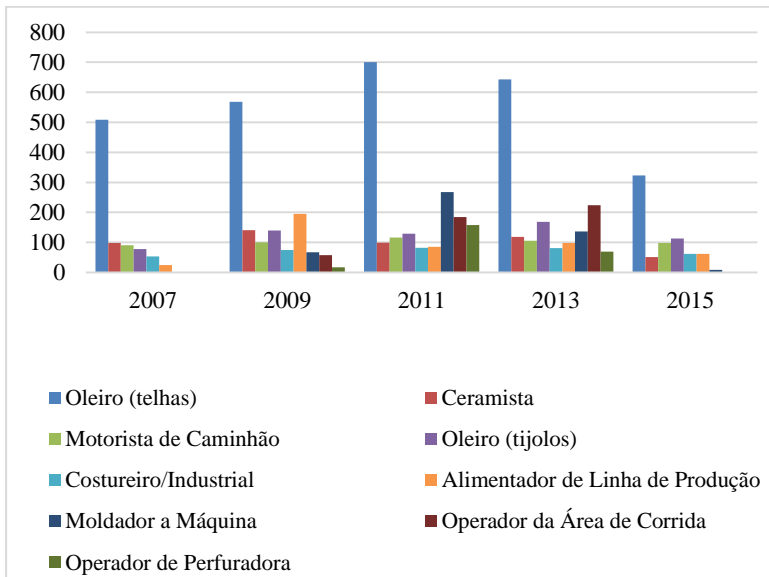


Fonte: Relatório Anual de Informações Sociais -RAIS

Há um avanço quase constante nos registros. Um ano após sua fundação, apenas 51 pessoas encontravam-se enumeradas no RAIS, cujo preenchimento é obrigatório para todos os tipos de atividades que empregam trabalhadores. Quatro anos depois, este número foi ampliado em 1.331%, sendo que os 730 trabalhadores cadastrados representavam cerca de 15 vezes mais que a leitura anterior. Para o ano de 2002, o registro foi de 1936 funcionários; em 2007, 3032 pessoas constaram. O auge foi registrado em 2012, com 4.289 trabalhadores formais, totalizando um aumento total de 8.309% em relação ao primeiro ano de cadastro. Ao verificarmos os números de 2015, podemos perceber uma pequena queda, de 7,25%. A título de comparação, dos 3.999 empregos disponíveis em Sangão, 1665 dizem respeito à indústria oleira, num total de 41%.

A atividade desenvolvida dentro das olarias pode ser considerada o mercado de trabalho mais significativo da cidade. O gráfico a seguir demonstra as estatísticas referentes aos números de admissão registrados a partir de 2007, nas categorias que mais contrataram:

Gráfico 4: Admissões por Atividade | Sangão- SC



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED

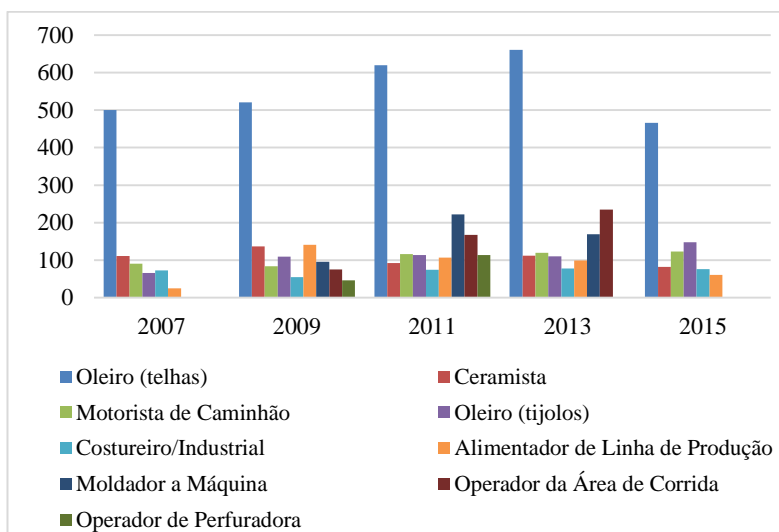
Segundo o Código Brasileiro de Ocupações, a profissão de oleiro é exercida por aqueles que trabalham na extração e preparação da argila para a fabricação de telhas e tijolos, podendo ainda desenformá-los, cuidar de sua armazenagem e do controle de produção diária. As duas derivações da profissão encontram-se aqui citadas com grande destaque: a principal é a de oleiro que trabalha na confecção de telhas: em todos os anos citados lidera as contratações, atingindo seu auge em 2011, com 700 novos trabalhadores, e seu menor número em 2015, com 323, enquanto no caso dos operários dos tijolos, oscilam entre o 3º e 5º lugar em todos os anos citados, contratando entre 78 e 168 profissionais.

Outra função relacionada a este universo e que também está entre as principais ocupações é o ceramista, definido como os que preparam, modelam, formatam e queimam as peças de cerâmica, além de preparar tintas e esmaltes, envernizarem e realizarem acabamento nas peças. O menor número de contratos ocorre em 2015, com 51 novos trabalhadores mas atinge o auge em 2009, contratando 141 novas pessoas, a 3ª ocupação com mais admissões no ano.

Ainda, ocupando números menores e que podem ou não estar relacionadas com estas atividades cerâmicas, encontra-se o alimentador de linha de produção, cujo auge, em 2009, chegou a 195 novos contratados. Em 2015, estas admissões reduzem-se a um terço do anteriormente citado. As demais atividades citadas no gráfico, apesar de apresentarem números significativos, não se encontram em condições de equiparar-se ao setor cerâmico.

As demissões também são em quantidade elevada, o que aponta para a rotatividade do setor e as oscilações de demanda encontradas no segmento.

Gráfico 5: Demissões por Atividade | Sangão - SC



Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED

Ao observar a atividade preponderante, podemos perceber que há variação na demanda. Quando falamos do oleiro que trabalha na fabricação de telhas, temos a seguinte situação: nos anos de 2007, 2013 e 2015, há mais demissões que admissões: saldo de -9, -18 e -123, respectivamente, porém, nos demais anos, a diferença positiva é de 47 e 80.

Já a atividade de oleiro em indústrias de tijolos, vinha com saldo positivo todos os anos, até uma diminuição na última análise de dados: em 2015, a diferença negativa foi de 35 vagas. A mesma situação é a do ceramista: após perder 20 vagas em 2007, manteve-

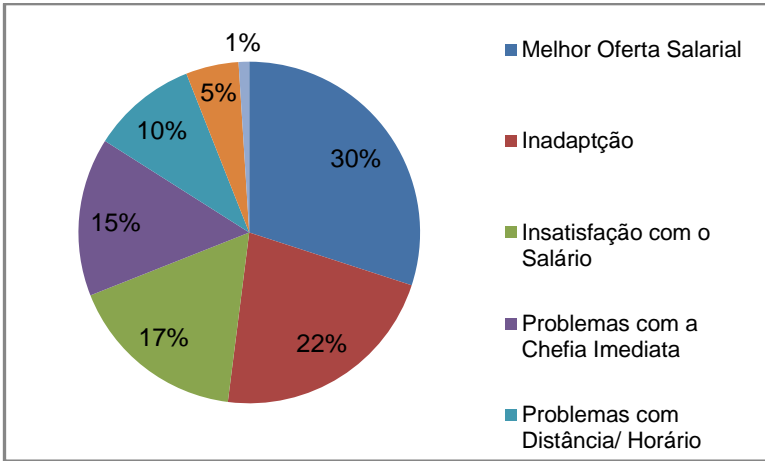
se praticamente estável nos demais períodos ao demitir 31 trabalhadores a mais do que contratou. Os alimentadores de linhas de produção mantiveram-se constantes: o saldo positivo é de 35 vagas, porém em geral contrata tanto quanto demite.

Esta rotatividade que faz parte do cotidiano da indústria cerâmica de Sangão foi estudado por König (2014), que estudou este aspecto em uma empresa do segmento no sul catarinense. A pesquisa contempla o período entre 2009 e 2013 e leva em conta os fatores que são determinantes no momento do desligamento do trabalhador. O perfil preponderante dos desligamentos é masculino (justificável até mesmo por representar a grande maioria dos contratados), com faixa etária entre 21 e 35 anos e solteiro. O tempo de casa é de até 03 anos, com especial destaque para os trabalhadores com até 03 meses de casa, responsáveis por 40% do total. Entre os trabalhadores com mais de 03 anos de contratação, os números representam menos de 10% dos pesquisados.

O autor identifica os tipos de demissão realizados: os números demonstram a insatisfação do trabalhador ao mostrar que 51% solicitam sua demissão voluntariamente. Dos demais 38% são dispensados durante o período de experiência e apenas 11% são demitidos pelo empregador após este momento.

Aqui aparecem as motivações para estes desligamentos voluntários. O gráfico ilustra as principais motivações apresentadas no ato da demissão:

Gráfico 06: Motivações para Desligamento Voluntário | Olarias



Fonte: KONIG, Jeferson - 2014.

Entende-se aqui que o salário é a principal alegação para esta rotatividade, visto que 30% muda de empresa ao receber uma nova proposta de emprego e outros 17% pedem demissão mesmo sem uma possibilidade imediata de nova contratação. A inadaptação também é um fator que carece de um olhar mais atento: apesar de os entrevistados relatarem ao autor motivos individuais para esta situação, este fator pode ser gerado tanto por uma falta de adaptação com a empresa ou mesmo por terem sido contratados para preencher vagas ociosas que necessitavam de reposição imediata, sem haver assim uma preocupação do empregador em enquadrar o empregado na atividade que mais se adequasse ao seu perfil.

Quando menciona o salário como o fator determinante para sua saída da empresa, percebemos que esta situação configura uma percepção de exploração por parte da empresa, aos olhos do empregado. Maciel (2013) elenca condições de trabalho enfrentadas por quem trabalha nas olarias: as altas temperaturas ocasionadas pela queima das telhas; as fumaças sufocantes emitidas pelos fornos, causando dores de garganta, ardência nos olhos e dificuldades para respirar; as roupas grossas e quentes, obrigatórias para proteger os empregados das queimaduras ao manusear as peças ainda quentes, entre outros; as muitas horas de permanência em pé, que ocasionam dores na coluna e nos membros inferiores, vem se



juntar ao fator emocional, abalado pela pressão imposta pelos empregadores em produzir cada vez mais em menos tempo. Sendo assim, o salário percebido por estes trabalhadores não seria suficiente para arcar com as condições de trabalho oferecidas.

O relatório de Rotas Estratégicas Setoriais para a Indústria Catarinense, desenvolvido pela FIESC do segmento cerâmico, evidencia que o estado de Santa Catarina possui características que lhe diferenciam dos demais: o salário médio nominal é o mais elevado do país, de R\$ 1.697,00 contra a média nacional de R\$ 1.677,00. A comparação pode ser feita também com os outros estados da região Sul: no estado do Paraná este valor é de R\$ 1.166,00 e no Rio Grande do Sul de R\$ 1.119,00. Outra característica a ser citada é que no estado catarinense, 44% dos trabalhadores possuem ensino médio completo, sendo esta a predominância da escolaridade, frente a 30,9% da média nacional. Ainda, enquanto no Brasil 35,6% dos empregados em olaria tem ensino fundamental incompleto, em Santa Catarina este número é inferior, de 23,1%. Pode-se assim dizer que o trabalhador catarinense possui um salário médio mais elevado e também é mais escolarizado.

Esta informação ressalta ainda mais a condição de precariado enfrentada por este trabalhador. A Pesquisa Mensal do Emprego divulgada pelo IBGE em janeiro de 2016 aponta o salário médio do brasileiro, independente da atividade desempenhada, como de R\$ 2.227,50, mais de 31% superior aos dos trabalhadores das olarias. Ao avaliar que o número destes trabalhadores com ensino médio completo em Santa Catarina é quase 50% maior que a média nacional, também podemos perceber nesta uma situação que os precariza: mesmo com escolaridade superior a grande parte dos demais brasileiros, ainda dispõe de salários mais baixos.

Em Sangão, a situação é ainda mais evidente: o próximo quadro aponta os salários médios de algumas funções no momento da admissão.

Tabela 2: Salário Médio nas Olarias de Sangão de acordo com a função:

<b>Função</b>	<b>Salário em Sangão</b>
<b>Oleiro (Fabricação de Telhas)</b>	R\$ 1.301,22
<b>Ceramista</b>	R\$ 1.233,00

<b>Oleiro (Fabricação de Tijolos)</b>	R\$ 1.358,00
<b>Forneiro</b>	R\$ 1.345,50

Fonte: Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED

Estes dados deixam clara a condição de exploração enfrentada pelos trabalhadores. Os baixos salários trazem a si e suas famílias incertezas quanto às condições de sobrevivência que vão encontrar, o que os faz muitas vezes submeter-se a relações de trabalho abusivas para poder obter o mínimo necessário para seu sustento, ou, nas palavras de Standing (2015, p. 21),

[...] o precariado tem pela frente a incerteza, uma vida de ‘desconhecidas incógnitas’ sem sistema de segurança possível, porque, probabilisticamente falando, não há como calcular as hipóteses em que as adversidades ocorrem. Todos os aspectos da vida se revestem de incerteza. E, quando algum mal acontece, não é certo que haja uma rede para servir de amparo. É por isso que, para o precariado, a regra é viver no fio da dúvida crônica e insustentável.

Não há como falar do precariado formado pelos trabalhadores das olarias em Sangão sem falar sobre o fenômeno da migração ocorrido no município. Atualmente, é possível perceber que a automação dos processos e a estagnação no que diz respeito à criação de novas olarias faz com que a mão-de-obra já existente seja suficiente para suprir as necessidades do mercado de trabalho oleiro. Porém, durante o processo de expansão das olarias, com o surgimento de diversas fábricas e o crescimento de outras já existentes, houve uma grande demanda por trabalhadores que não podia ser suprida somente pelos habitantes do município, mesmo porque muitos não aderiram ao trabalho oleiro, preferindo permanecer nas atividades que já desenvolviam no dia a dia. Sendo assim, o município passou a receber migrantes em busca de trabalho nas olarias.

Segundo a contagem do Censo, realizada pelo IBGE, em 1996, 439 pessoas que residiam na cidade não estavam morando ali

quando da contagem de 1991. Ainda, comparando os que não viviam no ano de 2005 com a contagem de 2010, o número é de 1.447 pessoas, ou seja, o município recebeu muitas pessoas oriundas de outras cidades, estados e até países para ali fazer sua residência.

Estes migrantes procuram em Sangão possibilidades que não encontraram em sua vida anterior. O trabalho, quando havia, era precário e mal remunerado: Durham (1984, p. 102) cita que muitos migrantes deixam a pequena propriedade rural em busca de um trabalho de remuneração fixa, dizendo que

[...] isso se dá porque o pagamento de sua força de trabalho é insuficiente para sua manutenção e reprodução; a sobrevivência do trabalhador depende da produção direta dos bens de consumo. A participação do trabalhador neste sistema é assegurada tanto pela limitação do acesso a terra quanto pela criação de novas necessidades que só podem ser satisfeitas pela compra, isto é, com dinheiro.

Em geral, os trabalhadores que buscam pela migração não encontram-se em condições extremas em seu ambiente natural: possuem trabalho, vivem da agricultura, estão inseridos em sua sociedade. Entretanto a estagnação de suas condições e a necessidade de ter uma oportunidade de melhoria em suas vidas, seja econômica ou social, desperta o desejo de encontrar em outra localidade um trabalho que lhe permita atender estas expectativas. Após diversas entrevistas, Durham (1984, p.113) consegue constatar que

[...] a imigração não decorre, em geral, de uma situação anormal de fome ou miséria, desencadeada por calamidades naturais. Ao contrário, a emigração aparece como resposta a condições normais de existência. O trabalhador abandona a vida rural quando percebe que “não consegue melhorar de vida”, isto é, que sua miséria é uma condição permanente. (...) Há evidentemente inúmeros fatores que influem na tomada de decisão: a perda da propriedade, a morte de um membro

da família e consequentemente desorganização do grupo doméstico, a insistência de um parente que “está bem em outro lugar”. Mas, fundamentalmente, a emigração decorre de uma situação desfavorável que é vista como permanente.

Em Sangão, os migrantes chegaram em grande número e foram motivados principalmente pela oferta de emprego gerada pelas olarias. Zimmer (2008, p. 28) descreve estes trabalhadores como:

[...] predominantemente agricultores que perderam suas lavouras, contraíram empréstimos bancários e não conseguiram saldar suas dívidas passando necessidades no seu local de origem. As empresas cerâmicas oferecem facilidades como casas sem cobrança de aluguel com o objetivo de suprir a necessidade do imigrante.

A autora destaca a falta de qualificação deste trabalhador no momento de sua contratação, visto que as olarias exigem que o empregado domine algumas técnicas inerentes de sua função. Há um tempo de adaptação para que o mesmo esteja apto a exercer sua função. O município também precisa dispor de recursos básicos para a inserção destas pessoas na sociedade, provendo escola para os filhos, serviço de saúde gratuito para toda a família entre outras questões. Assim, o migrante torna-se um habitante de Sangão, passando a consumir nos comércios e assim contribuir para movimentar a economia da cidade.

Seja o migrante ou as pessoas que já moravam em Sangão antes da ascensão do segmento cerâmico, já é possível perceber contornos de sua situação de precariado. No próximo capítulo, definiremos o perfil do profissional que atua nas olarias, evidenciando os aspectos que o caracterizam como um cidadão com experiências que na maioria das vezes, lhe proporcionam pouco acesso a condições dignas de sobrevivência.

### **3 TRABALHADORES DAS OLARIAS: O PRECARIADO EVIDENCIADO EM NÚMEROS**

São escassos os registros que nos auxiliam a entender as vivências dos empregados das olarias de Sangão. As fontes de informação são raras, e restringem-se muito aos registros oficiais dos órgãos do Governo Federal. Porém, os dados obtidos não aprofundam-se no perfil deste trabalhador, trazendo-o apenas como mais um número ao invés de esquadrinha-lo. Desta forma, faz-se necessário que nos infiltremos neste universo, de forma a melhor assimilá-lo. Como traz Zanelatto (1998, p.14),

[...] para compreender as experiências dos trabalhadores em olarias precisamos captar e problematizar o processo de sua constituição e analisar particularidades de sua articulação entre cotidiano, vida, educação, religião, lazer, família, dominação e exploração, trabalho, classe, sociedade, etc...

Em 2015, foram registrados na plataforma RAIS 1665 trabalhadores que exerciam sua atividade em olarias de telhas e tijolos no município de Sangão. Frente a uma população estimada pelo IBGE de 11.532 habitantes residentes neste mesmo ano, os trabalhadores das olarias representaram cerca de 15% do total de habitantes do município, além de ocuparem 41% dos empregos formais da cidade.

Uma das ferramentas que nos apoiará a assimilar as características dessas pessoas será a aplicação de um questionário, contendo perguntas abertas e fechadas: as primeiras permitiam que os entrevistados fornecessem respostas curtas e diretas, enquanto as segundas deviam ser respondidas através de múltipla escolha.

A autora teve a oportunidade de aplicar os questionários um a um, sendo assim possível observar algumas dúvidas e comportamentos apresentados durante as respostas. No total, foram entrevistados 49 trabalhadores, que representam cerca de 3% do total. Os mesmos trabalham em três olarias diferentes, todas com mais de 20 anos de existência em Sangão.

É importante reconhecer, conforme Pinheiro (2016, p.11), que estes trabalhadores adequam-se as condições de vida que lhes

são propostas, que levam em geral uma vida sem perspectivas de melhoria e que com ela se habituam:

Os trabalhadores das indústrias cerâmicas exercem atividades consideradas de baixo status socioeconômico, na grande maioria das vezes, são pessoas que tiveram poucos anos de estudo e pequena qualificação profissional. São trabalhadores que aprenderam na prática e que não possuem formação específica. São trabalhadores que se sujeitam aos ambientes insalubres e inseguros e aos baixos salários pela falta de melhores oportunidades para obtenção de renda para o sustento da casa. A indústria cerâmica é um setor que ainda absorve trabalhadores com pouca ou nenhuma formação educacional. Para muitos é a única opção de trabalho.

A seguir, conheceremos melhor o perfil destes operários e porque as evidências os apontam como precariado.

### 3.1 PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TRABALHADORES DE OLARIA

Entre os trabalhadores, a predominância é do sexo masculino. Dos 48 respondentes, apenas  $\frac{1}{4}$  são mulheres. É interessante perceber que, ao consultar outras pesquisas que trazem dados de gênero no setor, podemos chegar a duas conclusões sobre o trabalho feminino nas olarias em Sangão.

A primeira diz respeito ao número de mulheres que estão alocadas nas empresas pesquisadas, sendo 12 de um total de 48 respondentes. A porcentagem é bastante superior ao encontrado por outros pesquisadores: Ferreira (2012), relata que a empresa que realizou sua pesquisa emprega somente 05 mulheres dos 38 funcionários do quadro. König (2014) chega ao mesmo resultado: em sua pesquisa sobre a rotatividade do segmento cerâmico, as mulheres dizem respeito a 11% do total de funcionárias da empresa na qual o mesmo realizou sua pesquisa. Assim, a constatação é que

a predominância do sexo masculino no trabalho nas olarias é fato, porém em menor evidência em Sangão.

Em relação às funções executadas, há uma diferença bastante acentuada. Em Sangão, o trabalho feminino foi identificado nos setores de extrusão e prensagem: a maioria atua retirando as telhas que são moldadas individualmente pela prensa automática e as colocando em prateleiras de vagões que posteriormente serão deslocados para um ambiente onde ocorrerá a secagem das mesmas. Também foi possível observar que algumas mulheres eram encarregadas de manusear estes vagões, denominados “trollers”.

Em pesquisa realizada no município vizinho, Morro da Fumaça, e que investiga o universo feminino nas cerâmicas daquele município, Beretta (2013) entrevista trabalhadoras sobre seu cotidiano dentro e fora das olarias. Nos relatos descritos, é possível ouvir das mulheres que acabavam fazendo um pouco de tudo, inclusive trabalhos que muitas vezes eram incompatíveis com sua força física. É pertinente aqui trazer a fala de uma das entrevistadas, Albertina, que diz (p.30):

*Comecei a trabalhar com uns doze anos, ainda era criança, pelo menos no tamanho. Mas já trabalhava, trabalhava pesado na olaria. Tinha que botar o barro no carrinho, cortar tijolo, botar na prateleira. Meus dedos eram todos esfolados, cheios de calo. Às vezes pediam para ajudar a carregar os caminhões depois do horário, íamos eu e meus irmãos. Depois de carregar tudo, já cansados de trabalhar o dia todo, recebíamos alguns trocados do motorista para dividirmos (Albertina, entrevistada, 2013).*

Situação diferente foi encontrada por König (2014). Segundo o autor, “a informação de que o processo de produção é composto apenas por pessoas do sexo masculino, ou seja, a grande maioria, já as mulheres são um pedaço muito pequeno neste quesito, pois somente nos setores administrativo e comercial é que estão inseridas (p. 39-40)”. Já Ferreira (2012) relata que as mulheres da olaria pesquisada atuam como secretárias ou porteiras, não se envolvendo em atividades de produção. Assim, podemos verificar que, em Sangão, as mulheres executam atividades que em outras regiões são

realizadas somente por homens, o que evidencia uma precarização destas trabalhadoras frente ao trabalho nas olarias.

Ainda, nenhuma das mulheres que responderam ao questionário ocupava um cargo de gerência dentro da fábrica. Apesar de constituírem uma minoria entre os trabalhadores, nada impediria que ocupassem espaços de chefia. A impressão desta pesquisadora é que somente alguns trabalhos podem ser executados pelas mulheres. Como sua capacidade física não é um limitador, visto que executam atividades de produção dentro da olaria, pode aqui haver algum outro argumento para a permanência como subordinadas, como o questionamento sobre sua capacidade intelectual. Antunes (2009, p.108) fala sobre o assunto:

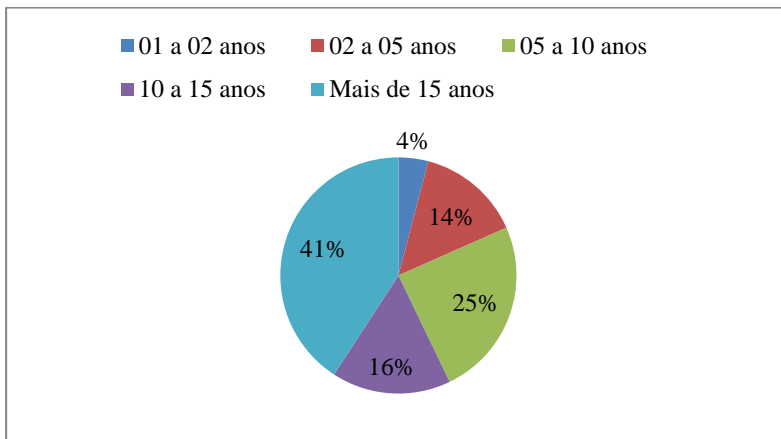
[...] nas últimas décadas o trabalho feminino vem aumentando ainda mais significativamente no *mundo produtivo*. Essa incorporação, entretanto, tem desenhado uma (nova) *divisão sexual do trabalho* em que, salvo raras exceções, ao trabalho feminino têm sido reservadas as áreas de *trabalho excessivo*, com níveis ainda mais intensificados de exploração do trabalho, enquanto aquelas áreas identificadas como de *capital intensivo*, dotadas de maior desenvolvimento tecnológico, permanecem reservadas ao trabalho masculino.”

A questão de gênero é de extrema importância, porém não será tratada com profundidade em virtude de não ser o objetivo de nosso estudo. Mas a problematização é relevante em função das discussões cada vez mais aprofundadas em torno do tema, que buscam a construção de uma sociedade cada vez mais igualitária para homens e mulheres.

Outro questionamento feito aos trabalhadores diz respeito ao tempo de trabalho em olarias. O gráfico abaixo traz os resultados.



Gráfico 07: Tempo de Trabalho em Olarias.



Fonte: Pesquisa de campo, 2017.

Apenas 4% dos trabalhadores trabalham há dois anos ou menos no setor, e há cinco anos ou menos, 18%. Os demais atuam há mais de 05 anos em olaria. O questionário também identifica que 82% já trabalharam em outras olarias além da atual, sendo que 37% trabalhou em apenas outra empresa e 25% em duas outras. Os demais atuaram em outras 03 (13%), 04 (20%) ou 05 (05%) indústrias cerâmicas além da atual. Através destes números, podemos considerar que estes trabalhadores atuam há diversos anos no segmento, e em sua maioria trabalharam em apenas uma, duas ou três olarias em todo o seu período no setor, não alternando muito entre diferentes empregadores.

Podemos assim dizer que os trabalhadores das cerâmicas de Sangão possuem um tempo médio de empresa superior a de outros brasileiros que atuam na indústria da transformação. Os dados de tempo médio de emprego em meses por setor e área geográfica disponibilizados pelo RAIS mostram que em 2015 os operários do sexo masculino deste segmento permaneciam em média 59 meses no emprego (4,9 anos) e as mulheres 47 meses (3,9 anos). Se levarmos em conta que 18% dos trabalhadores de Sangão atuaram sempre na mesma empresa, e dos demais 62% trabalharam em apenas uma ou duas outras, e ainda que 57% estão no segmento há mais de dez anos, concluímos que estes estão há 05 anos ou mais contratados pela mesma indústria cerâmica.

Os dados são diferentes dos apresentados por Maciel (2012, p. 83), onde configura-se uma menor permanência na mesma empresa. Entre os 38 entrevistados, a maioria (73,6%) contava com até cinco anos de empresa, e mais 15% até 10 anos. Menos de 10% superava esta quantidade de tempo de serviço. O autor explica esta condição:

[...] grande parte dos trabalhadores faz uma rotatividade dentro da estrutura produtiva oleira, ou seja, eles trabalham em determinada olaria por período x e quando se sentem “desgastados” voltam às atividades que realizavam antes (cultivo de mandioca, pesca, serviços de pedreiros, entre outros), e depois, quando a execução dessas atividades deixa de ser atrativa, retornam às atividades nas olarias.

Esta diferença na configuração das realidades pode derivar do fato de Sangão ser uma cidade em que a atividade oleira representa a grande maioria das vagas de emprego, que assim os obrigam a permanecer na olaria por não vislumbrarem outras oportunidades, ou ainda circular entre diferentes indústrias na esperança de em alguma delas encontrar melhores condições de trabalho para assim, alcançarem outras possibilidades de uma vida digna. Já em Iranduba (Amazonas), a cidade onde se situa a indústria estudada por Maciel, o maior empregador é a administração pública, responsável por 52% das vagas de emprego, seguida pela indústria da transformação com 25% das 4660 vagas formais disponíveis, uma realidade bastante diversa da encontrada na cidade catarinense, onde 41% dos trabalhadores do município trabalham nas olarias.

### 3.2. A AUSÊNCIA DO SINDICATO E A FALTA DE CAPACITAÇÃO: FATORES QUE CONTRIBUEM PARA A RESIGNAÇÃO

Ao falar dos tipos de precarização a que pode estar submetido um trabalhador, Druck (2011, p. 14) explica que há um exemplo que

[...] pode ser identificado nas dificuldades de organização sindical e das formas de luta e representação dos trabalhadores, decorrentes da violenta concorrência entre eles próprios, de sua heterogeneidade e divisão, implicando uma pulverização dos sindicatos, criados, principalmente pela terceirização.

O terceirizado não é o caso das cerâmicas de Sangão, pelo menos dos entrevistados, porém o fato é que não há um sindicato que defenda os trabalhadores.

O tema causa confusão entre os trabalhadores: enquanto 69% respondem que não são sindicalizados e 2% que não sabem, os outros 29% respondem que sim, porém seus comentários não deixam dúvidas de que para eles o significado de “sindicalização” tem outro sentido. A autora ouviu mais de uma vez as afirmações: “Sim, sou sindicalizado, pois a empresa é filiada ao sindicato, né?”, neste caso referindo-se ao sindicato patronal, e ainda “Sim, porque todo ano descontam um dia do meu salário.”<sup>4</sup>, nesta situação, dizendo respeito à contribuição sindical destinada para a categoria, porém, que aqui não possui relação com um sindicato dos trabalhadores. Ainda, quando perguntados se já compareceram a alguma reunião do Sindicato de Trabalhadores, foram unânimes ao responder que não.

A importância da participação em um Sindicato de sua categoria vai muito além do que os trabalhadores possam imaginar. De acordo com Faquin (2016, p.51),

[...] Ainda que não possua, obrigatoriamente, função fiscalizatória, os sindicatos são o que há de mais próximo dos trabalhadores no que concerne a saber sua realidade quanto a meio ambiente e contrato de trabalho, principalmente porque é uma entidade

---

<sup>4</sup> A contribuição sindical está prevista na Constituição Federal e também na Consolidação das Leis do Trabalho, onde no artigo 580 prevê que deverá ser recolhida anualmente, e consistirá “na importância correspondente a um dia de trabalho para os empregados, qualquer que seja a forma da referida contribuição.” Porém, o Senado Federal aprovou, no texto da reforma trabalhista, que a contribuição realizada pelo trabalhador seja opcional e não obrigatória. A mudança já foi sancionada pelo Presidente da República e está em vigor desde 11 de Novembro de 2017.

formada pelos próprios trabalhadores da categoria e são figuras obrigatórias nas negociações coletivas entre empregados e empregador das empresas que compreendem sua área de atuação.

Podemos assim perceber que uma eventual ausência de representação no sindicato por parte dos trabalhadores implica em ficar à margem das decisões que são tomadas sobre o seu cotidiano de trabalho, desde os acordos salariais ao ambiente em que estão inseridos na fábrica. Desta forma, as resoluções são decididas levando em conta sempre os interesses do empregador, na maioria das vezes contrastantes com as necessidades dos empregados, a quem por sua vez resta resignar-se com a situação, por não possuir entidade ou representante que reivindique mudanças ou melhorias.

Em Sangão não há um Sindicato que atenda aos trabalhadores. As empresas podem ser filiar em sindicatos das cidades próximas, como por exemplo, o Sindicer (Sindicato da Indústria da Cerâmica Vermelha), com sede em Morro da Fumaça e que, segundo informações de seu site oficial, atende 150 empresas do setor, prestando diversos serviços aos associados, como por exemplo, assessoria jurídica e laudos técnicos, assim como capacitação profissional em parceria com outras instituições. Entre os associados, podemos perceber que há grande afiliação das indústrias sangãoenses: na categoria Telha Cerâmica, dos 41 associados, 27 são do município de Sangão.

Porém, a ausência do apoio sindical não significa que estes trabalhadores não articulem ações de resistência em busca de melhorias. Aqui, utilizaremos o estudo de Zanelatto (1998), no qual nos fornece vários exemplos de como os funcionários das olarias de Morro da Fumaça reagiam diante das estratégias de dominação utilizadas pelos empregadores. Há diversos casos, como do trabalhador que escreve poesias nas quais denuncia a exploração sofrida; do grupo formado por jovens com o objetivo de abrir espaço para discussões sobre estratégias de resistência e mesmo como um local para compartilhar as angústias e expectativas vividas; do apoio da igreja, que orienta o amadurecimento político da comunidade, entre outros casos.

Em Sangão, não encontramos indicativos mais efetivos de uma resistência organizada dos trabalhadores, apenas pequenas falas individuais que detonam uma conformação com a situação

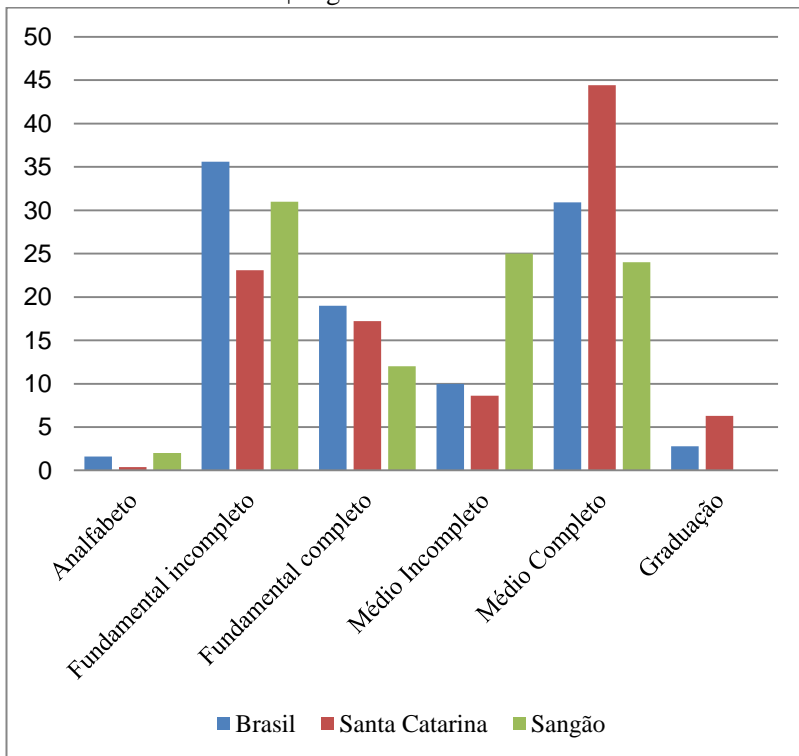
apresentada. Mesmo a oferta de capacitação poderia ser vista como um benefício para os funcionários, porém apesar de ser do interesse da empresa que o trabalhador se capacite para desenvolver ainda mais as habilidades que necessita ter para realizar um bom trabalho, não parece ser difundida entre os trabalhadores. Prova disso é que o Sindicato relata no site ter parceria de oferta de um curso técnico e de uma graduação na área de cerâmica, e somente um dos trabalhadores questionados possui formação técnica, mesmo assim em outra área, mecânica. Ou seja, não há adesão destas pessoas na formação profissional. Como esta possibilidade em nenhum momento foi mencionada durante a aplicação dos questionários, pode-se inferir que não há divulgação desta oportunidade aos trabalhadores das olarias visitadas.

A capacitação de trabalhadores da indústria mostra-se cada vez mais importante, visto as constantes inovações tecnológicas que permeiam o cotidiano destes operários. O Mapa do Trabalho Industrial, compilado pelo SENAI, ressalta que 13 milhões de pessoas precisam receber qualificação profissional até o ano de 2020 para conseguir atender as exigências do mercado, sendo estas direcionadas 4,8% para cursos superiores, 14,1% para cursos técnicos, 25,7% para cursos de capacitação com mais de 200 horas e 55,3% para opções com menos de 200 horas. Desta demanda, 16,5% está concentrada na região Sul do país.

No segmento cerâmico a realidade não é diferente: há necessidade de constante aperfeiçoamento dos profissionais para que a empresa encontre condições de permanecer competitiva no mercado, ao oferecer produtos de qualidade. Ao mesmo tempo, deve proporcionar aos funcionários um ambiente de trabalho adequado e que exige destes o desenvolvimento de suas atividades de acordo com as competências que os mesmos adquirem em suas formações profissionais.

Desta forma, a escolaridade foi um fator que mereceu um olhar bastante atento. O quadro abaixo traz um comparativo entre as escolaridades dos trabalhadores do setor cerâmico no Brasil e em Santa Catarina, obtidos no Caderno de Rotas Setoriais para a Indústria Catarinense 2022, segmento Cerâmico, desenvolvido pela FIESC, e os números de Sangão, de acordo com as respostas ao nosso questionário.

Gráfico 8: Escolaridade | Segmento Cerâmico



Fonte: Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina - FIESC

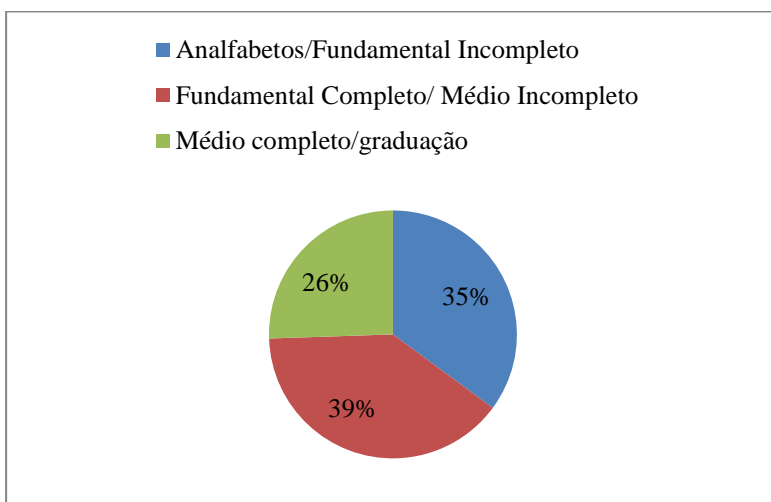
Os números apontam para dois caminhos. Em primeiro lugar, pode-se perceber que o número de trabalhadores com ensino fundamental incompleto é maior em Sangão do que no restante de Santa Catarina, assim como também é menor o número de pessoas com ensino médio completo, tanto no que se refere a Santa Catarina quanto ao Brasil.

Segundo o Censo Demográfico 2010, realizado pelo IBGE, dos 10.400 moradores de Sangão, 5.638 não possuíam instrução ou tinha o ensino fundamental incompleto. Este número representa 54% da população total, e pode ser considerado alto quanto comparado ao Brasil (42,66%) ou Santa Catarina (39,36%). Já as pessoas com ensino fundamental completo ou médio incompleto representam 16,45% da população, ou 1.711 habitantes. Neste

quesito o Brasil tem representatividade de 14,77% e Santa Catarina 16,87%. Por fim, quanto ao ensino médio completo ou superior incompleto, Sangão tem 999 habitantes com esta escolaridade (9,60%), ante quase 38 milhões de brasileiros (19,91%) e mais de um milhão e trezentos mil catarinenses (21,47%).

Ainda, podemos perceber no quadro abaixo que os empregados das olarias possuem uma escolaridade mais alta que a média geral do município:

Gráfico 9: Escolaridade em Sangão



Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Mesmo possuindo uma escolaridade mais elevada, os trabalhadores das olarias optam por permanecer em um trabalho precarizado, onde sua formação não é valorizada e onde não surgem possibilidades de uma qualificação que complemente sua escolarização. Como pela pesquisa apresentada permanecem por longo tempo atuando nas olarias, pode-se entender que sentem-se desestimulados a procurar capacitação em uma área diversa do seu trabalho diário, assim ficando condicionados a ali permanecer por não disporem de conhecimentos para realizar outras atividades.

A escolaridade e a qualificação relacionadas ao precariado são abordadas por Standing, que aponta esta falta de interesse ou mesmo de condições financeiras em conseguir um diploma universitário, por exemplo, como um receio de não ter acesso a um

emprego onde irá utilizar o conhecimento adquirido. Diz o autor (2013, p. 110):

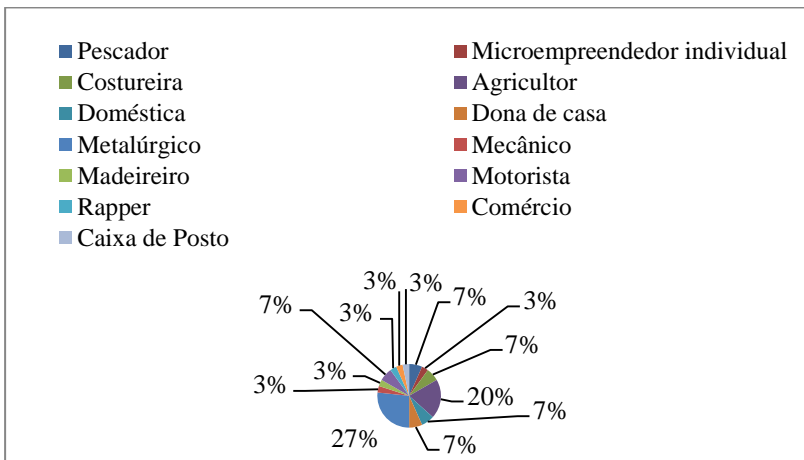
A maioria vai ser rebaixada para empregos que não exigem alto nível de qualificações. E a situação fica ainda pior. As pessoas vão ouvir que precisam se comprometer e serem felizes e fiéis em empregos que estão abaixo de suas qualificações, além de pagar as dívidas contraídas com a promessa de que seus diplomas seriam a garantia de empregos de alta renda.

O trabalhador pode imaginar que não vale a pena investir suas reservas financeiras e seu tempo livre em aprimorar seus conhecimentos, visto que não há garantias de que essa qualificação extra lhe trará benefícios a curto ou mesmo a longo prazo. Como na empresa em que trabalha este fator também não será um diferencial que poderá lhe proporcionar uma promoção, por exemplo, prefere permanecer estagnado onde está.

O histórico de precarização dos trabalhadores entrevistados não é recente. Por mais que muitos tenham passado nas olarias a maior parte de suas vidas, outros tiveram profissões diversas antes de iniciarem no segmento cerâmico. O gráfico abaixo ilustra as atividades desenvolvidas pelos entrevistados anteriormente:



Gráfico 10: Profissão Anterior



Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

Dos 49 respondentes da pesquisa, 30 já exerceram outras atividades, o que corresponde a 61%. Destes, a predominância foi de agricultores, 20%, ou seja, 06 trabalhadores, além de duas pessoas que atuavam como pescadores. Dos demais, muitos podem ser considerados como empregados do setor de prestação de serviços, como motoristas, costureiras, domésticas ou mecânicos. Antunes (2008, p. 247) cita estes prestadores de serviços através das análises dos escritos de Alves e Tavares, onde os classifica como pertencentes a uma constante informalidade e os chama de “trabalhadores menos instáveis”: os cita como possuidores de algum conhecimento técnico, enumerando algumas das profissões acima colocadas, e que podem ser submetidos assim, neste setor de prestação de serviços, a “sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, em atividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado.”

O relatório Pesquisa Mensal do Emprego: Evolução do Trabalho com Carteira de Trabalho Assinada 2003-2012, publicado pelo IBGE, traz dados que nos auxiliam a comprovar a condição de precariado destas pessoas. A ocupação de doméstica, por exemplo, tinha registrado apenas 35,3% do total de trabalhadoras com carteira assinada no ano de 2003. Apesar de um pequeno aumento até o ano de 2012 (para 39,3%), os números mostrados evidenciam que estas

mulheres estavam sujeitas a perda de inúmeros direitos como o de recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, de estar sujeita a uma jornada diária máxima de oito horas de trabalho, de receber remuneração pelas horas extras, entre tantos outros que posteriormente seriam assegurados na Lei Complementar nº 150/2015, nomeada de PEC das Domésticas.

Além disso, agricultores, pescadores e microempreendedores também possuem um número elevado de ausências de registro em carteira. Essa ausência de contratação formal contribui pra criar uma situação de incerteza ao trabalhador: se hoje está empregado, amanhã pode não estar, e nesta situação todos os seus direitos serão negados. Nas palavras de Standing (2014, p.13) “...hoje, o capital global pretende habituar o precariado a um trabalho e uma vida de instabilidade .”

Os trabalhadores informais por conta própria são uma das modalidades descritas por Alves e Tavares (2006, p. 433) como atuais vítimas da informalidade, o que também os evidencia como um precariado, principalmente por não encontrarem-se em condições financeiras de poder competir com igualdade com as grandes empresas, assim optando por abrir mão de seus direitos para poder tentar assegurar sua permanência no mercado. De acordo com os autores, estes trabalhadores geralmente atuam em áreas nas quais os investimentos capitalistas não costumam se disponibilizar, e ficam sujeitos às condições predeterminadas por grandes empresas para poder existir: estão sempre vinculados às demandas por estas solicitadas, e fazem todo o possível para ter o menor custo possível em suas operações, mesmo que isso implique sacrificar seus direitos.

Ainda, de acordo com Durham (1984, p. 167),

[...] o trabalhador que procura emprego na indústria já renunciou à gratificação imediata do trabalho autônomo por reconhecer o baixo rendimento que decorre de quase toda atividade empresarial, empreendida sem capital e por pessoas com um mínimo de escolarização.

Assim, este outrora empreendedor encara o emprego formal com uma forma de capitalizar-se, de ter uma estabilidade temporária que não foi alcançada quando atuou por conta própria.

É importante observar características de diferentes épocas para poder analisar todas estas situações com um todo. Na Síntese produzida pelo IBGE levando em conta o ano de 2002 (p. 103), podemos perceber que a parcela menos favorecida da população estava mais sujeita a esta perda de direitos:

[...] a proporção de empregados sem carteira assinada e trabalhadores por conta-própria tende a ser maior nos estratos de renda da população mais pobre. Entre os 40% mais pobres a proporção de empregados sem carteira é de 31,7%, enquanto que na população mais favorecida economicamente este percentual é de 8,0%. Para os trabalhadores por conta-própria esta relação é de 29,8% contra 20,7%. Na análise do setor por atividade verifica-se que entre os 40% mais pobres, 23,0% pertencem ao setor agrícola contra um percentual de 4,1% dos 10% mais ricos.

Em Santa Catarina, no ano citado, 21,5% dos trabalhadores não tinham registro em carteira e além dos 36,4% que trabalhavam por conta própria e também sem registro. Já em 2012, ainda segundo a Síntese de Indicadores Sociais desenvolvida pelo IBGE, estes números de informalidade totalizavam 43,12% dos empregados, sendo que em Santa Catarina foram registrados os menores números, 26,9%. Apesar de sua diminuição no decorrer dos anos, os números ainda são expressivos e representam esta precarização: trabalhadores com até 08 anos de estudo, escolaridade apresentada por 45% dos entrevistados, representam 50% dos que não tem carteira assinada, de acordo com a média nacional.

Atualmente em Sangão a incidência dos entrevistados com carteira assinada é alta: 94%. Dos três que responderam que não tem registro, um atua como mecânico apenas uma vez por semana, o que não configura vínculo empregatício, de acordo com a CLT. Os outros dois encontram-se em situação distinta: um disse fazer “bicos”, trabalhando em dias que há maior demanda de trabalho ou que algum outro funcionário falta; outro estava em período de experiência, apesar de já estar há quase um mês trabalhando. Este último está em desacordo com a lei: de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho, é permitido ao empregador firmar com o

empregado contrato de experiência, com duração máxima de três meses, porém mesmo este precisa estar registrado na carteira de trabalho do funcionário.

No caso do funcionário que faz trabalhos esporádicos, trata-se na integralidade da situação de precariado já discutida anteriormente e pontuado por Standing (2014, p. 05), onde “o trabalho desempenhado pelo precariado é, de sua natureza, frágil e instável, andando associado à casualização, à informalização, às agências de emprego, ao regime de tempo parcial, ao falso autoemprego(...)”. Ou seja, seu sustento nunca está garantido, sempre sujeito às oscilações da demanda de mercado e numa situação de constante insegurança quanto às suas condições de sobrevivência.

Podemos reconhecer esta situação na fala de Antunes (2008, p. 127), onde o autor cita que “desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente dos direitos, esse é o desenho mais frequente da nossa classe trabalhadora.”. Ainda, em Antunes apud Alves e Tavares (2006, p. 431), esta condição é explicitamente citada, quando o autor os chama de trabalhadores informais tradicionais, sendo que estes estão “inseridos nas atividades que requerem baixa capitalização, buscando obter uma renda para consumo individual e familiar. Nesta atividade, vivem de sua força de trabalho, podendo se utilizar do auxílio de trabalho familiar ou de ajudantes temporários.” Ou seja, submetem-se a este trabalho temporário e sem garantias como forma de conseguirem o mínimo necessário para sua sobrevivência, deixando-se assim ser submisso à eventual necessidade da empresa de sua força de trabalho.

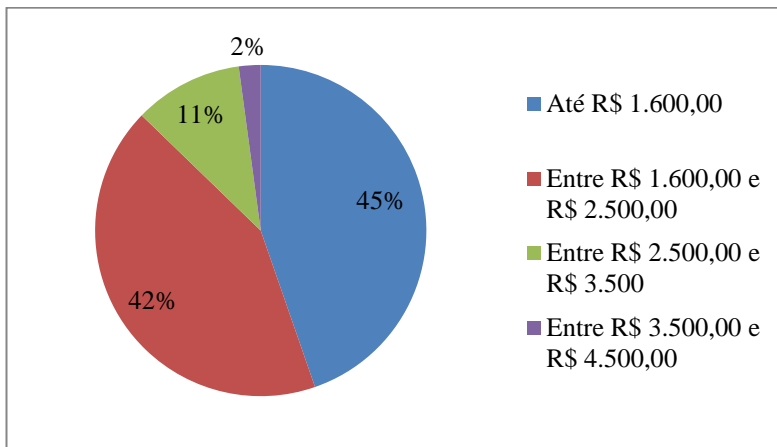
Apesar de a grande maioria ter hoje o registro em carteira, nem sempre essa foi a realidade: dos 49 entrevistados, 32% admitiram já ter trabalhado em outras olarias sem carteira assinada. Conforme já demonstramos primeiro capítulo, a formalidade do emprego em Sangão foi aumentando aos poucos: antes, de predomínio absoluto da informalidade, hoje já registra a maior parte dos trabalhadores do município. Esta mudança pode derivar da fiscalização do Ministério do Trabalho às empresas, que através de iniciativas como o Plano Nacional de Combate à Informalidade dos Trabalhadores visa fomentar o trabalho formal. De acordo com o site do órgão governamental, o projeto

[...] tem por finalidade o resguardo de direitos constitucionais trabalhistas e previdenciários dos mais de 16 milhões de trabalhadores informais e, conseqüentemente, a promoção da devida solidarização do sistema arrecadatório da seguridade social, bem como a promoção da justiça social fiscal dos empregadores.

Essas ações tem efeitos imediatos em corrigir irregularidades que desrespeitam os direitos assegurados por lei. Em 2016, por exemplo, o Ministério do Trabalho e Emprego realizou uma fiscalização em doze olarias do município de Cabreúva, estado de São Paulo, onde foram encontradas inúmeras omissões em relação ao cumprimento das obrigações do empregador: trabalhadores sem carteira assinada, expostos a falta de equipamentos de segurança e a instalações físicas em péssimas condições, além de salários pagos de acordo com a produtividade e que não obedeciam ao piso salarial da categoria. Ou seja, apesar do aumento da formalização e da fiscalização quanto às condições de trabalho no país como um todo, ainda é constante encontrar trabalhadores em diversas condições indignas de sobrevivência, especialmente no espaço fabril como nas olarias citadas.

Outro aspecto que remete à precarização é salário percebido pelos trabalhadores. O gráfico seguinte ilustra os valores atuais recebidos de acordo com as respostas obtidas nos questionários.

Gráfico 11: Salário Atual



Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

No Brasil, o salário mínimo estabelecido por lei é, em 2017, de R\$ 937,00. De acordo com os entrevistados, a renda mensal de quase metade destes sequer chega aos dois salários mínimos, sendo que para outros 42% o valor máximo recebido é de R\$ até 2.500,00. De acordo com os dados do CAGED já apresentados em nosso estudo, o salário médio inicial de trabalhadores de olarias em Sangão (sendo aqui levados em conta as ocupações de oleiro na fabricação de telhas e tijolos, ceramista e forneiro) é de aproximadamente R\$ 1.309,00.

Ao considerar que 57% dos entrevistados relataram trabalhar há mais de dez anos em olarias, podemos entender que mesmo com um longo tempo de casa, os aumentos de salário não são realmente significativos, provavelmente ocorrendo somente quando há dissídio salarial da categoria. As respostas do questionário apontaram para 71% dos respondentes tendo pelo menos um filho, sendo que 46% deste número relata ter dois filhos. Será bastante difícil manter com dignidade uma família com semelhante receita e, aparentemente, sem muitas possibilidades de incremento salarial.

Dados do IBGE do ano de 2015 relataram que o salário médio mensal de um trabalhador brasileiro da indústria da transformação, caso dos funcionários de olaria, era de R\$ 2.590,00. O valor é bastante superior à maioria dos respondentes das olarias

de Sangão. O caso não é isolado, visto que na pesquisa de König (2014) sobre as causas de demissão voluntária dos empregados de uma olaria, o mesmo relatou que 17% pediam sua saída da empresa por acharem que o salário não era adequado às funções que desempenhavam. Outra situação era que, mesmo o salário não sendo considerado baixo, havia a percepção do funcionário de que lhe eram solicitados que executassem diversas outras funções além da que propriamente fora contratado para fazer. Realizar outras atividades deveria ser remunerado pela empresa, visto que pode tornar desnecessário contratar outro funcionário. Isso não acontecia, o que desestimulava o trabalhador, incentivando assim seu pedido de demissão.

Outro ponto a ser percebido diz respeito aos benefícios que são oferecidos a estes trabalhadores. Para 85% dos respondentes de nossa pesquisa, a empresa não lhes oferece nenhum benefício adicional, como plano de saúde, vale refeição, vale alimentação, entre outros. Dez por cento responderam que a empresa oferece plano de saúde como benefício, porém fica um questionamento: seria esta opção então ofertada somente a alguns, visto que os demais não tem conhecimento desta modalidade?

Um trabalhador respondeu que a empresa tem convênio com o Hospital de Jaguaruna, cidade vizinha a Sangão porém não soube especificar como funcionava esta parceria. Outro relatou que a empresa oferecia descontos em exames médicos feitos pelo SESI (Serviço Social da Indústria), mas da mesma forma não sabia relatar como eram feitos os agendamentos.

Desta forma, podemos entender que, além da oferta de salários ser de um valor bastante abaixo da média do mercado, não são oferecidos outras compensações que auxiliem a proporcionar ao funcionário alternativas que lhe auxiliem a levar uma vida menos sofrida. Trabalho pesado, mal remunerado, sujeito em muitos momentos à demanda do mercado tirando do emprego uma garantia de permanência, situações que precarizam e tornam o trabalhador de olaria alguém que não vive, mas sobrevive. Como cita Zanelatto (2012, p.04)

[...] as duras condições de trabalho e existência nas olarias apontavam sempre para um limite: o limite da simples existência e da possibilidade de produção e reprodução da vida no interior deste limite. Se na noção de

sobrevivência estão contidos os conceitos de mínimo vital e social, para os trabalhadores em olarias, o mínimo só era obtido com o máximo de trabalho.

Outro momento que nos despertou a curiosidade diz respeito ao pagamento de insalubridade aos trabalhadores. No artigo 189 da Consolidação das Leis do Trabalho, está descrito que

[...] serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condição ou métodos de trabalho, exponha os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Também na lei são determinados os percentuais adicionais a serem pagos sobre o salário do empregado: 40%, 20% ou 10% de acordo com o grau de classificação da atividade insalubre: máximo, médio ou mínimo. Em uma olaria, são diversos os fatores a que estão expostos os trabalhadores. De acordo com o Manual de Segurança do SESI (2009, p.32):

Os trabalhadores da indústria cerâmica são expostos a variados riscos ocupacionais, com especificidades e intensidades que dependem do tipo de cerâmica, da etapa do processo e da forma de condução dos programas e ações de segurança e saúde no trabalho. O trabalhador é exposto aos riscos do ambiente, das intempéries, de suas tarefas e das atividades de outros trabalhadores.

Gomes (2012), no Manual de Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho nas Olarias e Cerâmicas Vermelhas de Piracicaba e Região, cita alguns dos riscos a que os funcionários de olaria estão sujeitos em seu ambiente de trabalho, como: irritações de olhos e mucosas, originados ao inalar a fumaça proveniente da queima do carvão; surgimentos de varizes devido ao longo tempo passado de pé todos os dias; problemas de coluna em virtude do esforço físico realizado; lesões por esforço repetitivo; exposição a



altas temperaturas provenientes dos fornos utilizados para a queima; ruídos acima do limite previsto, ininterruptamente, entre outros.

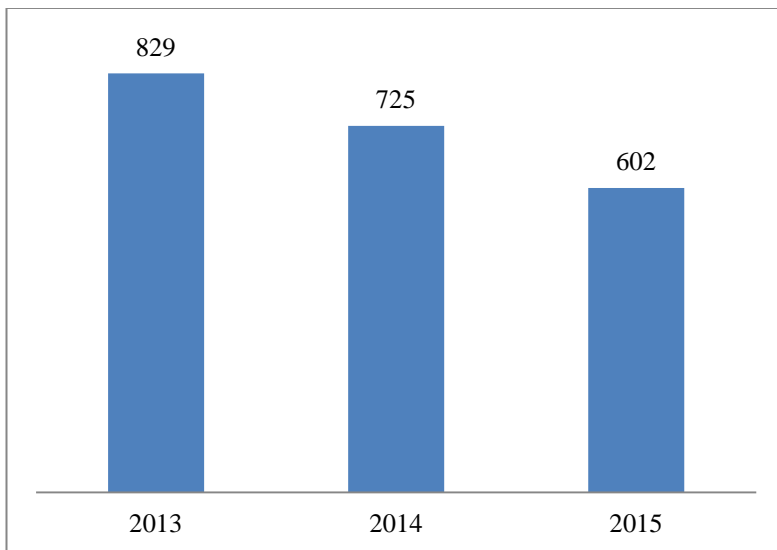
Para exemplificar uma situação presenciada pela autora desta pesquisa, podemos utilizar o exemplo do ruído constante. Em uma olaria, o barulho é intenso o tempo todo. Diversas máquinas operam ao mesmo tempo; durante a aplicação dos questionários, foi possível observar que alguns trabalhadores utilizavam protetor auricular, porém nem todos. O equipamento é fornecido pela olaria, porém como nem todos utilizavam pode-se concluir que não há uma cobrança por parte da empresa quanto ao uso, ou mesmo uma conscientização sobre os danos à saúde a longo prazo.

Desta forma, pode-se perceber que as atividades desenvolvidas no interior de uma olaria oferecem risco à saúde do trabalho e assim, faz-se obrigatório o pagamento de um percentual de insalubridade como uma espécie de medida compensatória pelo prejuízo ao bem-estar arcado pelo trabalhador. Quanto questionados, percebe-se nos entrevistados a incerteza quanto a este fato: 56% relataram receber insalubridade. Os restantes disseram não receber.

Porém, ao observar suas reações e comentários, a entrevistadora pode concluir que duas situações podem derivar deste fato: a primeira, é que os trabalhadores realmente possam ter este direito negado; a segunda, é que os mesmos recebem a insalubridade, porém desconhecem este fato. Recebem seu salário mensal sem sequer saber do que está composto seu rendimento. Inclusive ao responderem à pergunta alguns questionaram sobre o significado da palavra “insalubridade” e então disseram não receber. Logo, se o pagamento está ocorrendo, falta clareza do empregador quanto à composição do seu real salário, inclusive gerando dúvida se o percentual pago está de acordo com o exigido por lei para o tipo de atividade de cada funcionário. É perceptível que estes trabalhadores não possuem conhecimento dos seus direitos e que a empresa não demonstra interesse em informa-los sobre o assunto.

No Anuário Estatístico da Previdência Social, é possível observar a quantidade de acidentes que ainda são originados na indústria cerâmica. O gráfico abaixo registra a incidência por três anos consecutivos, assim como sua origem. Foram considerados somente os registros do Código de Ocupação nº 2342, referente à Fabricação de Produtos Cerâmicos não-refratários para Uso Estrutural na Construção.

Gráfico 12: Quantidade de Acidentes de Trabalho registrados no Segmento Cerâmico em SC



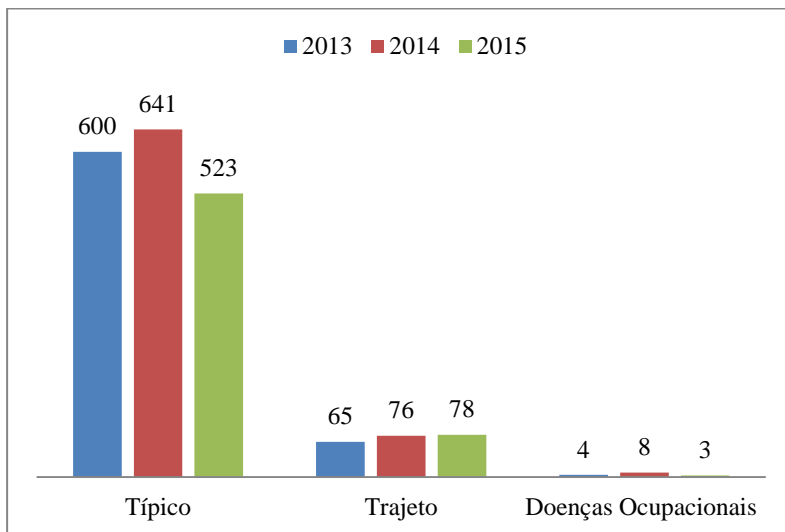
Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social.

Apesar de os números terem decrescido no decorrer dos anos, ainda são bastante significativos, principalmente se comparados com outros segmentos industriais. Se observarmos, por exemplo, a fabricação de embalagens de materiais plásticos, os números trazem 536, 441 e 411 acidentes ao ano, respectivamente. No caso de fabricação de artefatos de concreto, cimento, fibrocimento e gesso, são 384, 215 e 195 os acidentes registrados.

Podemos assim fortalecer a afirmação de que a atividade cerâmica oferece riscos ao trabalhador, sujeito a diversos acidentes que podem ocorrer durante o cumprimento das atividades laborais. Para citar alguns exemplos, em 2016, um trabalhador de olaria em Sangão morreu soterrado após a empilhadeira que operava tombar sobre o mesmo. No mesmo ano, outro caso trouxe bastante repercussão, sendo a vítima um adolescente de 16 anos. O jovem teve o braço engolido por uma máquina e precisou amputar o membro. Além disso, estaria trabalhando no local de forma irregular, sem registro.

O mesmo anuário traz também o registro dos motivos dos acidentes em Santa Catarina registrados em olarias, divididos por típico, de trajeto ou doenças ocupacionais:

Gráfico 13: Motivo do Acidente de Trabalho



Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social

A Lei nº 8.213 de 24 de Julho de 1991 traz, em seu artigo 19, a definição de acidente de trabalho como “o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou pelo exercício de trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente.” O típico acidente é o que ocorre em decorrência da atividade laboral, como os descritos nos exemplos citados anteriormente. Os acidentes de trajeto acontecem durante o deslocamento do trabalhador, seja a serviço da empresa ou durante a ida ou volta do local de trabalho. Ainda, as doenças ocupacionais, originadas também pelo exercício da função e que geralmente desenvolvem-se com o passar do tempo, como por exemplo, as lesões por esforço repetitivo.

É nítido que a imensa maioria das ocorrências é típica, ou seja, originada no exercício das funções cotidianas. Ainda, é importante lembrar que no Anuário da Previdência Social estão

registradas somente as ocorrências para as quais foram abertas CATs.<sup>5</sup> Erroneamente, muitas empresas ainda interpretam que não havendo afastamento do trabalhador por período superior a 15 dias, não há necessidade de registro. Esta informação é equivocada, visto que mesmo que o período de afastamento seja de algumas horas, o registro do acontecido é obrigatório, sendo que a ausência pode caracterizar multa.

Porém, mesmo com as punições pelo descumprimento da medida ainda há muitos casos em que não há registro formal da ocorrência junto a Previdência. Isso pode significar que os números existentes podem ser muito superiores aos apresentados no anuário, o que tornaria a situação ainda mais delicada para estes trabalhadores, sujeitos a riscos constantes em seu cotidiano de trabalho.

Também há mais uma situação a ser considerada, a dos trabalhadores que em todos os segmentos padecem de doenças físicas ou mentais porém continuam realizando seu trabalho com receio de, ao necessitarem de um afastamento, possam perder o emprego quando acontecer o seu retorno. Em entrevista para o portal de notícias Globo, a pesquisadora da Fundacentro (Fundação Jorge Duprat e Figueiredo)<sup>6</sup>, Maria Maeno aponta a diminuição do número de acidentes de trabalho nos segmentos em geral. A especialista ilustra que esta situação pode decorrer de um menor número de registros de CATs, principalmente quando relacionadas a doenças adquiridas no trabalho, como Lesões por Esforços Repetitivos.

Com a instabilidade econômica ainda enfrentada pelo país, onde em Agosto de 2017 registravam-se 13,1 milhões de desempregados, o trabalhador pode preferir permanecer trabalhando, ainda que doente, a correr o risco de ser dispensado e fazer parte das estatísticas de desemprego, mesmo que seu estado de saúde venha a se agravar em decorrência da permanência na atividade laboral. Porém, independente da “epidemia” de desemprego que assola o Brasil, a insegurança quanto à estabilidade no emprego é recorrente: a Universidade de East Anglia, na Grã-Bretanha, desenvolveu estudo recente falando sobre o denominado

---

<sup>5</sup> CAT (Comunicação de Acidente de Trabalho) é um documento emitido para reconhecer tanto um acidente de trabalho ou de trajeto bem como uma doença ocupacional.

<sup>6</sup> Órgão de estudos vinculado ao Ministério do Trabalho.

“presenteísmo”, onde as pessoas se obrigam a trabalhar mesmo doentes tanto por medo de não conseguirem cumprir as demandas de trabalho se afastarem-se quanto pelo receio de serem demitidas ou consideradas desnecessárias ou substituíveis durante a ausência. Ainda, que se sentem pressionadas e discriminadas se tiverem que faltar por estarem enfermas.

Esses são apenas alguns dos aspectos que consideramos ao falar da saúde do trabalhador. Tratando ainda dos riscos e doenças que acometem estes operários, faz-se necessário lembrar que não somente o aspecto físico dos trabalhadores deve ser considerado. O fator psicológico pode causar graves danos e desconforto ao trabalhador. Amorim (2016), em estudo sobre o estresse percebido pelos trabalhadores de uma cerâmica localizada na região Nordeste, fala sobre as situações que são geradas quando o empregado a esta condição, tornando-se, por exemplo, mais vulnerável a adoecimento, com tendência a problemas familiares e no trabalho, diminuição de rendimento.

Inúmeras são as causas que podem causar o estresse, mas muitas podem ser relacionadas ao trabalho, como o excesso de cobrança dos superiores, insatisfação com o ambiente de trabalho, ou ainda um salário considerado insuficiente ou ausência de benefícios. Durante a aplicação de questionários em 68 funcionários da olaria pesquisada, Amorim (2016) obteve a resposta que 54,4% eventualmente consideravam seu trabalho estressante, e 39,7% responderam considerar estressante o tempo todo.

Cabe também considerar que há outros questionamentos que nos auxiliam a entender o trabalho neste segmento como propenso a levar a uma condição de exaustão, além de física, mental: 66,2% responderam que os ruídos dentro da cerâmica sempre ou eventualmente interferem em seu rendimento, assim há o mesmo problema quando se refere à temperatura, para 73,4% e no caso da iluminação, a interferência sempre ou às vezes é descrita por 92,6% dos trabalhadores.

Posta esta situação, podemos entender que as condições de trabalho a que estão sujeitos dentro das olarias não desencadeiam nos trabalhadores somente danos à sua saúde física, mas também mental. Seu acompanhamento deve ser visto pelo empregador como prioridade, tanto para preservar a vida e saúde de seu funcionário como em seu próprio benefício, mantendo em sua empresa trabalhadores aptos a exercer suas funções não somente

tecnicamente, porém com sua saúde mental preservada. Pontua Amorim (2016, p.64) que

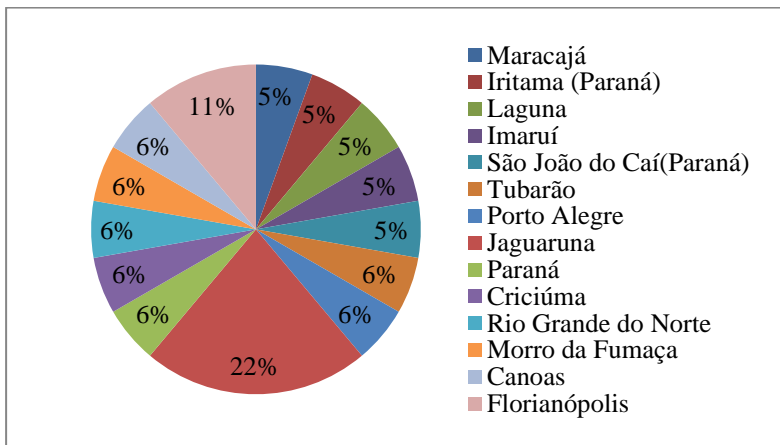
Com o surgimento do estresse do trabalhador, ocorrem mudanças comportamentais que levam muitas vezes a um descontrole das atividades desempenhadas na sua rotina. O trabalho estressante leva a um desgaste do corpo e a uma redução da eficácia do trabalho. É importante observar as atitudes e práticas dos trabalhadores que podem desencadear o estresse laboral e realizar ações que minimizem essas práticas, melhorando a qualidade dos serviços na indústria.

O empregador deve ter consciência de que tomar medidas preventivas para preservar a saúde do trabalhador pode ter um resultado benéfico para ambas as partes. Por um lado, a empresa lucra ao ter funcionários produzindo mais, com menores incidências de afastamento e desligamento. Por outro, um trabalhador mais motivado e comprometido com a empresa, menos propenso a enfermidades. Pequenas atitudes da empresa nestes casos podem trazer um resultado completamente diferente, e, na maioria das vezes, mais positivo para todos os envolvidos.

### 3.3. MIGRAÇÃO: A FORÇA DE TRABALHO QUE COMPÕE AS OLARIAS

Outro aspecto que pode acompanhar a situação de precarização é a migração, que aqui ocorre em proporção elevada. Dos 49 respondentes, 51% afirmaram não serem “naturais” de Sangão, ou seja, não nasceram no município. O quadro abaixo demonstra os municípios ou estados dos quais são oriundos:

Gráfico 14: Local de Nascimento



Fonte: Pesquisa de Campo, 2017.

A maior parte destes migrantes deslocam-se de cidades próximas, como Laguna, Tubarão, Morro da Fumaça, Maracajá, Criciúma e principalmente Jaguaruna. Porém, outros deslocaram-se de outros estados, como Paraná ou Rio Grande do Sul, e até mesmo do Rio Grande do Norte, cruzando grandes distâncias em busca de uma vida melhor. A pergunta sobre o motivo de sua mudança não fazia parte do questionário, porém a maioria acrescentou à resposta que mudou-se para Sangão em busca de trabalho, ou que veio ainda jovem com a família, esta sim em busca de empregos nas olarias.

Os migrantes, segundo Standing (2013, p. 141),

[...]constituem uma grande parte do precariado mundial. Eles são umas das razões de seu crescimento e perigam se tornar suas principais vítimas, demonizados e transformados em bode expiatório de problemas não criados por eles. No entanto, com poucas exceções, tudo que estão fazendo é tentar melhorar suas vidas.

As motivações que o trabalhador encontra para se deslocar de seu local de origem são inúmeras, inclusive, conforme já citamos no capítulo um, nem sempre sua mudança decorre de uma situação de

miséria, mas geralmente de uma necessidade de ascensão econômica. Conforme cita Durham (1984, 9. 114),

[...] a percepção da necessidade de “melhorar de vida” é decorrente de uma quebra do isolamento relativo e inclusão numa economia competitiva. É a criação de novas necessidades que rompe o equilíbrio econômico. Como o novo equilíbrio só pode ser estabelecido em níveis mais altos de produção e consumo, o trabalhador sente esta situação como necessidade de “ascensão” social.

A migração também é abordada por Zanelatto (2008), que ao falar das motivações destes trabalhadores em buscar outra localidade, muitas vezes são influenciados por parentes. Diz que “os migrantes vão orientados por relações, por notícias e informações de conhecidos. Assim, nesse movimento estabelecem novas relações, com novas pessoas e ao mesmo tempo conhecem outras fontes de informação e apoio (p.41).” Ou seja, familiares já antes percorreram este caminho e acabam sendo influenciadores do processo de decisão em migrar.

Durham (1984, p. 147) cita que, uma vez estabelecidos na cidade que virá a ser seu domicílio, suas habilidades e qualificações profissionais interferem muito nas opções de trabalho que lhe serão ofertadas, assim como suas possibilidades de adquirir padrões culturais que se adequem às relações sociais e valores do ambiente de trabalho. Se por um lado suas técnicas lhe abrirão as portas para as opções disponíveis, seus valores irão lhe auxiliar a optar pelas vagas que se apresentarão. Porém, a autora evidencia que a falta de qualificação é evidente nestes trabalhadores: em pesquisa realizada com migrantes que chegavam a São Paulo, quando questionados sobre que tipo de trabalho procuravam, os mesmos respondiam que “não sabiam: para começar, qualquer coisa serviria (p.149).” Mais um indício de quão precária é a sua condição.



## 4 A EXPERIÊNCIA DO PRECARIADO NAS OLARIAS

*Pela experiência homens e mulheres tornam-se sujeitos, experimentam situações e relações produtivas como necessidades e interesses e como antagonismos, e em seguida tratam essa experiência em sua consciência e sua cultura das mais complexas maneiras, e agem sobre determinada situação. (Thompson, 1981, p. 182).*

Iniciamos o terceiro capítulo nos apropriando da citação do historiador inglês Thompson: somente as experiências vivenciadas pelos trabalhadores podem contar sua história. Por mais que seus comportamentos e atitudes em diferentes épocas, lugares e trabalhos possam se entrelaçar e estabelecer conexões, a vida de cada ser humano tem variáveis que o tornam únicos, assim como são únicas as experiências de cada grupo de trabalhadores dentro de uma empresa.

Podemos entrevistar milhares de trabalhadores: por mais que suas narrativas coincidam em diversos momentos, cada um terá suas próprias impressões para contar, entrelaçadas entre sua vida pessoal e profissional. Como expõe em entrevista a psicóloga e professora emérita da Universidade de São Paulo, Ecléa Bosi,

[...] nós estávamos e sempre estaremos ausentes do fato que está sendo narrado. Não temos pois o direito de refutar o fato contado pelo memorialista como se ele estivesse no banco dos réus, e dele exigir a verdade, somente a verdade. Ele, como todos nós, vai nos contar a sua verdade.

Assim, as impressões obtidas através das entrevistas realizadas neste capítulo são individuais de cada um dos trabalhadores de olaria que colaboraram conosco, nos contando suas histórias e enriquecendo nossa pesquisa.

Os dados até aqui apontados evidenciam que a precarização é uma condição que faz parte da vida dos trabalhadores das olarias, sejam eles “naturais” do município de Sangão ou migrantes. Apesar

das informações trazidas pelo questionário indicarem para uma existência cercada de dificuldades e exploração por parte das olarias, nos aprofundamos nas experiências destes trabalhadores para assim entender melhor os contextos em que estão inseridos.

Para tal, realizamos cinco entrevistas com trabalhadores que fazem ou fizeram parte da força de trabalho que compõe as olarias. Destes trabalhadores, há os que se aposentaram após uma longa trajetória de trabalho, forçados por problemas de saúde ocasionados pela dura jornada; as que tiveram uma rápida porém árdua passagem pelo segmento; e ainda, quem atue até hoje nas olarias. O público atingido foi de três mulheres e dois homens, com idades entre 45 e 64 anos, e com no mínimo cinco anos neste tipo de trabalho. A autora optou por preservar suas identidades, de forma a proporcionar maior liberdade durante as entrevistas, por isso, serão utilizados nomes fictícios para identifica-los.

O preparo para realização das entrevistas resultou em um questionário com perguntas abertas, abordando diversos aspectos de sua vivência pessoal e profissional. Porém, ao efetivamente nos vermos frente a frente com os entrevistados, nos pareceu a melhor escolha deixar que contassem suas experiências nas olarias, com algumas intervenções pontuais da autora. Os resultados nos auxiliam a compreender melhor os aspectos de precarização contidos em suas experiências.

#### 4.1. EXPERIÊNCIAS DOS MIGRANTES: EM BUSCA DE UMA NOVA VIDA

A migração mostrou-se um aspecto recorrente no que diz respeito aos entrevistados. Todos eles nasceram em outra cidade que não Sangão, e para cá vieram pelos dois principais motivos que já citamos anteriormente: acompanhando os familiares ou em busca do trabalho nas olarias. Os irmãos João, de 64 anos, e Pedro, de 63 anos, venderam as terras usadas para agricultura na cidade de Pato Branco, no Paraná, e fizeram de Sangão seu lar há doze anos. Após o falecimento dos pais, primeiro João e depois Pedro optaram por vender as propriedades que possuíam e se mudar para a cidade catarinense. Questiono sobre suas motivações para a mudança, e a resposta de Pedro é que:

*Porque... por causa do serviço. Porque lá (em Pato Branco) serviço tem. Mas mais o serviço que lá tem é trabalhar<sup>7</sup> na roça. Né? Quem trabalha também de empregado é só máximo até vinte e cinco anos. De vinte cinco anos pra baixo... de dezoito a vinte cinco.*  
(Pedro, entrevistado, 2017)

Na narrativa de Pedro, podemos perceber, por um lado, a insatisfação com o trabalho rural, outrora exercido, e por outro o desejo de um emprego fixo, que só seria ofertado para quem tem uma idade inferior à sua. Durham (1984, p. 104) nos auxilia a compreender esta aspiração do trabalhador rural, onde:

A produção do sitiante ou ocupante que conte apenas com a mão-de-obra familiar e a técnica tradicional é apenas suficiente para prover a subsistência da família e produzir um excedente muito pequeno. Por isso, o equilíbrio econômico depende da compressão máxima de todas as necessidades que precisam ser satisfeitas pela compra. Qualquer necessidade nessa relação excedente\_ necessidades, trazida quer pela elevação do foro, quer pela ampliação das necessidades, torna automaticamente a produção insuficiente.

Podemos assim dizer que em sua vinda para Sangão, há a esperança de encontrar uma situação financeira mais estável, que possa atender às necessidades de sua família, e que o vínculo empregatício com uma olaria pode atender a este requisito. Aqui, sua idade não seria um empecilho para o trabalho em uma indústria, visto que no questionário anteriormente aplicado evidenciou que 10% do público-alvo tinha idade igual ou superior a 46 anos.

A incerteza da produção é fator preponderante na vida do trabalhador rural. Junto ao sentimento de impossibilidade de

---

<sup>7</sup> Foram realizadas correções gramaticais nas falas dos entrevistados de forma a tornar a leitura mais fluida, em especial no que diz respeito às conjugações verbais. Porém o texto foi mantido em sua essência, assim como as expressões regionais utilizadas.

melhoria e das duras condições de trabalho impostas, revela-se um complicador para o aspirante a migrante, que em certos momentos, dependendo de sua safra, vê-se sem condições de sustentar a si e seus familiares. Como muitos fatores não dependem de si, como por exemplo, no que se refere às condições climáticas que contribuem ou não para uma boa safra, o migrante vai perdendo as expectativas quanto ao futuro e opta por buscar novos caminhos para melhorar de vida.

Porém os familiares também são preponderantes no ato da escolha em se mudar por outra cidade. Maria, 63 anos, conta que morava em Urubici, Santa Catarina, antes de se mudar para Sangão:

*Pois agora, né, a gente vem rolando, rolando... E daí a gente vai para onde se dá bem, né? Porque eu saí de lá, eu era pequena. Aí nós íamos morar em Gravatal, aí de Gravatal a minha vó já morava em Tubarão, a gente veio vindo pra Tubarão, os meus pais, né. Chegou ali em Tubarão, eu casei e fui fazer a minha vida. Aí vim pra cá pro Morro Grande, trabalhar na cerâmica. (Maria, entrevistada, 2017).*

Pela narrativa, quando veio para Morro Grande ela residiu em mais duas cidades além de onde nasceu. Ou seja, as mudanças são frequentes até que se estabeleça permanentemente. Primeiro a migração vem por influência da avó, e depois acompanhada do marido. É o mesmo caso de Regina, 45, cujos pais de mudaram para a cidade onde já tinham familiares:

*Assim é: eu vim lá de Criciúma, eu sou de Criciúma. E em Criciúma, quando eu tinha meus treze anos meu pai me trouxe pra cá, pra cá pro Morro Grande porque a gente tinha parentes aqui. E daí o único serviço que tinha aqui era cerâmica, era olaria. Ai eu peguei a trabalhar na olaria. (Regina, entrevistada, 2017).*

No caso de Regina, a mudança é motivada pela presença da família, e posteriormente, a olaria aparece com a única opção viável de trabalho, o que ela fez com apenas treze anos, momento em que

está impossibilitada de receber um ambiente apropriado para sua idade, visto a insalubridade presente em indústrias como as olarias, e mesmo de obter o registro em carteira de trabalho. Essas duas informações constam na Consolidação das Leis do Trabalho, sendo no artigo 403 proibido o trabalho por menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, o que não era o caso de Regina, e no inciso I do artigo 405 vetado aos menores de 18 anos o trabalho em locais e ambientes perigosos e insalubres. Regina foi nesta época privada de seus direitos, inclusive com a perda de tempo de contribuição para sua aposentadoria, configurando uma situação de precarização.

E a situação não é isolada. Pinheiro (2016, p.08) conta que, em sua pesquisa nas olarias de Iranduba, no Amazonas,

A inserção precoce nas fábricas não é coisa do passado, durante a pesquisa observamos filhos e filhas de trabalhadores que vão para as olarias ajudar no serviço, e com isso, ganhar um dinheiro extra para a família. Esta inserção precoce quase sempre se dá pela via da informalidade até mesmo porque muitos jovens nem possuem idade para começar a trabalhar e nem mesmo documentação para tal.

A autora ressalta que esta condição de informalidade acentua os aspectos da precariedade do trabalho, seja pela ausência de direitos assegurados pelo registro em carteira quanto pela ilusão criada por alguns trabalhadores, de que ganham mais trabalhando sem registro, pois assim não precisam contribuir com a previdência social e podem ter opção de trabalhar onde quiserem, sem um compromisso com uma única empresa.

Ainda falando sobre migração, em Morro da Fumaça, município vizinho a Sangão, a história repete os acontecimentos das migrações geradas pela promessa de emprego em olarias. Conforme Beretta (2013), nesta cidade o Sindicato de Trabalhadores Oleiros relatou que na década de 1990 cerca de 90% dos trabalhadores das olarias viviam em casas cedidas pela empresa. Essa condição acentuava a dependência que os empregados tinham dos padrões: o que parecia ser cedido na verdade se convertia em desconto salarial no final do mês.

Esta situação acabava gerando a necessidade de que a maior quantidade possível de membros da família trabalhassem na olaria, de forma a garantir esta moradia. Segundo uma das entrevistadas da autora ,

[...] o interesse e a necessidade de manter a moradia era tão grande que qualquer elemento da família capaz de realizar alguma atividade dentro da olaria era submetido ao trabalho na mesma, sem levar em consideração a idade ou o sexo.” (BERETTA, 2013, p.29).

Por fim, a autora afirma que a principal diferença entre os migrantes e as pessoas que já residiam originalmente no município era o salário recebido, visto que os moradores de Morro da Fumaça não tinham nenhum valor descontado ao final do mês que dissesse respeito à moradia. Ainda, esta necessidade de viver em uma casa que pertencia à empresa ainda estipulava ao empregado a condição de estar sempre de sobreaviso, disponível sempre que a empresa precisasse. Assim, a vida dos migrantes acaba por revelar aspectos ainda mais difíceis que os já propostos no dia a dia de um trabalho duro como o realizado nas olarias.

Sendo migrantes ou não, entende-se que as condições enfrentadas por estes trabalhadores são bastante duras, analisando-se física ou psicologicamente. Mesmo assim, nos surpreende o fato de uma boa parte dos entrevistados não demonstrar interesse em procurar outro trabalho que não seja em olarias: durante a aplicação de nossos questionários, 43% responderam desta forma, ante 57% que dizem ter interesse em buscar outra ocupação.

A situação também é registrada por Maciel (2013, p. 101-102) que em sua pesquisa com os trabalhadores de cerâmica, questionou se estavam felizes no atual emprego: mais de 80% responderam que sim. De acordo com o autor, o simples fato de terem um emprego já caracteriza esta felicidade,

[...] ligada a uma postura em relação à vida, ao valor que dão ao trabalho em sentido mais amplo, sem levar em conta as condições de precariedade ou controle no trabalho, mas sim, a satisfação que se tem em trabalhar, não importando o tipo específico de trabalho.

Podemos considerar esta condição de satisfação com um trabalho precário e que fornece poucas condições de subsistência como uma conformação com a situação existente. A pouca qualificação profissional, as escassas possibilidades de emprego existentes na cidade fora do segmento cerâmico e a necessidade de prover o sustento da família são fatores que influenciam nesta situação, levando o trabalhador a se conformar com o emprego de que dispõe. Como diz Pedro ao falar sobre o serviço de olaria, *“não é serviço pesado não. Né. Porque eu sou acostumado a trabalhar no pesado. Desde quando comecei a trabalhar na roça até hoje, né, eu gosto de trabalhar no pesado. O serviço leve é pra criança (Pedro, 2017).”* Ou seja, tendo trabalhado desde pequeno na roça, para ele é mais que natural que permaneça em uma atividade onde se use muita força física. Pelas suas palavras, é inclusive motivo de orgulho, sendo que somente a crianças deveria ser atribuído serviço mais leve.

Porém, ao encontrar 57% de nossos entrevistados com intenções de procurar outro trabalho, podemos entender que ainda há neles a esperança de vivenciar um momento diferente, onde as condições de trabalho não sejam tão desgastantes e em que seja possível uma vida melhor para si e seus familiares.

Desta forma, ao analisar diversos aspectos aqui apresentados através das respostas dos entrevistados, podemos concluir que os trabalhadores das olarias apresentam em seu cotidiano diversas características que os classificam como precariado. Citamos aqui Standing (2014, p. 27). Para o autor, “o precariado consiste em pessoas que são desprovidas das sete formas de garantia relacionadas ao trabalho”. Estas estão demonstradas no próximo quadro.

Quadro 3: Formas de Garantia e Segurança do Trabalho nos Termos da Cidadania Industrial

<b>FORMAS DE GARANTIA E SEGURANÇA DO TRABALHO NO TERMOS DA CIDADANIA INDUSTRIAL</b>	
<b>Garantia de Mercado de Trabalho</b>	Oportunidades adequadas de renda-salário; no nível macro, isto é realçado por um compromisso governamental de “pleno emprego”.
<b>Garantia de Vínculo Empregatício</b>	Proteção contra a dispensa arbitrária, regulamentação contra contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras e assim por diante.
<b>Segurança no Emprego</b>	Capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para a diluição da habilidade e oportunidade de mobilidade “ascendente” nos termos de status e renda.
<b>Segurança no Trabalho</b>	Proteção contra acidentes e doenças no trabalho através de, por exemplo, normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, trabalho noturno para mulheres, bem como compensação de contratemplos.
<b>Garantia de Reprodução de Habilidade</b>	Oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios, treinamento de trabalho, e assim por diante, bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos.
<b>Segurança de Renda</b>	Garantia de renda adequada e estável,



	protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e para complementar as baixas rendas.
<b>Garantia de Representação</b>	Possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho por meio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito de greve.

Fonte: Standing, 2013.

Após análise do quadro, podemos entender que os trabalhadores das olarias de Sangão podem se encaixar nas seguintes categorias, o que nos auxilia em sua definição como precariado:

- **Segurança no emprego:** Ao citar entre outros itens oportunidades de “mobilidade ascendente” em termos de status e renda, como promoções, entendemos que esta é uma prática bastante incomum visto os baixos salários e longos anos de trabalho descritos pelos entrevistados.
- **Segurança do trabalho:** Relacionados à proteção através de normas de segurança, como uso de equipamentos e prevenção de doenças. Foi possível observar a existência dos equipamentos de segurança nas olarias visitadas, mas o fato de nem todos os funcionários estarem utilizando deixa margem quanto à conscientização do uso e a cobrança por parte da empresa quanto ao cumprimento desta medida de vital importância na proteção da saúde e bem estar do trabalhador.
- **Garantia de reprodução da habilidade:** oportunidade tanto de fazer uso dos conhecimentos adquiridos pelo trabalhador quanto possibilidade de realizar treinamentos ou estágios para aquisição de habilidades. Como já descrito, a escolarização não é incentivada nem valorizada nas olarias pesquisadas, assim como não há

frequentes movimentações a termos de promoção, o que desmotiva o aprendiz além do necessário para executar sua função.

- Garantia de representação: o fato de não associarem-se a um sindicato pode restringir o entendimento aos direitos que lhe são devidos. Na situação atual, estão desamparados na luta por condições de sobrevivência mais dignas.

#### 4.2: O TRABALHO NAS OLARIAS: AS PRENSAS COBRAM SEU PREÇO

O serviço nas olarias é bastante pesado, todos os entrevistados concordam. E cobra seu preço. João se aposentou em Junho de 2017, após anos de trabalho duro: começou ainda criança na roça, e agora, encontra-se impossibilitado de trabalhar após perder movimentos no braço e mão esquerdos:

*[...] o meu serviço lá era serviço pesado, né, serviço pesado, porque eu fazia o seguinte, o serviço que eu fazia lá, o peso que eu levava lá dava sempre direto uns três mil quilos, que eu puxava no braço ali, e hoje esse problema aqui foi por causa de muito peso, então o nervo cansou, né? Daí então, deu, se complicou, né? E daí sempre fui, sempre fui o serviço pesado, sempre. Desde quando comecei a trabalhar, com sete anos, até o ano passado, sempre foi no serviço pesado. Nunca refuguei, nunca neguei, dizer: Não, hoje não vou porque não posso. Não. (João, entrevistado, 2017)*

O depoimento de João mostra que, apesar de ter se acostumado ao trabalho árduo e fazê-lo sem hesitação, acabou por desenvolver um problema de saúde crônico e que lhe impede de fazer atividades simples. Conta-nos que quando vai fazer compras no supermercado, não consegue segurar sacolas de dois quilos, precisa pedir ajuda a outras pessoas para transportá-las, pois não tem mais forças no braço.

Maria, também com 63 anos, aposentou-se após trabalhar 22 anos em uma olaria, tendo passado por um longo período de sofrimento após também desenvolver problemas de saúde.

*Trabalhei na empresa X por 22 anos. Ai só que de lá “rompeu os tendões”, começou a dar problema no braço, daí eu tive que me afastar, sabe... Aí fui, me tocaram pro encosto mas eu não passava, eles diziam assim: “A senhora tem a enfermidade, é tudo rompido, mas a senhora pode trabalhar.” E daí eu fiquei trabalhando assim dez anos, sabe, com aquela dor, tomando remédio, pegando atestado, e dali fui. Quando não deu mais mesmo que ai ficava só assim ó (faz gesto mostrando o braço caído), não pegava mais nada, aí eu peguei e falei com... a recepção e disse assim pra ela: Ó, eu vou trabalhar até o... até o dia primeiro de maio. Do dia primeiro de maio até o dia quinze eu trabalho, depois os outros quinze dias a firma dá. Aí vocês podem me tocar pro encosto. Porque eu tô aqui, eu não posso fazer nada, pra mim ficar sentada vocês não vão aceitar... Né? Eu pedir as contas eu não vou pedir, vocês também com esses anos todos vocês não vão me botar pra rua. Daí ela pegou e me botou pro encosto. (Maria, entrevistada, 2017).*

Pelas palavras de Maria, podemos perceber várias situações que remetem à precarização a qual estão submetidos trabalhadores de olaria. A primeira é a própria enfermidade, originada durante os anos de trabalho. Segundo Maria, teve um rompimento no tendão do ombro. O médico especialista em ombro e cotovelo Dr. Sérgio Luiz Cecchia explica, em entrevista para o site do oncologista Dr. Drauzio Varela, que este tipo de lesão é ocasionada pela repetição exagerada e intensa de movimentos ao longo dos anos, o que desencadeia um processo crônico-degenerativo precoce do tendão, gerando a ruptura. Ou seja, a execução do trabalho na olaria, sabidamente intenso e repetitivo, contribuiu em grande escala para originar a enfermidade de Maria.

Outro aspecto a ser considerado é de que, mesmo com a necessidade de pausar as atividades por causa da dor, Maria permaneceu trabalhando por mais dez anos. Ela conta que pediu para ser “mandada para encosto”, ou, seja, para se habilitar ao

recebimento do auxílio-doença. De acordo com o INSS (Instituto Nacional de Seguridade Social), o auxílio-doença “é um benefício por incapacidade devido ao segurado do INSS acometido por uma doença ou acidente que o torne temporariamente incapaz para o trabalho.” Ele pode ser concedido ao empregado que está afastado do trabalho há mais de 15 dias e necessita de uma perícia realizada pelo médico atestando a condição de saúde do trabalhador.

Porém, nas palavras de Maria, as perícias médicas atestavam seu problema mas diziam que mesmo assim ela poderia continuar trabalhando. Desta forma, trabalhou ainda por dez anos antes de tomar a decisão de se afastar permanentemente da empresa. Por três anos, esperou uma cirurgia pelo SUS (Sistema Único de Saúde), para tentar aplacar as dores constantes que sentia. Ela conta um pouco sobre o sofrimento enfrentado enquanto lutava pela aposentadoria, já que ainda não tinha a idade nem o tempo de contribuição mínimos, e as perícias médicas realizadas não acusavam invalidez:

*Assim me... me desesperou, porque era talão de luz, talão de água, eu olhava o meu armário não tinha nada, os outros que me traziam uma cesta básica, outro uma coisa e outra, e eu chorava que me acabava porque eu dizia: Meu Deus, eu toda vida fui dependente minha, eu nunca dependi de ninguém. (Maria, entrevistada, 2017).*

As palavras de Maria denunciam não somente as condições de precariedade que enfrentou, tendo sentido falta até mesmo dos itens mais básicos para sobrevivência, como o alimento diário. Mas também, a humilhação denotada em sua fala quando percebe-se dependendo de doações para a existência cotidiana, quando estava acostumada a ser independente, vivendo dos frutos de seu trabalho.

A dureza das condições de trabalho na olaria não restringem-se somente ao esforço físico realizado pelos trabalhadores, mas também pelo ambiente inóspito a que estão submetidos. Quando questionada sobre o assunto, a entrevistada Lucia desabafa:

*[...] era muito puxado. Muito trabalhado. A gente trabalhava numa boca de estufa e nessa estufa ele tem um exaustor que ele puxa calor do forno pra dentro da estufa,*

*pra secar as telhas. E ali era uma fumaceira, um vapor, um calor, e assim, era muito sacrifício. Quando não era calor era fumaça. Então assim, era bem complicado. A gente trabalhava, eu trabalhava mesmo porque eu precisava. Era o ganho, era o trabalho que tinha, tinha que trabalhar. Ah, bem ruim. Hoje tá melhor, mas antes era muito ruim. Era muita poeira. Muita poeira. Era cheiro de óleo, era... era gasolina. Era um monte de coisa. Muito, muito ruim.*<sup>8</sup> (Lucia, entrevistada, 2017).

A descrição de Lúcia impressiona, e mesmo sendo um relato de situações ocorridas há algum tempo, ainda pode ser presenciada. Enquanto visitava as olarias para a realização dos questionários, esta pesquisadora pode sentir na pele o calor, a respiração dificultada pela poeira, o barulho que dificulta ouvir o som da própria voz. Fica-se imaginando como é suportar este ambiente insalubre por diversas horas na maioria dos dias da semana.

Como já retratado anteriormente em nosso texto, além dos riscos que o trabalhador corre no decorrer de sua atividade laboral, como os provenientes do manuseio das máquinas e do contato com o calor dos fornos, estando sujeito a eventuais queimaduras, há que reforçar também as péssimas condições a que estão sujeitos. A situação citada aqui por Pinheiro (2012, p.171) é recorrente nas olarias que visitamos, e nos leva a uma triste constatação da realidade destas pessoas:

---

<sup>8</sup> Essa realidade não pertence somente às olarias de Sangão. Maciel (2013, p. 93), ao entrevistar os trabalhadores das olarias no estado de Amazonas, cita operários que desenvolveram hérnias, ou ainda que apresentavam dores no abdômen que acreditavam tratar-se de hérnia, principalmente pelo longo tempo passado de pé. A quantidade de trabalhadores abordados pelo pesquisador que dizem sentir-se cansados no trabalho é de 87%, sendo que todos os respondentes que fizeram esta afirmação estavam há mais de cinco anos na empresa e tinham mais de trinta anos. Os 13% que contrariavam estas características eram mais jovens, com menos tempo de casa. Ou seja, o pesquisador concluiu que este cansaço é gradual: quanto mais tempo de empresa e mais idade apresenta, maior a indisposição ao final da labuta diária.

Além das questões mais técnicas, como por exemplo, a emissão de ruídos e de vibrações, as altas temperaturas, a falta de ventilação, a iluminação insuficiente, também nos chamou atenção a ausência de condições mínimas de higiene, sobretudo nas instalações sanitárias, bem como a falta de água potável de qualidade para o consumo dos trabalhadores. Na maioria das fábricas pesquisadas, os trabalhadores necessitam de melhorias em seus ambientes de trabalho, haja vista que não dispõem de um ambiente saudável.

Outros pontos também são apontados. Trabalhar de pé o dia todo é um dos fatores mais desagradáveis apontado pelos nossos entrevistados. Pedro era acostumado ao trabalho pesado da roça, por isso o serviço na olaria não é tão cansativo para ele, mas que sua escolha seria fazer outro trabalho onde não precisasse ficar de pé.

*Ali no meu serviço ali pra lancear não é cansativo. Só que cansa porque o cara fica o dia inteiro de pé. A gente só senta quando “arebenta”<sup>9</sup> o arame. Né, que daí tem que trocar. Aí, mas isso o que que é... dois minutos. Aí o cara dá uma “froxada”<sup>10</sup> nas costas, dá uma caminhadinha... ou quando precisa ir pro banheiro, tomar uma água, né? Daí que folga um pouquinho. Daí que dá pra dá uma movimentada na... nas pernas. Mas senão é de manhã, meio dia e da uma às cinco. Né? Daquele tipo lá. Daí cansa, mas por que? Por causa que fica de pé. Que eu preferia fazer outro serviço mas não fazer esse ali. Mas só que esse ali... é porque fica de pé. (Pedro, entrevistado, 2017).*

As palavras de Pedro mostram as dificuldades da jornada diária, pois os momentos de pausa estão condicionados a problemas nos equipamentos ou satisfação de necessidades, como ir ao

---

<sup>9</sup> Arrebenta

<sup>10</sup> Afrouxada

banheiro ou tomar água, e mesmo assim muito rapidamente. Ele também falou sobre um acidente sofrido dias antes de nossa entrevista, onde havia machucado o pé.

*Ah, eu trava empurrando o “trollo”<sup>11</sup> prá cima, tiramos da estufa, né, leva pra cima pro carro fazer o “vagon”<sup>12</sup> e... um trollo já tinha levado. Voltei pra pegar o segundo e era pesado, e eu pedi ajuda. Quando eu pedi ajuda o outro vem por trás e já me empurra o trollo em cima e daí me pegou o pé, né, me tirou fora tudo: os nervos do meu pé saiu tudo. Aí pegou aqui ó, ainda tem o sinal aqui da coisa, e agora ainda tá... Hoje ainda não tá muito inchado não, mas ontem... ontem tava inchado. Já sumiu tudo o inchume<sup>13</sup> daqui. Aí eu fui a Jaguaruna, fui tirar um... raio-x mas graças a Deus não... não quebrou. Nem trincou o outro, não teve nada de...de coisa. Então foi só o problema de... os nervos, né, que tirou fora. (Pedro, entrevistado, 2017).*

Esse tipo de acidente pode ser evitado se for atendida em sua plenitude a Norma Regulamentadora número 12, que fala sobre Máquinas e Equipamentos. Dal Molin (2014, p. 31), traz o conteúdo da norma, na qual tanto máquinas quanto equipamentos devem dispor de dispositivos de acionamento e parada, localizados de forma que possam ser acionados pelo operador de forma rápida. Assim, a correta orientação aos trabalhadores sobre o manuseio do equipamento e a existência do dispositivo de segurança adequado contribuiriam para o acidente não ocorrer. O acontecido demonstra negligência do empregador em relação ao entrevistado, ao não ofertar as condições adequadas em relação à prevenção de acidentes.

#### 4.3 REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS: A ETERNA ESPERA POR MELHORIAS

---

<sup>11</sup> Troller

<sup>12</sup> Vagão

<sup>13</sup> Inchaço

Outra questão a ser relacionada no aspecto da precarização diz respeito aos baixos salários. Pedro fala sobre seu salário atual, revelando que o acha injusto:

*O meu salário é fixo. Ficou pra aumentar mas até hoje não aumentou. O meu salário hoje é...é... o meu serviço é bastante, né, mas eu ganho mil e trezentos reais. (...)Hoje... entra um peão lá hoje, ele vai começar a lancear ou fazer algum outro serviço ali, é a mesma... mesmo salarinho meu. Bem que não sabe nada, porque daí tem que tirar um pra ensinar. Não sabe nada. E tá ganhando mil e trezentos, mesma coisa eu. Não é (risos)... não é fácil. É... Agora pelo serviço que eu faço lá, era pra ser o mínimo... Mil e quinhentos reais. Mil e quinhentos reais ainda sabe que dá mais ou menos. Né, pelo serviço que eu faço, porque se não... o que eu passo pra ganha mil e trezentos reais... é pouco. É pouco, pelo serviço que eu faço.* (Pedro, entrevistado, 2017).

Pedro trabalha há doze anos na olaria, tendo mais tempo de casa até mesmo que o patrão<sup>14</sup>. Mesmo assim, o salário é igual para todos, indiferente se está começando ou já trabalha há muito tempo. É visível sua frustração quanto a este ponto: se sente desvalorizado por ser funcionário antigo e ganhar o mesmo que os mais novos, que entram sem conhecimento nenhum.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Essa reivindicação está contida na chamada Teoria de Dois Fatores, desenvolvida por Frederik Herzberg, e que, de acordo com Rojo e Zanela apud Robbins (2013, p. 02), aborda dois fatores que compõe a satisfação no trabalho. Estes fatores seriam os motivacionais, que dizem respeito à valorização e o reconhecimento do trabalhador, o trabalho executado, as possibilidades de crescimento na empresa e também os fatores higiênicos, como o salário, os relacionamentos, a segurança. Há a necessidade de algo mais que apenas o salário mensal para a sobrevivência: é preciso se sentir necessário, valorizado, ter perspectivas, o que não vem acontecendo no caso de Pedro.



É clara sua mágoa quanto a essas promessas de aumento, inclusive podemos perceber pela fala abaixo que há um sentimento até mesmo de vergonha, por não ser valorizado após tantos anos na empresa. Aqui, fala que outra funcionária duvidou que ele recebesse o mesmo salário que ela, sendo que para provar esta situação mostrou o cheque recebido no dia do pagamento:

*Mais igual uma mulher lá: Não, diz, mas é difícil o Pedro, porque você não tá ganhando a mesma quantia que eu. Eu disse: o dia que eu vou receber, eu quero você me passa isso, eu vou te mostrar o cheque, disse pra ela. Claro, porque você é o mais velho. É, eu sou o mais velho lá dentro. Depois d'eu é o patron, mas eu sou o mais velho. O dia que fui "arrecebê"<sup>16</sup>, a mulher que também ia receber, ela tava ali do lado, daí eu disse pra ela, digo: Quer ver a minha... o meu salário? Eu dei o cheque pra ela. Ela disse: Eu não acredito. Eu disse: tá aqui ó. A quantia que tu vai receber do teu, eu também recebi ó, tá aqui. E ela não queria me acreditar. Ela pensando que... faz tempo que eu tô lá, né, mais velho, tô ganhando mais, né... porque mais de uma vez que ela me falou: não, porque você faz anos, né? O patron poderia bem ver que você é mais velho ali dentro e te pagar um pouquinho mais, cem reais, duzentos a mais. Disse: não, eu tô recebendo a mesma quantidade do teu. E ela não queria acreditar, mostrei meu cheque pra ela. Mostrei, né? Daí hoje ela tá acreditando. (Pedro, entrevistado, 2017).*

Já discutimos no capítulo anterior a remuneração percebida pelo precariado que atua nas olarias, um valor com pouca variação e que dificilmente registra um aumento real. Esta remuneração baixa faz parte de um conjunto de ações desenhados pelos proprietários das fábricas, de forma a aumentar seu lucro tendo o mínimo possível de despesa. Como traz Pinheiro (2015, p. 336),

---

<sup>16</sup> Receber

A exploração da classe trabalhadora é algo indispensável para a manutenção do sistema capitalista de produção. Já sabemos que na sociedade de classes há uma pequena minoria que sobrevive da exploração do trabalho da grande maioria. Essa é a base das desigualdades sociais, ou seja, a pobreza material é produto das relações de exploração sob as quais estão submetidos os trabalhadores. Os oleiros, como categoria bastante espoliada, vivenciam de modo agudo as dificuldades que esta dinâmica lhe impõe.

Standing (2014, p. 70) fala também sobre a remuneração do precariado:

[...] seus salários são mais baixos, mais variáveis e mais imprevisíveis. (...) Quando as pessoas que fazem parte do precariado tem necessidades financeiras além do previsto, como quando surge uma doença ou revés da família, também é provável que estejam recebendo uma renda abaixo da média.

Essa afirmação cabe muito bem na história de Pedro, por exemplo. Quando sofreu o acidente que machucou seu pé, algumas despesas foram geradas, como por exemplo, o deslocamento até o hospital público, gastos com medicamentos e curativos, entre outros. São custos inesperados que, para famílias que sobrevivem com salários minúsculos, podem comprometer a satisfação de outras necessidades, e até a necessidade básica que é a alimentação.

João também considera a remuneração do irmão insuficiente, mesmo que durante seu tempo de trabalho, encerrado em Junho de 2017, recebesse apenas trezentos e cinquenta reais a mais. Mas aqui podemos perceber que este pequeno valor é de grande importância para ele:

*Eu é só... só... não é o dia inteiro, né... Era só das três da manhã ao meio dia. O meu salário lá era mil e seiscentos e cinquenta. Limpinho. Que nem ele ali que é o dia inteiro, né, daí era pra ser mais. (João, entrevistado, 2017).*

João parece ter a percepção de que, por trabalhar somente até meio-dia, sua jornada de trabalho seria inferior à do irmão, quando, se considerarmos uma hora de intervalo, terá atuado também em oito horas diárias. Ainda, como sua jornada de trabalho inicia às três horas da manhã, é considerado como trabalho noturno. De acordo com a CLT, nas horas trabalhadas entre as 22 e as 05 horas da manhã, deve haver uma remuneração 20% maior em relação aos outros horários. Além disso, cada hora de trabalho deve ter apenas 52 minutos e 30 segundos, numa redução, no seu caso, de 15 minutos ao dia, o que não parece ser cumprido. Ou seja, se considerarmos estas variáveis, as duas remunerações praticamente se equiparam.

Pequenas empresas dificilmente dispõem de um plano de cargos e salários ou um plano de carreira, onde determinam aos trabalhadores requisitos e prazos para que possam ascender na empresa, de acordo com suas capacidades e com as atividades que envolvem na empresa. Habitualmente, esta é uma ferramenta que apresenta benefícios para o trabalhador, de forma que lhe esclarece suas possibilidades dentro da sua empregadora, recompensando os que conseguem atingir os objetivos propostos, quanto para a empresa, que tem trabalhadores mais motivados em produzir com qualidade, assim como encontra uma maneira de valorizar quem se sai bem em suas atividades diárias. Pontes (2005, p. 31) contribui com seu ponto de vista.

Salário é uma demonstração objetiva do quanto a empresa valoriza o trabalho de seu funcionário. Associado ao plano de carreiras, se bem administrado pelo Departamento de Recursos Humanos da empresa, ele pode vir a ser não propriamente um fator de motivação, mas um fator que servirá de base aos fatores motivadores ligados ao cargo ocupado, à perspectiva de crescimento profissional e trabalho executado, estando estritamente ligado a esses.

Um fator a ser considerado é que as olarias de Sangão também não tem como regra a oferta de benefícios para os

funcionários. Esta é mais uma situação que já faz parte da rotina do precariado, de acordo com o que nos traz Standing (2014, 9. 71-72):

Em suma, o precariado é confrontado por uma combinação única de circunstâncias. Ao contrário do antigo proletariado e dos assalariados, o precariado não tem benefícios da empresa para lhe dar segurança de renda e nem proteção social. E embora deva confiar em salários nominais, estes são mais baixos e variáveis que de outros grupos. As desigualdades de renda e de benefícios aumentam cada vez mais, com o precariado sendo deixado mais para trás e dependente de um enfraquecido sistema comunitário de apoio social.

Os benefícios ofertados pelas empresas também funcionam como fontes motivacionais para os trabalhadores, que, apesar dos baixos salários, os utilizam como uma válvula de escape para uma sobrevivência menos sofrida: saber, por exemplo, que em um caso de doença estarão assegurados e não somente dependentes do atendimento público em alguns momentos contrapõe a remuneração escassa. De acordo com Machado (2016, p. 41), os benefícios podem ser divididos em assistenciais (assistência médica e odontológica, seguro de vida), recreativos (voltados à recreação, lazer) e supletivos (transporte, restaurante).

Quando questionados se recebiam algum benefício da empresa, tal como plano de saúde, auxílio alimentação ou farmácia, entre outros, todos os entrevistados responderam que não. A prática é a mesma desde sempre: Lucia, que deixou o trabalho nas olarias há algum tempo, mais cujo marido e filho até hoje atuam como trabalhadores nas cerâmicas, diz que nem ela nem familiares nunca receberam nada além do salário. Além disso, pode-se notar a tristeza como ela relata a demora na chegada da aposentadoria, fruto da ausência de registro quando trabalhava na olaria. Aqui, ela relata desde o início de sua atuação:

*Eu fiquei casada cinco meses, dos seis meses em diante eu fui trabalhar. Aí trabalhei um ano e meio, engravidei e trabalhei até oito*

*meses de gravidez. (...) Aí depois sai, aí fiquei mais um ano em casa, até minha filha ficar maiorzinha, aí depois paguei alguém pra cuidar da menina, e eu continuei trabalhando. E com tudo isso, eu já tinha sete anos de carteira fichada mesmo, de contribuição, e ali não sei, passou despercebido e eu trabalhei e perdi cinco anos. Hoje eu poderia estar aposentada. Ainda faltam quatro anos pra eu me aposentar. Complicado.* (Lucia, entrevistada, 2017).

Já trouxemos em nosso texto o fato de que em Sangão houve um aumento realmente significativo no que diz respeito ao trabalho formal, sendo que a queda registrada nos últimos anos demonstra ser reflexo do fechamento de algumas empresas. Porém esta situação apenas demonstra que nos dias atuais há uma maior atenção quanto aos direitos do trabalhador, não que a informalidade sumiu por completo. Prova disso é que citamos no capítulo anterior o caso de um trabalhador que estava sem registro por estar em período de experiência, quando deveria ter sua carteira de trabalho assinada antes mesmo de iniciar o trabalho.

Também na pesquisa Pinheiro (2012, p. 153), de apenas cinco anos atrás, a mesma encontrou 20% dos trabalhadores das olarias que pesquisou em situação de informalidade, sendo que alguns inclusive se negaram a dar entrevista com receio de prejudicarem a si ou ao patrão, que observava discretamente o contato do funcionário com a pesquisadora.

Porém, não pode ser ignorada a situação dos trabalhadores que, ao atingirem a idade exigida para a aposentadoria ou tendo trabalhado o tempo necessário para receber este benefício, veem-se impossibilitados de usufruir do pagamento que lhes daria uma retribuição depois de toda uma vida de trabalho. Além disso, a informalidade também nega ao trabalhador uma série de outros direitos, como por exemplo, o acesso ao auxílio doença e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

#### 4.4: RELAÇÕES PATERNALISTAS E OUTROS FATORES GERADORES DE OPRESSÃO

A relação com o sindicato é algo que parece bastante confuso entre os trabalhadores, tanto os que responderam os questionários quanto os entrevistados. Conforme já citado, não há um sindicato que represente os funcionários que tenha sede em Sangão. Então, a impressão que nos passa é que os trabalhadores desconhecem a importância da organização sindical, e quando fala-se em sindicato somente duas associações passam por suas cabeças: o fato da contribuição sindical obrigatória<sup>17</sup>, no qual tem o “desconto” de um dia do salário, e também no ato do desligamento da empresa, onde vão até o sindicato acompanhados de representante da empresa efetuar a rescisão. Pergunto a Maria se ela era sindicalizada, e ante sua negativa, pergunto se ela sabia da existência do sindicato: *“Tinha mas eles nunca... a gente participava, não tem... Só ia lá mesmo quando ia fazer um... que ia pra rua, pedia as contas, fazer aquele acerto e deu.”* (Maria, entrevistada, 2017).

Lucia tem a mesma percepção. Responde que havia sim o sindicato, que era aonde iam para fazer o “acerto”. Pergunto se alguma vez havia participado de alguma reunião, e assim ela me responde: *“Não, não, era sempre... era uma conversa ali entre o patrão e o pessoal do sindicato, a gente não tinha muito acesso não. Até hoje não tem.”* (Lucia, entrevistada, 2017).

O sindicato dos trabalhadores, quando ativo na defesa de suas causas e direitos, é uma das mais importantes ferramentas a serviço dos operários. Porém, em segmentos como o cerâmico, nem sempre as coisas ocorrem como deveriam. É o caso, por exemplo, trazido por Zanelatto (2012), onde trata da constituição do Sindicato dos Trabalhadores e das Indústrias da Construção e do Mobiliário de Morro da Fumaça. Porém, mesmo não sendo um sindicato patronal a opinião dos trabalhadores entrevistados por Zanelatto é de que o favorecimento é voltado para os empresários, no que diz respeito aos direitos trabalhistas. Ao invés de lutar por condições de trabalho menos penosas, chega-se inclusive a relatos onde funcionários receberam informações erradas no sindicato, em relação ,por exemplo, ao tempo de aposentadoria e à percepção de insalubridade,

---

<sup>17</sup> De acordo com a nova legislação trabalhista, vigente desde 11 de Novembro de 2017, a contribuição sindical passa a ser opcional.

prejudicando o trabalhador. O apoio aos funcionários vem somente de forma assistencialista, como a prestação de serviços médicos e odontológicos. Sendo assim, perde-se um importante agente na luta por uma vida melhor dentro e fora do trabalho.

Como já citado por Standing (2014, p. 24), em suas “Formas de Garantia e Segurança de Trabalho nos Termos da Cidadania Industrial”, a garantia de representação na forma de sindicatos independentes é uma voz coletiva para o trabalhador. A prática de subjugação do sindicato do trabalhador aos empresários ainda se faz presente em muitos casos, com os chamados “sindicatos pelegos”, onde pessoas muitas vezes indicadas pelos donos das empresas atuam como presidentes e deixam de lutar pelos interesses da classe trabalhadora. Sua atuação no caso das cerâmicas vem estando restritas às convenções salariais e ao assistencialismo, minando assim as formas de resistência que poderiam surgir da organização junto aos trabalhadores.

Em Sangão, notamos que mesmo as duras condições de trabalhos em muitos momentos não são percebidas pelo trabalhador: as doenças, o mal-estar, o trabalho árduo, são vistos quase como uma sina a que devem sobreviver sem reclamar. Mesmo quando são explorados ou submetidos a atividades alheias ao acordado quando da contratação, sentem-se agradecidos por terem conseguido este trabalho que lhes permite viver no limite da dignidade, e que por isso devem se submeter ao que lhes for oferecido pelo patrão, sendo esta situação justa ou não. Pedro, que nos disse fazer as atividades na prensa, em outro momento nos revela que na verdade faz de tudo um pouco: *“Eu descarrego estufa, carrego, né, lanceio, descarrego “vagon”, faço “vagon”, paletar lenha, puxar, né? Lá... é serviço geral. Limpeza, né? Sabe, serviço geral faz tudo.”* (Pedro, entrevistado, 2017).

Em alguns casos a pequena e média empresa não dispõe de recursos financeiros para contratar todos os funcionários que necessita para a execução do trabalho, optando assim por submeter os trabalhadores que tem à disposição a um regime de exploração para poder atender às demandas de mercado, realizando as atividades mesmo com um número reduzido de operários. Por outro lado, empresas com condições financeiras melhores mesmo assim mantêm esta condição de exploração, em busca de obter maiores lucros com o menor custo possível.

Porém não há dúvidas de que, de acordo com Teixeira (1984), nas duas situações as empresas

[...] cumprem com eficácia a função de controle da mão-de-obra, ao torná-la repressivamente dependente para que dela se obtenha a produção, de forma a resolver os problemas da empresa no mercado. Além do mais, o sentido de lealdade e dever advindo dessa dependência contribui para desmobilizar a classe em termos de reivindicações.

Mesmo insatisfeitos, os trabalhadores não se mobilizam para mudar sua situação, visto o sentimento de dever que desenvolvem para com a empresa. Essa situação nos vem com clareza no momento em que Pedro nos fala sobre seus horários, mostrando assim sua percepção em relação ao trabalho: mesmo revelando anteriormente que considera sua remuneração inadequada, e que mereceria ganhar mais, demonstra um sentimento de dever para com a empresa, achando impossível deixar de atendê-la quando é solicitado:

*Daí então nós pegamos das oito da manhã ao meio-dia, e a uma, e as cinco. Cinco horas, bato o “carton”<sup>18</sup> e venho embora.(...) Se o patron vem lá me falar: Ô, Pedro, quero que tu fique aqui em ajudar a fazer isso. Fico, fico, não tem problema, né? Ainda mais como agora, horário de verão, cinco horas é quatro horas, né? Que que eu vou fazer? Se precisar lá também trabalhar até às sete horas, eu trabalho, eu trabalho. Posso estar cansado, mas eu vou lá e faço. Que pelo menos o patron já sabe que... que eu estou fazendo o serviço, né? Se não ele vai ficar dizendo: Né, eu preciso de você e você não me... não precisa de mim, né? Aí ele vai falar alguma coisa, né? Não, se precisa eu deixo meu serviço lá e faço, né? Eu... não sou assim. Posso estar cansado, a quantia que for, mas eu vou. Eu faço. (Pedro, entrevistado, 2017)*

---

<sup>18</sup> Cartão



Podemos perceber pela fala de Pedro que nem mesmo o cansaço físico o impede de trabalhar a mais quando necessário, e sua preocupação sobre o que seu patrão pode pensar caso recuse-se a cumprir uma obrigação que nem mesmo é sua. Pode-se inclusive relacionar esta atitude com a esperança anterior de obter um salário melhor: sua expectativa é que um dia o patrão reconheça seus esforços e lhe proporcione melhor remuneração.

Zanelatto (1992) falou sobre este tipo de relação paternalista em seu estudo sobre as olarias de Morro da Fumaça. Os casos são semelhantes: há uma espécie de troca de gentilezas entre patrão e empregado: o trabalhador disponibilizava-se para realizar atividades além da sua responsabilidade, com a percepção que estava ajudando a empresa. Em troca, poderia usar o caminhão da empresa quando precisasse. Para a empresa, nada custaria essa oferta, sendo que ainda economizava deixando de remunerar outra pessoa para fazer o que o próprio trabalhador se disponibilizava a fazer. Já no caso do empregado, além de sua capacidade física, também empregava o tempo que poderia destinar a outras coisas, como atividades de lazer e descanso.

Podemos também entender o paternalismo e suas relações através dos estudos de Teixeira (1984). A autora explica que essas relações se originam principalmente em empresas de pequeno e médio porte, geralmente familiares, onde os proprietários relutam em descentralizar os processos e as decisões, optando por uma gestão pouco profissional mas que lhe deixem em mãos a possibilidade de decidir sobre tudo que aconteça na empresa. Essa centralização é justificada como sendo essencial para garantir a rapidez das decisões, e desta forma as atribuições são designadas aos trabalhadores a cada momento, de acordo com as necessidades surgidas através das deliberações dos proprietários.

Em troca, os donos das empresas, sempre com um contato próximo com os funcionários, interpretado por estes como amizade, realizam pequenos favores e concedem alguns privilégios, assim dando mostras de valorização àqueles que se mostram de maior confiança, ou seja, os que mais se submetem. A figura do patrão inspira respeito e lealdade. Mesmo o trabalho mais exaustivo é realizado com rapidez, na ânsia de agradá-los.

Assim, a autora escreve que :

A subjetividade, portanto, impregna, necessariamente, toda a administração. E a política de pessoal adotada demonstra este fato, claramente. Tudo é decidido em função do "caso a caso" e baseado fundamentalmente no tipo de comportamento demonstrado pelos empregados e nas emoções e sentimentos dos empresários. Os "bons" empregados, os "de confiança" têm seus privilégios e são valorizados. "Injustiça seria tratar todos da mesma forma", é a opinião de um empresário. E o padrão de comportamento esperado nada tem a ver com competência e habilitação, mas diz respeito a atitudes de gratidão e lealdade que propiciam retribuições efetivas.

São formas de dominação que não se encontram explícitas para o trabalhador, mas que existem e lhe oprimem. Porém, se observado pelo ângulo do empregado, podemos entender que o que os mesmos desejam é uma aprovação, o afeto do patrão.

Podemos perceber a mesma atitude nas palavras de Maria. Em toda a sua fala, ela deixa entender o quanto é importante para si a amizade que existe com o dono da olaria, motivo de muito orgulho para si. Maria conta uma passagem durante sua enfermidade, onde estava passando diversas necessidades, pois estava sem auxílio-doença e sem salário por não poder ir trabalhar. Nesta ocasião, diante da situação desesperadora que se encontrava, foi procurar o proprietário da olaria.

*Aí chegou ali nós conversamos, eu disse: Seu X, quando eu peguei aqui eu era bem nova. Eu disse: Eu tinha uns 30 anos, trinta e poucos anos. Eu... vinha pra cá de manhã três horas da manhã, duas e meia da manhã, eu não tinha hora de chegar em casa. Eu disse: às vezes era meia noite, eu só chegava, fazia uma comida, fazia um pão e voltava de novo. E agora, seu X, eu não tenho como trabalhar, eu não tenho mais condições. Enquanto eu dava produção pra vocês eu era muito boa, agora eu não consigo dar produção, eu não presto pra mais nada, aí*

*ninguém me dá valor. Ele assim: “Não, minha nega, mas não é assim, não é assim.” Eu disse: É assim, sim. Ele assim: “É, mas a gente paga o INPS<sup>19</sup>, vocês pagam a metade, a gente a metade, e onde é que tá esse governo?” Eu disse: eu não sei, não sei onde tá esse governo. “Pois é, se já se paga pra hora que precisa usar aqui ali.” Eu disse: Pois é, mas agora eu tenho que recorrer a você. A você. Aí ele pegou, disse assim, eu disse: Ó, minha luz tá pra cortar, talvez quando eu chegar lá já tem luz cortada, já tem água cortada, decerto já estou no SPC (Serviço de Proteção ao Crédito), porque antes eu tinha o meu salário, e agora eu não tenho. E a firma, patrão, não chega lá na minha porta, perguntando o que é que eu preciso, o que é que eu não preciso. Mas a gente é bom, enquanto eu estava aqui, ó, se eu anoitecia ou amanhecia aqui dentro, ah, a Maria é trabalhadeira, a Maria é lutadora, aí o peão falta um dia ou não pode trabalhar, botou atestado, ah, porque é vadio, porque é vagabundo. Eu disse na cara dele, fui desafiando ele. Aí ele assim: “Calma, minha nega, calma. Tu manda os talões de luz que tu tem lá, os talões de água, e eu vou pagar, pagar no meu cartão. Eu disse: Mas eu não lhe tenho como pagar, eu não tenho, eu não tenho salário. Ele assim: “Traz que eu estou pedindo pra ti trazer que eu vou pagar e depois eu mando tudo pago pra ti. E vou te dar trezentos reais, não pra ti fazer um rancho, pra ti fazer umas compras e te manter uns quinze dias.” (Maria, entrevistada, 2017).*

A fala de Maria expressa a relação paternalista desenvolvida junto ao patrão, e o quanto faz a diferença em sua vida. Fica claro que mesmo em momentos de maior necessidade a mesma é abandonada pela empresa e pelo próprio empresário, que em

---

<sup>19</sup> Refere-se à contribuição devida ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS).

momento algum se disponibilizam a fazer algo pela funcionária. Ela demonstra sua mágoa, e expõe a relação de dominação exercida pela empresa, quando fala sobre os horários praticamente contínuos passados trabalhando para a olaria. Pode-se perceber que a mesma relata abdicar de sua vida doméstica e familiar quando diz que: *“às vezes era meia noite, eu só chegava, fazia uma comida, fazia um pão e voltava de novo.”*

A outra estratégia de dominação usada pelo patrão vem quando ele presta auxílio financeiro à Maria. Se outrora não havia se manifestado quanto à sua situação, no momento em que é procurado, prontamente se oferece para pagar algumas contas e dar algum dinheiro, em suas próprias palavras: *“E vou te dar trezentos reais, não pra ti fazer um rancho, pra ti fazer umas compras e te manter uns quinze dias.”* Ou seja, uma solução temporária que provisoriamente lhe livrasse do problema e que ao mesmo tempo fizesse com que Maria se sentisse grata por sua amizade e auxílio em seu momento de maior necessidade.

É pertinente também se observar na fala de Maria uma realidade vivenciada por muitos trabalhadores, quando necessitam ausentar-se da empresa por motivos pessoais. Uma grande parcela dos casos provém dos afastamentos gerados por doença, sendo que esta muitas vezes é originada pelo próprio ambiente de trabalho, tendo como exemplo os casos de nossos entrevistados. Porém, para os empregadores e mesmo para colegas de trabalho, esta ausência é interpretada como uma falta de comprometimento do funcionário, atribuindo-lhe características como preguiçoso, ou, usando uma linguagem mais informal, “vadio”.

De acordo com as palavras de Maria, o trabalhador somente é valorizado no momento em que está gerando produtividade para a empresa. Quando seu papel muda, por exemplo, num eventual afastamento para tratamento de saúde, todo o seu histórico de trabalho parece se perder, em alguns casos gerando demissão ou mesmo perseguição por parte dos superiores. Esta situação é tratada por Barreto (2011), que a caracteriza como uma das condutas geradoras de assédio moral. Segundo o autor (p. 103),

[...] O assédio moral inicia por uma mudança drástica nas relações interpessoais, ocorre uma abertura de um processo que irá se alastrar deflagrando uma perseguição implacável dentro da empresa, acirrando o

cercos sobre a vítima, culminando quando o perversor consegue atingir seu objetivo e a vítima se afasta do trabalho, ou por licença médica, por problemas de saúde, ou então pedindo demissão por não mais resistir às pressões sofridas.

Ou seja, ao invés de obter uma melhora em suas condições de saúde, o trabalhador acaba agravando seu quadro, tornando-se o principal prejudicado na situação. Para o empregador, basta substituí-lo e seu ciclo de produção continuará existindo. No caso da vítima de assédio moral, neste caso o empregado, podemos concordar com Possamai (2013, p. 23): “Após ser assediado insistentemente, já sem forças, possivelmente terá graves consequências emocionais, que resultarão em transtornos e stress pós-traumático, que poderá desencadear a ele diversas doenças.”

Maria demonstra orgulho em contar sobre sua proximidade com o dono da olaria e lamenta a falta de atenção recebida pelos atuais gestores, filhos do antigo patrão:

*[...] adorava os meus patrões. Meus patrões velhos, não tem, porque ai quando os novos pegaram muita coisa mudou. Muita coisa mudou, era mais assim, eles eram mais rígidos, não tem. Quando eu fiquei doente, cheguei lá e disse, fulano<sup>20</sup>, eu preciso falar contigo, ele não dava atenção. Ele subia a escada e a gente atrás e chegava lá ele fechava no escritório e fechava a porta e tu te vira, tu. E o meu patrão velho que era o pai dele, né, ele toda vida me deu atenção.*  
(Maria, entrevistada, 2017).

Aqui há o reforço do paternalismo, e a decepção do trabalhador quando o vínculo é quebrado. Podemos assim entender que esta “amizade” entre patrão e funcionário, tão corriqueira principalmente em pequenas empresas, é uma espécie de dominação que não vem por meio da força. Como traz Esterci (2008, p. 06), “são relações que se estabelecem por meio de compadrio e prestação de favores, por exemplo, e permitem aos patrões contar

---

<sup>20</sup> Atual gestor.

com a complacência e a lealdade dos dominados.” Ainda tratando desta condição, é pertinente analisar uma fala de Pedro no que se refere ao pagamento do salário.

*Esse aqui é bom patron<sup>21</sup>, chega os trinta dias, paga bem certinho dia cinco, às vezes passa um dia ou dois, né, mas isso é... coisa que acontece, de repente dá um... um contratempo ali por causa do... do depósito, né (ininteligível). É certinho, chegou dia cinco, faz o pagamento, às vezes se tem... dia cinco de repente cai na sexta, aí as vezes faz o pagamento na sexta ou faz no sábado, né, dia seis, não dá nada, né, pra passar um dia dois não tem problema, pode passar também no outro dia, né? Porque como aconteceu, ano passado aí teve uma crise feia pra ele. Nós fomos receber quase o final de janeiro, né? Mas eu não ia cobrar porque eu sabia a situação. Porque ele vendeu trinta dias que ele vendeu de produto ali, não tirou nem pra pagar um peão, né? O dinheiro que ele tirou durante trinta dias. É claro, a gente tá ali todo dia, a gente enxerga, vou lá cobrar, mas se ele não tem? (Pedro, entrevistado, 2017).*

Aqui pode-se perceber que Pedro vê como compreensíveis os atrasos de salário “de um ou dois dias”. Também podemos subentender que ele “veste a camisa” da empresa, ou seja, no momento em que a empresa atrasa o pagamento por um período maior, tenta visualizar a situação pela perspectiva da olaria e não dos empregados que dependem da remuneração para sobreviver. É mais um momento de solidariedade com o patrão, originado pela proximidade que transpassa as barreiras do relacionamento patrão-empregado. Esta é uma forma de dominação utilizada constantemente pelos empresários como meio de pressionar o empregado, como aqui explica Maciel (2013, p.95):

Dentro da relação capital-trabalho as empresas buscam estabelecer uma imagem de si para o trabalhador, no sentido de que este

---

<sup>21</sup> Patrão

as veja enquanto parte pelo bem comum. Nesta lógica, postula-se que empresa e trabalhadores possuem os mesmos ideais, e caminham na mesma direção, não existindo o antagonismo de interesses.

Podemos perceber também nas palavras de Antunes (2009, p. 203) a confirmação dessa situação, quando o autor fala em envolvimento manipulado. Esta fala traz o conceito de que “trata-se de um momento específico de estranhamento no trabalho, ou, se preferirem, da alienação do trabalho, que é, entretanto, levada ao limite, interiorizada na ‘alma do trabalhador’, levando-o a só pensar na produtividade, em como melhorar a produção da empresa, em sua outra ‘família’”. Já em condições menos favorecidas, esta parcela de trabalhadores demonstra estar mais preocupada em trazer lucro para a empresa e em consequência agradar o patrão do que em prover sua própria sobrevivência. É possível perceber que a recíproca não é verdadeira, pois, nas palavras de Pedro, quando a empresa entrou em dificuldades, os funcionários é que foram prejudicados com o atraso do salário.

A situação econômica vivenciada pelo Brasil, a partir do ano de 2015, mudou o panorama de um país que chegou a ter no ano de 2010 um incremento de 7,5% no PIB. A retração de 3,8% (2015) e 3,6% (2016) configurou a maior recessão da história do Brasil, segundo o IBGE. Essa condição contribuiu para o número recorde de desempregados, assim como para o recuo do PIB de todos os setores. Somente na indústria, da qual o segmento cerâmico faz parte, em 2016 a diminuição foi de 3,8%.

Desta forma, é compreensível que a empresa onde Pedro trabalha passe por dificuldades financeiras. Porém, não podemos entender porque os primeiros afetados são os funcionários, que já possuem rendimentos bastante limitados e que dificilmente tem reservas financeiras que lhes possibilitem passar por este momento sem maiores prejuízos. Ao invés de tentar resolver a situação de outra maneira, o empresário opta por descapitalizar o seu bem mais precioso: os recursos humanos responsáveis pela produção da olaria. Esta é mais uma mostra de como os empregados são simples peças no jogo de xadrez corporativo: o paternalismo acaba quando os interesses e necessidades dos empresários entram em jogo.

Outro fato que também expõe esta realidade é o altíssimo número de desempregados: de acordo com o IBGE, entre agosto e

outubro de 2017, eram 12,2% da população. A mesma pesquisa mostra que o número de pessoas que trabalham sem carteira assinada havia subido 2,4% em relação aos números anteriores, atingindo 11 milhões de pessoas. Ou seja, em momento que a economia entra em recessão, o desemprego espalha-se constantemente, sendo considerado a melhor solução para que o empresário possa estabilizar-se ou se recuperar financeiramente. Aos trabalhadores, cabe viver na informalidade ou esperar que o mercado reaja para poder encontrar suas ferramentas de sobrevivência. Grande parte das empresas se recuperam ou resistem à crise: quanto aos funcionários, apoiam-se em outras alternativas, como a informalidade, a migração, de forma que se agrava ainda mais sua condição de precariado.

Porém, apesar de todas as situações narradas pelos entrevistados, é possível perceber que há neles um sentimento de conformidade com suas situações e apeço pelo trabalho. Lúcia, por exemplo, que hoje trabalha no Centro de Referência e Assistência Social no cargo de auxiliar, diz que, se não houvesse outra alternativa, poderia retomar a vida na olaria. *“Porque eu ainda agradeço a Deus, né, porque a gente hoje ainda tem vida, tem saúde né? Hoje eu não sei se eu ia poder trabalhar numa cerâmica, mas, se não tivesse outra coisa eu ainda voltava... eu voltava.”* (Lucia, entrevistada, 2017).

Pedro, mesmo estando um trabalho que é desgastante e mal remunerado, afirma que gosta de trabalhar na cerâmica. Quando o mesmo citou que gostaria de ter um salário maior e de exercer uma função onde não trabalhasse de pé o dia todo, podemos interpretar que não há desejo de seu desvincular no trabalho na olaria, apenas de ter condições melhores para exercer suas funções. Pinheiro (2015, p. 343) explica melhor este sentimento:

A olaria é o núcleo da vida do trabalhador oleiro. A vida do oleiro transcorre em meio à fabricação de artefatos cerâmicos, muitas vezes é o único ofício que o trabalhador domina e, apenas por meio dele, pode garantir a reprodução material e imaterial sua e da família. Desse modo, é natural que os sonhos e os horizontes dos trabalhadores oleiros tenham como referência o mundo do trabalho.



Maria, agora aposentada, sente saudades do tempo que trabalhava na olaria, apesar de todos os problemas de saúde que lhe acompanham gerados pelo trabalho exaustivo:

*Eu ainda tenho saudade de... de lá, sabe, só que agora mudou tudo, é guarda, tem guarita, então outro dia eu fui lá e não me deixaram entrar não. Aí disseram: “Ah, é só ligar pra eles que eles autorizam a senhora pra entrar.” Eu disse: só pra matar a saudade. Mas era bem gostoso aquele tempo que a gente trabalhava. (Maria, entrevistada, 2017).*

Pela sua fala, percebe-se uma ponta de tristeza ao verificar que hoje as portas não estão mais abertas. Esta fala é importante, pois, como citamos anteriormente, é uma prioridade dos trabalhadores o bom desempenho da empresa, visto que enxergam como sendo parte de sua família, o seu progresso é o progresso de todos que lá trabalham. Porém, a partir do momento do afastamento, Maria não se sente mais acolhida pela olaria, sendo tratada com insignificância, revelando assim o fim do vínculo com a relação paternalista.

Uma contradição parece uma maneira acertada de mostrar a importância desta discussão. Pergunto a Maria se a empresa havia oferecido cursos de qualificação enquanto era funcionária, ao que ela responde:

*Deram. Deram, ai eles botaram assim, porque daí a empresa começou assim a crescer, sabe, então eles faziam aquele...aquela que eles vinham de fora, não tem, que é aquele selo de qualidade, telha de qualidade, então eles davam o curso pra gente, dava aula lá dentro, a gente arriava, levava roupa, tomava banho, de lá mesmo já ia pra aula que tinha um refeitório e eles pagavam professora e a professora ia. Mas aquilo assim nunca entrou na minha cabeça, eu só aprendi a fazer o... o meu nome. Entendeu? Só o meu nome. Ainda mal... Daí eles treinavam a gente, treinava toda vida direto, pra gente treinar. Eu dizia: Ai, meu*

*Deus do céu, que encrenca agora. E eles diziam: “Vocês vão estudar”. E aquelas apostilas... Ai eu chegava em casa, meus filhos faziam a pergunta, eles liam pra mim, né, aquilo ali, e depois eles faziam a pergunta, ai eu respondia. Ai lá ela dizia assim, ai a dona. botava: “Dona Maria., que isso, que é aquilo. A senhora respondendo três, quatro perguntas já é a conta.” Ai tinha o... como é... os...aquele... o selo 9001<sup>22</sup>, mais outras coisas lá que agora me esqueci. Mas eles sempre deram curso pra gente, deram a palestra, tudo. É porque eu sou burra mesmo. Sou burra mesmo. (Maria, entrevistada, 2017).*

Nesta fala de Maria, podemos perceber diversas situações. Uma delas é uma imensa contradição: a exigência de os trabalhadores fazerem os treinamentos demonstra o quanto a empresa evoluiu com o passar dos anos, inclusive objetivando obter certificações de qualidade. Esta situação nos revela um dado interessante: em 2011, segundo o Relatório Estadual do SEBRAE, Santa Catarina dispunha de 403.949 empresas. Porém, de acordo com o INMETRO, se observarmos as que possuem a certificação ISO 9001, chegaremos a apenas um número de 1.180, ou seja, menos de 0,3% do total.

Para obtenção do ISO 9001, de acordo com o INMETRO, há uma série de fatores a se considerar para que a empresa seja adequada às conformidades exigidas, como por exemplo, se obedece aos padrões metrológicos exigidos e se suas normas técnicas estão atualizadas. Em troca, quando em posse da certificação, a empresa goza de uma aura de qualidade a ser exibida para clientes e fornecedores. Pelo pequeno número de empresas que do ISO dispõe em Santa Catarina, podemos perceber que trata-se de um processo, apesar de importante, bastante complexo e oneroso. Ou seja, em sua maioria é obtido por empresas em expansão ou manutenção de boa atividade financeira.

Assim, podemos entender que a empresa na qual Maria trabalhava dispõe de uma situação financeira boa e que tende a

---

<sup>22</sup> A norma regulamentadora ISO 9001 estabelece padrões para o Sistema de Gestão de Qualidade (SGQ) de uma organização.

melhorar, visto que busca se modernizar constantemente de acordo com as exigências do mercado e também da certificação. Em contraponto, a saúde de dona Maria entrou em um caminho sem volta com o problema que desenvolveu em seu braço, se aposentando por invalidez. Sua juventude e vigor físico ficaram para trás, mesmo que quisesse não poderia mais exercer a atividade que antes desempenhava. Talvez a saudade que diz sentir também se confunda com um saudosismo de sua juventude, na qual tanto fez pela empresa e depois foi posta de lado, como um brinquedo com defeito esnobado por uma criança.

Outro ponto que nos chama a atenção é em relação à qualificação. Por mais que seja indiscutível a importância da educação dos trabalhadores dentro da empresa, que potencializa o rendimento do funcionário e lhe dá possibilidades de adquirir um conhecimento que, no caso de Maria, provavelmente não teria fora do ambiente de trabalho, pode-se notar a falta de sensibilidade do empregador em relação à trabalhadora. Em outro trecho da entrevista, quando lhe perguntei qual sua escolaridade, Maria me respondeu: *Não, eu nunca estudei. Naquele tempo era na roça.* (Maria, entrevistada 2017). Na parte da entrevista que transcrevemos, Maria nos conta que só sabia escrever seu nome, e diz que era burra pra aprender.

A impressão que nos passa é que em momento algum a empresa preocupou-se em fornecer a educação básica para a trabalhadora, como, por exemplo, desenvolve-la na leitura e na escrita. E sim, buscou qualifica-la apenas no que era importante para o desenvolvimento da olaria. Pela fala de dona Maria, os treinamentos viraram um suplício: ao invés de repousar quando chegava em casa após o trabalho, precisava pedir o auxílio dos filhos para entender melhor do que se tratava. Tendo aprendido somente a escrever seu nome, fica claro que não conseguia ler os materiais, aumentando ainda mais sua dificuldade.

É visível seu embaraço quando profere a frase: *Ai, meu Deus do céu, que encrenca agora* (Maria, entrevistada, 2017). E como os treinamentos eram constantes, pode-se imaginar por quantas vezes sentiu-se angustiada, terminando sua fala com a seguinte expressão: *É porque sou burra mesmo. Burra mesmo* (Maria, entrevistada, 2017). Vê-se que em sua compreensão acaba se culpando, ferindo a própria autoestima e não se considerando apta a aprender, o que provavelmente lhe causou momentos estressantes que poderiam ser descartados. Ao invés disso, a empresa deveria investir em uma

educação básica para a trabalhadora, o que resultaria em um desempenho melhor para ambas. Se tivesse tido acesso a uma educação de qualidade, a vida de dona Maria poderia ter sido completamente diferente.

Desta forma, conseguimos perceber ao longo do capítulo diversas situações que evidenciam a precarização destes trabalhadores de olaria. Suas lutas pela sobrevivência anexadas às situações encontradas em seu cotidiano explicitam os percalços pelos quais suas jornadas passaram. É possível perceber que mesmo diante de episódios que lhes causam enfermidades, ou de uma remuneração considerada pelos próprios inferior ao que merecem, não há esmorecimento por parte destas pessoas. Ao contrário, mesmo diante de condições improváveis prosseguiram fazendo o melhor pela sua empresa, mesmo que não fosse o melhor para si.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

*O precariado pode ser identificado por uma estrutura característica da renda social, que confere uma vulnerabilidade que vai bem além do que seria transmitido pela renda financeira recebida em um momento específico. (...) Eles são mais vulneráveis do que muitos grupos com rendas mais baixas que mantêm formas tradicionais de apoio da comunidade e são mais vulneráveis do que os empregados assalariados quem tem rendimentos financeiros similares, mas que tem um conjunto de benefícios da empresa e do estado (Standing, 2013, p.30).*

Durante esta pesquisa, procuramos demonstrar as condições de trabalho e sobrevivência que levam os trabalhadores de olarias de Sangão a uma condição de precariado, sendo em muitos momentos privados de seus direitos, submetidos a uma condição de exploração, influenciados por relações paternalistas junto aos empresários que desta forma conseguem usufruir de sua força de trabalho até a exaustão.

Há que se admitir que muito evoluiu desde que Sangão iniciou sua jornada na busca de se tornar um polo cerâmico. A queda da informalidade é a maior demonstração desse ciclo evolutivo: o número de trabalhadores e empresas registradas passaram por um aumento exponencial nas últimas décadas, e em nossos entrevistados é possível perceber em sua maioria o registro em carteira atualmente. Porém, são os reflexos de outrora que ainda deixam rastros: assim como a trabalhadora que nos emociona ao contar que já poderia estar aposentada, não fossem cinco anos de trabalho sem registro nas cerâmicas, será a situação daqueles que contam trabalhar nas olarias desde os 12 anos? Suas vidas desde cedo se comprometeram com este universo de trabalho, porém no momento em que se espera a segurança da aposentadoria, nem sempre terão juntado os anos de contribuição necessários para tal. Terão assim sido privados de seus direitos, a principal característica do precariado.

Se outrora encontrávamos olarias pequenas, com produção artesanal e em pequena quantidade, hoje podemos perceber que esta

realidade é cada vez mais rara: com processos automatizados, visam lucros superdimensionados, obtidos através da exploração de mão-de-obra. Esta é submetida a trabalhos repetitivos, e os executam até a exaustão, visto que em sua consciência estão beneficiando a empresa e provando seu valor ao extraírem até a última gota de seu suor nas máquinas da empresa.

As migrações são um fator significativo, onde se modifica toda a configuração da vida do sujeito. Podemos compreender tanto pelos questionários e preponderantemente pelas nossas entrevistas que grande parte de nosso público-alvo é migrante, e o que lhes atrai é a possibilidade de trabalho. Vieram atraídos pela mudança, porém concordamos com as análises de Durham (1984, p. 112), onde “... limitam-se em geral a dizer que emigraram para ‘mudar de vida’ e porque ‘a vida na roça era muito difícil’, mas não conseguem precisar nem em quem consistem as possibilidades e melhoria, nem quais os elementos negativos da situação anterior.” Ou seja, vieram para laborar nas olarias. Emprego há: porém, as condições de vida são realmente melhores que as anteriormente vivenciadas? Esta pergunta fica no ar, carecendo de firmes argumentos e ampla reflexão para ser respondida.

Nesta pesquisa foi possível adentrar o universo do trabalho nas olarias através do olhar de nossos entrevistados. Mais do que utilizar outros estudos, nos propusemos a conhecer novas realidades, de acordo com o ponto de vista dos indivíduos que conosco colaboraram. Este é o ponto de Thompson (1968, p. 185), quando nos mostra que “a teoria está sempre recaíndo numa teoria ulterior. Ao recusar a investigação empírica, a mente está para sempre confinada aos limites da mente.” Foi nas palavras de Pedro, Maria, João, Lucia e Regina, assim como nos participantes do questionário, que encontramos as informações mais significativas, e que nos evidenciaram a precarização existente em suas vidas.

Seus relatos sobre as condições de sobrevivência decorrentes do trabalho nas cerâmicas nos forneceram todos os indicativos necessários para afirmar que existência é precarizada. E que não há ciência desta condição por parte de nossos entrevistados. Parafraseando Standing (2013, p. 12), “o precariado está nas primeiras fileiras, mas ainda tem que encontrar a voz para trazer à baila sua agenda.”

Quando contam sobre seu trabalho exaustivo, os baixos salários, as doenças ocupacionais que lhes causaram a invalidez deixando-lhe com toda uma vida de privações, a falta de benefícios,

a desvalorização frente à sua experiência, a falta de perspectivas para o futuro, não é com revolta que procedem. Há uma sensação de injustiça, porém acobertada por um sentimento de saudosismo e conformação. Há a “amizade” do patrão, o carinho dos colegas do trabalho, que parecem sobrepor qualquer infortúnio gerado no ambiente fabril. Assim, a impressão que nos passa é de que há apenas que se ter gratidão pela vida, e que ter sobrevivido às provações da vida na olaria já é uma grande vitória.

Enquanto nos contavam suas experiências, os entrevistados pareciam pela primeira vez perceber sua situação de precariado, como se, por nunca terem ouvido em voz alta palavras sobre sua própria vida, a mesma não existisse daquele modo. Talvez um olhar de um sindicato atuante, serviria para despertar nos trabalhadores a conscientização da realidade, e os engajaria para lutar por dias melhores. Como está, a vida corre dia após dia sem nada que os beneficie. Parecem não ter forças para lutar.

Enquanto isso, as fábricas se modernizam, os padrões enriquecem e quando passam por dificuldades financeiras recuperam-se dividindo esta conta com o empregado, através de atrasos salariais ou até demissões. Em nossa pesquisa e em outras que estudamos, como as de Maciel ou de Pinheiro, podemos perceber que estas práticas são comuns nas olarias, independente de seu porte ou localização.

A realização desta pesquisa nos deixou com inúmeras indagações e com a necessidade de explorar outros territórios da vida destas pessoas. Podemos futuramente ampliar nossos estudos abordando temáticas relacionadas à vida familiar e social dos trabalhadores, a mudança de suas rotinas proporcionada pelo avanço da tecnologia, a questão de gênero que envolve o trabalho das mulheres trabalhadoras das olarias, assim como as ações de fiscalização realizadas por órgãos como Ministério do Trabalho e fundações ambientais.

E aos meus olhos carece uma verdadeira ampliação de pesquisas envolvendo estas pessoas. Durante o meu período de estudo, pude me deparar com uma quantidade muito significativa de trabalhos envolvendo o segmento cerâmico, mais especificamente sobre as inovações tecnológicas, os diferentes materiais disponíveis ou a forma de gestão nas olarias. Porém, sobre o verdadeiro tesouro das empresas, a mão-de-obra que compõe as fileiras a atuar nas prensas, fornos, marombas, quase nada se fala. É preciso dar voz a este trabalhador, ouvir seus anseios e necessidades, se lamentar e

também se deleitar com suas histórias. Suas mãos calosas é que  
manejam o barro que ajuda a construir este país.



## 6 REFERÊNCIAS:

ABREU, Rita de Cássia. **Crescimento socioeconômico da região sul de Santa Catarina e sua relação com a construção da BR 101**. Florianópolis: UFSC, 2006.

Agência Brasileira de Desenvolvimento Industrial. **Estudo técnico setorial da cerâmica vermelha**. Brasília, 2016.

ALVES, Maria A.; TAVARES, Maria A. **A dupla face da informalidade do trabalho: “autonomia” e precarização**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2006.

AMUREL. Dados dos Municípios: População. Disponível em: <http://www.amurel.org.br/cms/pagina/ver/codMapaItem/46706>

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e negação do Trabalho. São Paulo: Editora Boitempo, 1999.

\_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez Editora, 2009. 16ª ed.

BARRETO, Margarida. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: PUC, 2000. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/site/assedio/AMsintomas.php>. Acesso em 08 de Janeiro de 2018.

BARRETO, G.; MESQUITA, I.; SANTOS L. **História oral**: Metodologias constitutivas de narrativas históricas. Revista NUPEM, Campo Mourão, v.5, nº 08, jan./jul. 2013.

BBC Brasil. A psicologia por trás da insistência em trabalharmos doentes. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/vert-cap-37717992>. Acesso em 12 de Dezembro de 2017.

BERETTA, Gislaine. **As facetas do trabalho feminino e a questão de gênero**: As Trabalhadoras das Olarias de Morro da Fumaça. Criciúma: Unesc, 2013.

BIAGIONI, Daniel. **Mobilidade social e migração interna no Brasil**. Trabalho apresentado em workshop da Escola de verão sobre as desigualdades interdependentes da América Latina, realizado pelo Centro de Estudo das Metrôpoles (CEM/ CEMBRAP). 2010.

Boletim Informativo do SINDICER. **COOPEMI: Extração com sustentabilidade**. Morro da Fumaça, Outubro de 2012. Edição 02, ano 01.

BOSI, Eclea. **Memória: enraizar-se é um direito fundamental do cidadão**. Revista Dispositiva. Minas Gerais, nº 02, p. 196-198, 2012. Entrevista concedida a Mozahir Salomão Bruck.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm)>. Acesso em 15 de Dezembro de 2017.

\_\_\_\_Lei Complementar nº 150/2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LCP/\\_\\_\\_\\_Lcp150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/____Lcp150.htm)> Acesso em 31 de Julho de 2017.

\_\_\_\_Ministério do Trabalho e Emprego. **Inspeção do trabalho**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/fiscalizacao-combate-informalidade/inspecao-do-trabalho>>. Acesso em 28 de Julho de 2017.

CAGED). **Perfil do município**. Disponível em <[http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged\\_perfil\\_municipio/index.php](http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php)> Acesso em 03/Março/2017.

CARDOZO, Janete Silvano. **Proposta de modelo para reabilitação da área degradada pela extração de argila e areia no município de Morro da Fumaça/SC**. Criciúma: Unesc, 2006.

COLONETTI, Ricardo Alves. **Trajetória da indústria de revestimentos cerâmicos do sul catarinense**. Revista Cerâmica Industrial, Maio/Junho, 2016.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010. 3ª ed.

DAVID, Patrícia. **História oral: Metodologia do diálogo**. São Paulo, Unesp, v. 9, n. 1, p. 157-170, janeiro-junho, 2013.

DAL MOLIN, Michele Rosso. **Avaliação de riscos à saúde e segurança do trabalho em uma indústria cerâmica: Estudo de caso**. Criciúma: Unesc, 2014.

Diário do Sul. **Homem morre soterrado por máquina**. Disponível em: <http://diariodosul.com.br/SITE2015/noticia/27796/Homem-morre--soterrado-por-maquina.html> Acesso em 04 de Outubro de 2017.

DRAUZIO VARELA. **Entrevista com Dr. Sérgio Luiz Cecchia sobre dor no ombro**. Disponível em: <https://drauziovarella.com.br/entrevistas-2/dor-no-ombro/> Acesso em 20 de Novembro de 2017.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios**. Caderno CRH, Salvador, v. 24, p. 37-57, 2011.

DURHAM, Eunice R. **A caminho da cidade**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1984. 3ª ed.

ESTERCI, Neide. **Escravos da desigualdade: um estudo sobre o uso repressivo da força de trabalho hoje**. Rio de Janeiro: Centro Eldestein de Pesquisas Sociais, 2008.

FAQUIN, Giulia. **Precarização e mundo do trabalho: As formas atuais de precarização trabalhista e os instrumentos jurídicos para o seu enfrentamento nos casos de terceirização, pejetização e condição análoga ao escravo**. Criciúma: UNESC, 2015.

FARIAS, G; FARIAS, S.M.D; ZANELATTO, J.H. **História política de Sangão**: A trajetória das disputas pelo poder político municipal. São Paulo: Editora Scortecci, 2010.

FERREIRA, Angela. **A história da tecnologia no processo produtivo nas cerâmicas de telhas no município de Sangão-SC**. Criciúma: Unesc. 2009.

FIESC: **Rotas estratégicas setoriais para a indústria catarinense 2022**: Cerâmica. Florianópolis: 2014.

FILHO, Alcides Goularti. **Formação econômica de Santa Catarina**. Florianópolis: Editora UFSC, 2007. 3ª ed.

G1. **“Há uma grande subnotificação de acidentes”, diz pesquisadora**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/ha-grande-subnotificacao-de-acidentes-diz-pesquisadora-20808634>> . Acesso em 12 de Dezembro de 2017.

\_\_\_\_ **Jovem perde o braço durante acidente em olaria em Bragança**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/para/noticia/2016/11/jovem-perde-o-braco-durante-acidente-em-olaria-de-braganca.html>> Acesso em 04 de Outubro de 2017.

\_\_\_\_ **Olarias são multadas em Cabreúva por irregularidades trabalhistas**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/sao-paulo/sorocaba-jundiai/noticia/2016/10/olarias-sao-multadas-em-cabreuva-por-irregularidades-trabalhistas.html>>. Acesso em 31 de Julho de 2017.

\_\_\_\_ **PIB Brasileiro recua em 2016 e tem a pior recessão da história**. Disponível em: <<http://https://g1.globo.com/economia/noticia/pib-brasileiro-recua-36-em-2016-e-tem-pior-recessao-da-historia.ghtml>> Acesso em 18 de Dezembro de 2017.

\_\_\_\_ **Salário mensal do brasileiro teve queda de 32% em 2015, aponta IBGE**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/salario-medio-mensal-do-brasileiro-teve-queda-de-32-em-2015-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em 23 de Julho de 2017.

GOMES, Marcos Hister Pereira. **Manual de prevenção de acidentes e doenças do trabalho nas olarias e cerâmicas vermelhas de Piracicaba e região.** Cerest: Piracicaba, 2012.

GOOGLE MAPS. **Mapa de Sangão.** Disponível em: <<http://maps.google.com>> . Acesso em 08 de Janeiro de 2018.

GOULARTI, Juliano Giassi. **Migrações, desruralização, urbanização e violência em Santa Catarina.** Revista NECAT, Ano 4, nº 7, Jan-Jun de 2015.

IBGE. **Evolução do emprego com carteira de trabalho assinada.** Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/\\_\\_\\_\\_e\\_nova/Evolucao\\_emprego\\_carteira\\_trabalho\\_assinada.pdf](https://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/____e_nova/Evolucao_emprego_carteira_trabalho_assinada.pdf) Acesso em 24 de Julho de 2017.

\_\_\_\_ **Resultado da amostra: Nupcialidade, fecundidade e migração** Disponível em: <[https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-demografico/\\_\\_\\_\\_demografico-2010/amostra-nupcialidade-fecundidade-e-migracao](https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/censo-demografico/____demografico-2010/amostra-nupcialidade-fecundidade-e-migracao)> Acesso em 18 de Fevereiro de 2017.

INMETRO. **Avaliação de conformidade.** Disponível em: <<http://www.inmetro.gov.br/inovacao/publicacoes/acpq.pdf>> Acesso em 12 de Dezembro de 2017

KONIG, Jeferson dos Santos. **Aspectos do turnover em uma indústria do setor cerâmico da região sul de Santa Catarina.** UNESC, Criciúma, 2014.

MACIEL, Cleiton Ferreira. **Homens do barro e estratégias empresariais: um estudo da relação capital-trabalho no Pólo oleiro-cerâmico da Região Metropolitana de Manaus-AM.** Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2013.

MARCONI, M. A; Lakatos, E. M. **Fundamentos da metodologia científica.** São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MORAES, Ciro Dandolini de. **Riscos laborais em indústrias de cerâmica vermelha da região de Morro da Fumaça – SC.** UNESC, Criciúma, 2015.

MOREIRA, Carlos Augusto Amaral. **O paternalismo nas organizações brasileiras:** reflexões à luz da análise cultural de empresas do polo têxtil de Americana. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2005

NUNES, Michelline. **O impacto da BR 101 no crescimento econômico de Criciúma no período de 1960 a 1980.** Florianópolis: UFSC, 2006

PAIVA, Odair da Cruz. **História: debates e tendências-** v.7, nº01, jan/jun 2007, p. 75-92, 2º semestre de 2008.

PINHEIRO, Hamida Assunção. **Oleiros da vida:** Trabalho, ambiente e o futuro dos trabalhadores do barro em Iranduba (AM). Manaus: UFAM, 2015.

\_\_\_\_\_. **Tramas e dramas do trabalho oleiro do amazonas.** In: 4º Encontro Internacional de Política Social, Vitória, 06 a 09 de Junho de 2016.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Administração de cargos e salários.** 11 ed. Ed. São Paulo: LTr, 2005.

Portal Reaja Servidor. **Trabalho: pesquisa aponta que, mesmo doente, trabalhador continua trabalhando por medo de perder o emprego.** Disponível em: <https://reajaservidor.wordpress.com/2017/01/10/trabalho-pesquisa-aponta-que-mesmo-doente-trabalhador-continua-trabalhando-por-medo-de-perder-o-emprego/>. Acesso em 10 de Outubro de 2017.

Portal de Notícias UOL. **IBGE aponta aumento do desemprego em Outubro.** Disponível em: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2017/11/30/desemprego-outubro-ibge-pnad.htm>. Acesso em 12 de Dezembro de 2018.

POSSAMAI, Cristiane Alves Batista. **O assédio moral, suas implicações e a possibilidade de equiparação ao acidente de trabalho.** Criciúma: Unesc, 2013.

RAUEN, Fabio José. **Roteiros de iniciação científica:** Os primeiros passos da pesquisa científica desde a concepção até a produção e apresentação. Palhoça: Ed. Unisul, 2015.

RAIS. **Relatório de informações de estabelecimentos e vínculos.** Disponível em: [http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged\\_rais\\_estabelecimento\\_id/caged\\_rais\\_estabelecimento\\_basico\\_tab.php](http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_rais_estabelecimento_id/caged_rais_estabelecimento_basico_tab.php) Acesso em Março de 2017.

SAMUEL, Raphael. **História local e história oral.** Revista Brasileira da História. São Paulo, V.9, nº 19, p-219-243, set. 89/fev. 90.

SAVIATO, Fabiana Muffato. **Avaliação do atendimento das normas reguladoras de segurança para cumprimento do termo de compromisso de ajustamento e conduta:** Estudo de caso de uma cerâmica de fabricação de telhas no sul de Santa Catarina. Criciúma: Unesc, 2012.

SERAFIM, J. G; ZANELATTO, J.H. **Experiências de trabalhadores na extração de pedras graníticas em Sangão-1960-1990.** Revista Mundos do Trabalho, vol. 2, agosto-dezembro de 2010, p. 264-379.

Serviço Brasileiro de Apoio as Micro e Pequenas Empresas. **Santa Catarina em números.** Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Anexos/Relatorio%20Estadual.pdf>>. Acesso em 12 de Dezembro de 2017.

Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI. **Mapa do trabalho industrial.** Disponível em: <[http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo\\_18/2016/10/19/12033/ApresentaoMapadoTrabalhoIndustrial20172020.pdf](http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2016/10/19/12033/ApresentaoMapadoTrabalhoIndustrial20172020.pdf)>. Acesso em 20 de Julho de 2017.

Serviço Nacional da Indústria - SESI. **Manual de segurança e saúde no trabalho:** Indústria de Cerâmica Estrutural e Revestimento / Gerência de Segurança e Saúde no Trabalho. São Paulo: SESI, 2009. 236 p.

SIDRA. **Banco de dados agregado.** Disponível em: <<http://www2.sidra.ibge.gov.br/cd/cd2010RgaAdAgsn.asp>>  
Acesso em Fevereiro de 2017.

Sindicato da Indústria da Cerâmica Vermelha. **Associados.** Disponível em: <<http://www.sindicermf.com.br/?link=sindicer>>  
Acesso em 20 de Julho de 2017.

SPADER, Rodrigo Zilli. **Introdução de novos materiais em massas de telhas cerâmicas.** Criciúma: Unesc, 2009.

STANDING, Guy. **O Precariado e a Luta de classes.** Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 103, 2014.

\_\_\_\_\_. **O Precariado:** A Nova Classe Perigosa. Belo Horizonte: Editora Autêntica, 2015.

TEIXEIRA, Déa Lúcia Pimentel. **A estrutura do poder, o paternalismo e o papel da assessoria técnica gerencial na pequena empresa industrial.** Revista de Administração de Empresas, vol 24, nº 02, São Paulo. Abr/Jun 1984.

THOMPSON, E.P. **A formação da classe operária inglesa:** A Árvore da Liberdade. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra, 2004.

ZANELATTO, João Henrique. **Homens do barro:** Experiência de trabalhadores da cerâmica vermelha (olarias) em Morro da Fumaça. Florianópolis: UFSC, 2008.



## **APÊNDICES**



**Apêndice A: Cessão pública de direitos de depoimento oral e compromisso ético de não identificação do depoente**

Pelo presente documento, eu, \_\_\_\_\_,

RG: \_\_\_\_\_ emitido pelo(a):  
\_\_\_\_\_, domiciliado/residente em

(Av./Rua/nº./complemento/Cidade/Estado/CEP): \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**declaro ceder ao (à) Pesquisador(a):** Gabriela Rech Salib, CPF:048.549.499-02, RG:208.565.9478 ,emitido pelo(a) SSP/RS, residente em Rua Hermógenes Damiani, 69, bairro São João Margem Esquerda, Tubarão, SC, Cep: 88708-530, **sem quaisquer restrições quanto aos seus efeitos patrimoniais e financeiros, a plena propriedade e os direitos autorais do depoimento de caráter histórico e documental que prestei ao(à) pesquisador(a)/entrevistador(a) aqui referido(a)**, na cidade de \_\_\_\_\_, Estado \_\_\_\_\_, em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_, **como subsídio à construção de sua dissertação de Mestrado Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense (Unesc)**. O(a) pesquisador(a) acima citado(a) fica conseqüentemente autorizado(a) a utilizar, divulgar e publicar, para fins acadêmicos e culturais, o mencionado depoimento, no todo ou em parte, editado ou não, bem como permitir a terceiros o acesso ao mesmo para fins idênticos, com a ressalva de garantia, por parte dos referidos terceiros, da integridade do seu conteúdo. **O(a) pesquisador(a) se compromete a preservar meu depoimento no anonimato, identificando minha fala com nome fictício ou símbolo não relacionados à minha verdadeira identidade.**

Local e Data: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de  
\_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(assinatura do entrevistado/depoente)



## **Apêndice 2: Questionário aplicado aos trabalhadores das olarias de Sangão (49 respondentes):**

Este questionário será utilizado como subsídio para a dissertação: “Trabalho e Migração: trabalhadores das olarias do município de Sangão no período 1980-2016”, desenvolvido pela aluna Gabriela Rech Salib, do Mestrado em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Sua participação é de extrema importância!

- 1) Sexo: (        ) Feminino        (        ) Masculino
- 2) Idade: \_\_\_\_\_anos
- 3) Estado civil: \_\_\_\_\_
- 4) Cidade em que nasceu: \_\_\_\_\_
- 5) Se não é natural de Sangão, reside há quanto tempo no município? \_\_\_\_\_
- 6) Se não é natural de Sangão, qual o principal motivo para ter se mudado para o município? \_\_\_\_\_
- 7) Tem filhos? (    ) Sim    (        ) Não
- 8) Se tem filhos, quantos? \_\_\_\_\_
- 9) Além de você, quantas pessoas residem na sua casa?  
\_\_\_\_\_
- 10) Quem são as outras pessoas que residem na sua casa (seus pais, seus filhos, esposa(o), outros parentes ou amigos...)? \_\_\_\_\_
- 11) Sua casa é própria? (    ) Sim    (        ) Não
- 12) Se sua casa é própria, há quanto tempo adquiriu?
- 13) Se sua casa não é própria, qual a condição?  
(        ) Alugada        (        ) Empréstada        (        ) Cedida pela empresa
- 14) Sua família recebe Bolsa Família ou participa de algum outro programa de distribuição de renda do governo federal? Se sim, qual?  
\_\_\_\_\_
- 15) Qual sua escolaridade? \_\_\_\_\_
- 16) Há quanto tempo você trabalha em olarias? \_\_\_\_\_
- 17) Antes de trabalhar em olarias, qual sua profissão? \_\_\_\_\_
- 18) Qual sua função atual na olaria e há quanto tempo você trabalha nesta função? \_\_\_\_\_

- 19) Em quantas olarias já trabalhou além desta? \_\_\_\_\_
- 20) Você trabalha com carteira assinada? \_\_\_\_\_
- 21) Você já trabalhou alguma vez sem carteira assinada em olarias? \_\_\_\_\_
- 22) Qual seu salário atual? \_\_\_\_\_
- 23) A olaria disponibiliza benefícios, como plano de saúde, auxílio alimentação? Se sim, que benefícios? \_\_\_\_\_
- 24) Você recebe um percentual de insalubridade? \_\_\_\_\_
- 25) Você é sindicalizado? \_\_\_\_\_
- 26) Se sim, quais principais benefícios o sindicato apresenta para você? \_\_\_\_\_
- 27) Se não, já foi sindicalizado alguma vez? \_\_\_\_\_
- 28) Você já participou de alguma reunião de sindicato? \_\_\_\_\_
- 29) Você já fez parte da diretoria de algum sindicato? \_\_\_\_\_
- 30) Tem vontade de procurar emprego em outra coisa que não em olaria? \_\_\_\_\_