



## AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO EM BLUMENAU/SC: A QUESTÃO DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

Karin Cristiane Freitag<sup>1</sup> - FURB – karin\_freitag@yahoo.com.br  
Leonardo Brandão<sup>2</sup> - FURB – brandaoleonardo@uol.com.br

### Introdução

Este texto apresenta resultados de um estudo que foi originalmente produzido como dissertação de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da FURB. Ele objetiva evidenciar as estratégias que as indústrias têxteis da região de Blumenau utilizam para retenção de mão de obra, através da oferta de benesses aos trabalhadores. A partir disso, discute-se como o Poder Público contribui na exploração da mão de obra quando suprime direitos sociais. Os reflexos da reestruturação produtiva são perceptíveis no processo e nas relações de trabalho com consequências sérias em face das novas mudanças organizacionais adotadas nas indústrias têxteis, como por exemplo, o enfraquecimento da organização política dos trabalhadores. A metodologia utilizada para a produção do trabalho foi através de pesquisa bibliográfica, entrevistas semiestruturadas, questionários, coletas de dados em *sites* e revistas de distribuição interna das empresas. Os resultados da pesquisa apontam que a relação capital-trabalho aparece metamorfoseada em “novas” formas de gestão, as quais representam para os trabalhadores a reconquista da liberdade e qualidade de vida, porém, algumas vezes pode precarizar suas próprias condição de trabalho, vida e direitos sociais, e ainda enfraquecer a luta política dos trabalhadores, especialmente pela falta de efetividade das políticas públicas.

### 1. O processo de industrialização em Blumenau.

Diversos foram os motivos de imigração europeia para o Brasil, especialmente na região sul do país. A necessidade de expandir o capital e as crises cíclicas do sistema capitalista emergente conectaram os espaços europeus com o Vale do Itajaí. Os imigrantes europeus traziam consigo uma base sociocultural de raízes no trabalho disciplinado das corporações de ofícios, dando um novo rumo a economia e sendo responsáveis pelo

---

<sup>1</sup> Assistente Social em políticas públicas de Blumenau e Mestre em Desenvolvimento Regional pelo Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Regional da FURB. E-mail: karin\_freitag@yahoo.com.br

<sup>2</sup> Doutor em História (PUC-SP). Professor do Programa de Pós Graduação em Desenvolvimento Regional da FURB. E-mail: brandaoleonardo@uol.com.br

surgimento de indústrias familiares, especialmente no ramo têxtil (KOHLHEPP; RENAUX, 2000, p. 162).

Em 1874, a população de Blumenau chegava em torno de 7.000 habitantes, sendo a maioria alemã, seguidos de italianos e poloneses, os quais se instalavam na periferia da colônia. Anos mais tarde, a partir de 1880, mais alemães chegam ao país, eram 71% dos 16.000 habitantes. Dentre eles, encontramos já os tecelões responsáveis pelas primeiras fábricas familiares têxteis em Blumenau e região.

O período da Primeira Guerra (1914 – 1918) foi um dos fatores para o crescimento do setor têxtil em Blumenau, pois puderam utilizar toda sua capacidade produtiva durante o período, garantindo-lhes uma maior autonomia (TOMIO, 2000 p. 73). O que antes era importado da Alemanha, como a matéria-prima, equipamentos, fios e produtos semiacabados, passaram a ser produzidos na cidade. As indústrias têxteis em Blumenau e cidades circunvizinhas consolidaram-se na região, transformando-a num dos polos mais importantes do país nesta época.

O processo de industrialização da região de Blumenau foi vinculado a um contexto maior e essa constituição não é autônoma. Muitas pessoas vieram para a cidade, atraídas pelas riquezas que a industrialização blumenauense apresentava. Os imigrantes vinham em busca de trabalho por ter a qualificação específica aos padrões industriais, em busca de qualidade de vida e ainda para fugir da crise que assolou a Alemanha depois dos conflitos bélicos pós-1945.

Com o crescimento da população urbana em Blumenau, outro público que aparece com destaque são os *operários-colonos*, os quais vinham trabalhar na cidade, na indústria têxtil, mas moravam no campo. Nos seus espaços de moradia, possuíam suas terras e ali tinham produções agrícolas e pecuárias para seu autoconsumo de subsistência, dado os baixos salários pagos pela indústria (THEIS, 2000).

As indústrias têxteis seguiram a década de 1970 continuando a crescer, seu índice chegou a 19,51% e o PIB de Santa Catarina cresceu uma média de 17,6%. Esse segmento saltou de 1,9% de empregos gerados em 1959 para 10,5% em 1980 (TOMIO, 1995). As indústrias se sustentaram no II Plano Nacional de Desenvolvimento, mantendo a taxa de crescimento em altos níveis. Para tanto, o governo militar recorreu ao Fundo Monetário Internacional – FMI, como forma de manter os elevados níveis de investimento produtivos, favorecendo assim o aumento da dívida externa (BARRETO, 2000).

O chamado “milagre econômico” (1969-1973), marcado pelo forte crescimento na economia nacional, começou a dar sinais de esgotamento, colocando em risco o modelo de produção taylorista-fordista acatado nas indústrias têxteis de Blumenau, os quais mostram-se incapazes de conter as contradições do capitalismo. Essa instabilidade financeira nacional na economia local ficou marcada em todo o país na década de 1980, expressando especialmente

na demissão de mais de dois mil trabalhadores do ramo têxtil. Evidencia-se a queda das exportações por parte das indústrias por diversos fatores que influenciaram a credibilidade dos produtos nacionais.

Com a posse do presidente Fernando Collor de Mello em 1990 e a sua política neoliberal, suas medidas extremas transformaram o país, através do confisco de aplicações financeiras, órgãos públicos fechados, demissões, estatais colocadas à venda e mercado aberto às importações. Até essa década, o ritmo do desenvolvimento do processo de reestruturação produtiva ainda era muito lento, comparado aos países centrais, mas foi se desenvolvendo intensamente no transcorrer desse período em questão (ANTUNES, 2004).

A indústria têxtil passou por uma retração econômica, mas por outro lado, o momento trouxe a influência da globalização com investimentos estrangeiros e facilidades de importação. Além disso, teve a concorrência internacional de países com salários baixos, a exemplo da China e da Índia (KOHLHEPP; RENAUX, 2000).

[...] A crise da indústria e a abertura do mercado brasileiro no início dos anos 90 foi o ponto de partida para a revalorização da conscientização e a percepção de uma identidade regional específica. Essa crise exigiu análise da situação regional e, como resposta aos desafios da globalização, uma reestruturação industrial – mas também uma estratégia especificamente regional para superar problemas e garantir o futuro industrial da região (KOHLHEPP; RENAUX, 2000, p. 164).

Estrategicamente, as exigências do mercado levaram ao aprimoramento da produção, foi necessária a migração de especialistas qualificados oriundos de metrópoles, sobretudo de São Paulo. Ressalta-se que essa estratégia fez aumentar ainda mais a mão-de-obra na cidade de Blumenau, na busca de recolocação profissional, atrelado a qualidade de vida, ambiente social, segurança, etc.

As empresas blumenauenses priorizaram a qualidade e a racionalização através do corte de custos e, especialmente, eliminando postos de trabalho considerados supérfluos. Nesse sentido, o processo de reestruturação produtiva no país e também local, ficou evidente com a diminuição dos empregos formais, o fechamento de setores secundários, as demissões em massa, a queda da renda dos operários fabris e a necessidade de qualificação urgente dos trabalhadores têxteis de Blumenau.

Primeiramente por motivos de concorrência internacional foi importado moderno equipamento e máquinas, o que causou forte racionalização no mercado de trabalho. As estruturas empresariais foram então reduzidas, sobretudo fiações e tecelagens que tiveram que fechar. Devido à concorrência com os produtos vindos de países asiáticos, que produzem 40 até 70% mais barato, muitos empregados foram demitidos e setores de produção terceirizados. Em meados dos anos 90 surgiram, pela primeira vez, grandes problemas na exportação devido à sobrevalorização do Real, um

Além disso, outro fator marcante do processo de reestruturação produtiva foi a flexibilização e desregulamentação da legislação trabalhista. Ressalta-se que as características do Toyotismo ficam evidentes na reestruturação produtiva de Blumenau e região; a renovação da acumulação adicional apenas produzida na quantidade negociada, a racionalização, a difusão da prática da terceirização, a flexibilização de produção (tanto no trabalho quanto com os trabalhadores) e a gestão participativa são elementos integrantes e indispensáveis desse novo modelo produtivo.

A reestruturação produtiva trouxe em seu contexto modificações pautadas na lógica capitalista de acumulação de capital e o regime de acumulação flexível, nos modelos de exploração da força de trabalho, propiciando sua precariedade.

Baseado no apresentado, reflete-se que concretamente o capitalismo influencia, recria, recobre e especialmente revoluciona todas as formas de organização social do trabalho, da produção e da vida. Os princípios da produtividade, lucratividade e consumismo passam a influenciar as pessoas, as sociedades e nações, criando um *modus vivendi* entre a burguesia e o proletariado.

## **2. Os reflexos dos benefícios sociais nas indústrias blumenauenses**

Atrelado a isto, as configurações do *Welfare State* nos países de capitalismo avançado fazem questionar se no Brasil, com outra realidade política e econômica, tivemos um Estado de Bem-Estar social efetivo que financiasse todas as políticas sociais necessárias para a proteção e reprodução da força de trabalho. Ressalta-se que mesmo nos períodos de redemocratização do Brasil, não se teve políticas sociais de caráter universal. As políticas sociais brasileiras sempre estiveram desprezadas, com restrição de cobertura e em segundo plano, num padrão mínimo de renda, alimentação, saúde, habitação e instrução, o qual deveriam ser asseguradas pelo Estado, como um direito a todos, e não para alguns como medida beneficente (SILVA, 2011, p. 31).

Historicamente as indústrias se apropriaram dessa inexistência de cuidados aos trabalhadores por parte do Estado e começaram a oferecer políticas sociais para manter a constância dos seus operários, oferecendo-lhes os mínimos sociais necessários. E é nesse processo de exploração e na esfera da subjetividade, que se reflete nas técnicas de gestão e planejamento incrementadas como estratégias de criar rotinas e disciplinas inconsciente aos trabalhadores, as quais também acabam se estendendo à família e a vida social.

Nessa lógica, como incremento e estratégia do capital, surgem os benefícios sociais disponibilizados pela indústria, sendo benfeitorias dentro das empresas que, além do salário,

contribuem para o bem-estar do trabalhador. Pode-se afirmar que os benefícios sociais industriais são certas regalias e vantagens concedidas pelas organizações, adicional aos salários, à totalidade ou a parte de seus trabalhadores. Constituem geralmente um pacote de benefícios e serviços integrante da remuneração e servem para livrar os funcionários de uma série de transtornos (CHIAVENATO, 1999, p.271).

No caso de Blumenau, esses benefícios foram sendo incorporados com o passar dos anos nas indústrias têxteis. A influência da cultura europeia, da empresa familiar, somando-se com a tendência da *Era da Competência* foram determinantes para introduzir um novo modelo de gestão empresarial.

Observa-se que a indústria continua sendo um indutor à produção da mais valia e dos lucros capitalistas, entretanto, aos poucos vai camuflando seu caráter disciplinador para uma organização harmônica aos trabalhadores, inclusive que garanta inconscientemente uma fidelização de empregados. É o que confirma uma trabalhadora de uma grande indústria têxtil da região de Blumenau,

“Na verdade era a única oferta de trabalho, mais forte na região, quando você não tem nenhuma qualificação profissional é a área que mais tem na nossa região e que tinha um salário minimamente que possibilita a sobrevivência”.

Temáticas como, responsabilidade social, saúde do trabalhador com atendimento ambulatorial, planos de saúde empresariais, plano de cargos e salários, segurança, lazer, sustentabilidade, cultura, educação/qualificação/capacitação, programas de qualidade de vida, foram sendo absorvidas pelas empresas brasileiras e tendencialmente na gestão de benefícios das grandes indústrias têxteis de toda a região de Blumenau. Mas também assuntos como terceirização, flexibilização e desqualificação do trabalho também vão sendo incorporados na rotina fabril.

Na tabela a seguir, para exemplificar a análise deste estudo, apresenta-se a coleta de dados dos instrumentais utilizados na pesquisa de campo, de algumas indústrias têxteis consideradas de grande porte<sup>3</sup>, em relação aos benefícios oferecidos aos trabalhadores. São elas: Malwee Malhas Ltda., Kyly, Dudalina; Cia Hering Ltda., nessa ordem. A tabela 1 apresenta alguns dos benefícios oferecidos nas empresas mencionadas, conforme divulgado/levantado na pesquisa realizada.

---

<sup>3</sup> Consideramos como grandes indústrias ou indústrias de grande porte, as empresas acima de 499 trabalhadores.

### Alguns dos benefícios sociais oferecidos nas empresas têxteis

- Programa de Qualidade de Vida
- Programa de Desenvolvimento de Lideranças
- Programa de Incentivo à formação
- Programa de inclusão
- Sala de leitura para os trabalhadores
- PPR - Programa de Participação nos Resultados
- Equipe interdisciplinar
- Projeto de voluntariado
- Comemoração em datas especiais
- Ginástica laboral
- Curso de gestantes
- Programa Trainee
- Programas de responsabilidade socioambiental
- Ambulatório com equipe médica
- Segurança no trabalho
- Entrega de brindes em datas comemorativas

Fonte: Revistas internas de distribuição aos trabalhadores e *sites* das empresas.

Como se percebe, os benefícios sociais disponíveis aos trabalhadores pelas indústrias têxteis, assumem um papel importante na sociedade. Especialmente porque são políticas que deveriam e poderiam ser oferecidas com excelência pelo Estado e Poder Público local. Tomar para si políticas centrais e extremamente importantes à vida das pessoas faz com que inconscientemente haja um conformismo por parte dos trabalhadores, o que alguns autores indicam ser um projeto de dominação social por parte do capital. Neste sentido, apresentamos a seguinte fala de um trabalhador, coletada no trabalho de campo:

“Não uso o serviço público porque é mais prático pra mim utilizar lá na empresa, aí as vezes eu percebo que acabo ficando sem um medicamento que é oferecido na rede pública, mas para isso precisava passar pela rede pública e eu acabo não passando, porque é mais conveniente, e se eu fosse lá ia acabar perdendo hora de serviço. Por isso eu utilizo na empresa porque é mais viável”.

Essa questão subjetiva de dominação social contribui para que os trabalhadores percam seu caráter de luta, tanto em relação a melhorias no trabalho, quanto em relação a busca na efetivação de direitos nas políticas públicas. Sabe-se que o principal motivo que mantém os trabalhadores e sua subalternidade é a necessidade de renda. No entanto essa subalternidade também pode ser dar pela forma que o empregador acolhe seus empregados na gestão da sociabilidade, e ainda, pelo modelo de produção que a indústria oferece.

Na lenta transformação local do modelo de produção fordista para o modelo toyotista flexível, a automatização faz com que o trabalhador seja descartável e por isso incentiva à necessidade de constantes qualificações para ser um multiprofissional, condição primordial para manutenção do trabalho. Conforme percebe-se na fala de outro trabalhador da indústria têxtil de Blumenau,

“Na época que eu entrei eles davam auxílio educação para áreas afins, que são pouquíssimas. Não sei se isso é crescimento profissional, mas na própria qualificação da mão de obra que a empresa ia precisar, porque eles não abriam o leque, era só para aquelas áreas ali. Se eles quisessem crescimento profissional, que o funcionário quisesse, isso eles não faziam”.

Paulatinamente, na adequação desse novo modelo flexível, essa mudança de gestão tem o intuito de gerir o impacto na vida dos trabalhadores, garantindo também uma fidelização por parte deles, através do oferecimento destas políticas sociais. Especialmente, porque fazem o trabalhador não se sentir um empregado, mas sim, um parceiro, um colaborador.

Nesse modelo de produção, sem perceberem, os trabalhadores se dedicam mais ao trabalho e concomitantemente, o sentimento de ser útil, de crescimento profissional atrelado a imensa gama de benefícios oferecidos pela empresa, faz com que o trabalhador busque por esse ofício e se sinta, de certa forma, “seguro”.

Do mesmo modo, o “tornar-se” qualificado, participativo, multifuncional e polivalente são maneiras de instigar o trabalhador a melhorar sua produtividade através da sua força intelectual, cognitivo e física, havendo uma intensificação subjetiva de trabalho para si, igualmente uma exploração, no entanto, agora maquiadas por essa forma de gestão.

Nesse disciplinamento, exacerbado pelo grande *exército de mão de obra excedente* estratégico do capitalismo, a classe trabalhadora é envolta a uma passividade. Quando o trabalhador percebe que não há força de trabalho ociosa, que “ele” controla o mercado, acaba se colocando num nível de negociação mais exigente, entretanto, quando percebe que há ociosidade por trabalho, acaba se sujeitando as exigências do capital, sendo isso um fator contraditório da luta de classes.

Deste modo, o sistema capitalista consegue disciplinar a classe trabalhadora, pois a concorrência por trabalho e o receio pelo desemprego fazem com que a organização coletiva dos trabalhadores fique fragilizada e, desta forma, incentiva um isolamento do trabalhador que não detêm o controle individualmente. Em relação ao exposto, o trabalhador a seguir verbaliza sobre seu setor,

“Eu gosto do que eu faço, mas não gosto muito da liderança, entendeu? A encarregada é arrogante, ela é autoritária e gosta de mostrar que ela manda e você obedece, é aquele ditado: - manda quem pode, obedece quem tem juízo. Foi feito um abaixo assinado pra tirar ela e quando ela descobriu, a menina que levou o abaixo assinado no sindicato, ela acabou mandando a menina embora. Se ela fosse querida, ninguém teria assinado pra tirar ela, somos em 86 funcionários apenas no setor e 50 pessoas assinaram pra ela sair, e ainda tinha mais pessoas querendo assinar, mas são pessoas que tem medo; medo de perder o emprego, outras que o marido trabalha ali e pensavam: se eu assinar aqui, meu marido pode se complicar lá (no outro setor), daí ficavam com medo de assinar. A maioria era por medo de assinar”.

Simultaneamente a esta hipótese, as mudanças tecnológicas da reestruturação produtiva, novos padrões organizacionais vão sendo incorporados nas indústrias. Todas essas inovações gerenciais visam um incremento na produtividade do trabalho e especialmente, na busca da adesão do trabalhador à ideologia empresarial.

Outro item importante de ser mensurado é sobre o grupo de racionalização, conforme descrito na tabela 1. Ressalta-se que os programas de Qualidade Total, racionalização e os sistemas *Just in Time*<sup>4</sup> também são parte da rotina atual dos trabalhadores das indústrias têxteis, fazendo-os eliminar o tempo ocioso, os desperdícios e contribuir com a lucratividade da empresa, na assimilação de práticas e discursos de competitividade, eficácia e qualidade que atendam o mercado consumidor (ANTUNES, 2009. p. 130).

Os benefícios sociais das indústrias aparecem então, como uma forma de cobrança aos trabalhadores para atingir as metas da empresa, visando o retorno do objetivo alcançado (recompensa). Para isso os gestores criam alguns benefícios esporádicos como forma de bonificação (SILVA; FIGUEIREDO, 2016).

Diante de todas essas considerações, acredita-se que o processo de reestruturação produtiva, se manifesta de diversas formas e pode variar de acordo com o posicionamento da indústria, a fase política ou econômica. Não deixa de ser uma estratégia de acumulação da lógica capitalista.

Outra consideração que merece destaque, conforme visto na tabela 1, é que todas as empresas apresentadas eram familiares e, começaram a oferecer benefícios sociais desde a gestão da primeira geração da família, evidenciando conforme a história blumenauense que as características europeias foram introduzidas na formação das indústrias têxteis, mesmo agora no modelo flexível.

Nessa hipótese, a concepção de uma indústria familiar fazia com que os grandes empresários também planejassem suas políticas “pensando” na família e conseqüentemente, fazendo com que o trabalhador não se sentisse um empregado, mais sim, um colaborador. Especialmente, oferecendo políticas sociais em um momento que o Estado Brasileiro encontrava-se fraco e não as oferecia.

Além desses fatos, é importante mencionar que as indústrias têxteis da região de Blumenau, após os anos de 1970, passaram a contratar executivos para conduzir diversas áreas administrativas, no entanto, as famílias continuaram conduzindo o processo principal como é caso em duas empresas das quatro citadas. Essa tecnoestrutura ficou evidente nos cargos especializados, com conhecimentos específicos que contribuíram nos negócios da família (GALBRAITH, 1983).

Assim, levanta-se aqui a suposição que os benefícios industriais possam ser suprimidos conforme vão surgindo as novas gestões, tendo em vista que há uma necessidade do capital em realizar uma transformação nessa gestão europeia-familiar de cooperação do século XX. Os trabalhadores percebem essa mudança, conforme a resposta a seguir,

---

<sup>4</sup> *Just in time* - Sistema que visa eliminar desperdícios, com produtos produzidos no tempo necessário e com a quantidade necessária para atender o mercado (ANTUNES, 2010).



“Olha, eu por exemplo queria fazer faculdade e fui pedir ajuda pra eles e eles não quiseram me ajudar né?. Mas eu acho que antes eles ajudavam bastante, mas agora nos últimos anos (da nova gestão) eles não quiseram ajudar mais, isso foi de uns dois anos pra cá, quando entrou a nova diretoria. A antiga gestão incentivava mais nos estudos”.

Outro trabalhador,

“Eu sei que teve uma época que a empresa pagava para qualquer tipo de curso, mas quando eu entrei já não tinha mais. Isso realmente era bom, eles pagavam 95% de qualquer tipo de curso. Tenho uma colega que se formou assim, ela começou a trabalhar ali, só para conseguir alcançar uma profissão. Agora não é mais”.

Essas respostas dos trabalhadores são compatíveis com esta hipótese de desfamiliarização da gestão de cooperação do século XX, a qual ainda faz parte das rotinas administrativas de algumas indústrias têxteis da região de Blumenau. Esse processo consiste em se distanciar daquilo que para a empresa é natural, familiar (BURKE, 2013). Trata-se de uma tendência das empresas nesse processo de globalização e da lógica capitalista, especialmente para que haja uma significativa redução de custos. Paulatinamente a essa lógica, a desregulamentação das leis trabalhistas, através das reformas, trabalhista e da previdência atual, contribuem para que esse propósito de supressão seja alcançado com êxito.

Nesse sentido ainda, o fim do humanismo envolve o externo e o interno na cultura do trabalho, promovendo o rompimento do valor de uso nas relações cotidianas (GORZ, 2003). Há, portanto, uma mudança no sentido do trabalho entre os antigos trabalhadores, para os atuais, na qual o trabalho deixa de ser uma realização humana para ser uma relação de consumo. Os “novos” trabalhadores precisam ter vantagens que os prendam e especialmente que possibilitem o consumismo. São inclusive, conduzidos pelo Estado neoliberal, o qual tem mudado a expectativa de vida e tem desencadeado especialmente na destruição dos direitos trabalhistas. Este aspecto juntamente com os recursos de aceleração de produção (tecnologia e divisão do trabalho) destrói todo atrativo para o trabalhador, deixando-o completamente desmotivado e contribuindo para a sua coisificação.

Outro fator importante de análise é que muitas empresas investem em benefícios sociais para oferecer vantagens e facilidades para os seus trabalhadores com intuito de criar estratégias que auxiliam o clima organizacional e refletem direta e indiretamente em uma série de situações vivenciadas nas organizações como, por exemplo, o *turnover*<sup>5</sup> (SILVA; FIGUEIREDO, 2016) e o *absenteísmo*.

---

<sup>5</sup> Turnover – Rotatividade. O termo rotatividade em recursos humanos é usado para definir a flutuação de pessoal entre uma organização e seu ambiente; em outras palavras, o intercâmbio de pessoas entre a organização e o ambiente é definido pelo volume de pessoas que ingressam e que saem da organização (CHIAVENATO, 1999, p. 176).

Sabe-se que tanto a rotatividade, quanto o absentéismo, são geradores de gastos elevados para as indústrias, em relação às custas trabalhistas, custas para tratamento de saúde, especialmente quando são ocasionados/originados pelo trabalho na indústria e ainda, na perda do dia de produtividade.

Assim, a indústria investe em benefícios sociais dentro do ambiente de trabalho, contribuindo para os trabalhadores não precisarem se deslocar e procurar esses serviços em outros espaços, e assim prejudicar o andamento da produção.

Um exemplo bem marcante são os convênios das indústrias com bancos, os quais disponibilizam agências bancárias dentro do espaço do trabalho, contribuindo para que o trabalhador não precise se deslocar e inclusive incentivando-o a utilizar os serviços consignados com a empresa. Esta é uma forma inclusive de manter o funcionário subalterno as políticas empresariais.

As empresas oferecem serviços sociais como estratégia de marketing e especialmente para alienar o trabalhador, mas por outro lado, o Estado neoliberal taticamente não provém direitos sociais e a indústria estrategicamente contribui para o bem estar social, em troca de isenção de impostos e outros incentivos fiscais por parte do governo.

Quando as empresas divulgam (mesmo que internamente) suas benesses, tornam-se indústrias socialmente responsáveis, que contribuem com o bem-estar dos trabalhadores e da sociedade. Por outro lado, uma empresa responsável e que oferece benefícios aos trabalhadores se destaca no mercado e acaba por ter preferência pelos clientes e claro, pelos trabalhadores.

## **Considerações Finais**

A estratégia capitalista das benesses industriais aos trabalhadores pode ser tanto benéfica, quanto trazer consequências sérias para a sociedade. Num primeiro viés, o fato dos trabalhadores estarem vulneráveis por parte do Estado em relação aos seus direitos sociais, faz com que tenhamos uma visão positiva sobre os benefícios industriais, por outro lado, faz com que o trabalhador deixe de buscar por aquilo que é coletivo, e na lógica capitalista se torne consumista e individualista.

Muitos trabalhadores que possuem benefícios industriais nas empresas acabam deixando seus direitos sociais que deveriam ser ofertados pelo Estado, por serem induzidos pela indústria a utilizarem os benefícios da empresa. Isso acarreta em perda efetiva de direitos e especialmente, perde-se o caráter de luta do trabalhador, deixando-os “acomodados”.

Outra questão é que embora se identifique que os trabalhadores têxteis gostem dos seus ofícios, também demonstraram através de suas falas que sofrem uma pressão por parte das chefias, tanto física, quanto psicológica, mas acabam se sujeitando a isso devido ao medo

do desemprego e, conseqüentemente, perderem os benefícios sociais oferecidos no seu espaço de trabalho. Um custo ardiloso que se paga por esses benefícios.

## Referências bibliográficas

ANTUNES, R; SILVA, M. M. (Orgs.) **O avesso do trabalho**. 1ª edição. Expressão Popular. São Paulo, 2004.

\_\_\_\_\_. **Os sentidos do trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª edição. Boitempo. São Paulo/SP, 2009.

\_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. Campinas, SP: Cortez, 2010.

BARRETO, M. A indústria do vestuário e a saúde dos trabalhadores e trabalhadoras. In: **Cadernos de Saúde do Trabalhador**. CUT-INST, nov/2000.

BURKE, P. **Uma história social do conhecimento**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro, RJ: Jorge Zahar, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

GALBRAITH, John K. **O novo estado industrial**. São Paulo. Pioneira, 1983.

GORZ, A. **Metamorfoses do Trabalho**: Crítica a razão econômica. Tradução de Ana Montoia. São Paulo: Annablume, 2003.

KOHLHEPP, G; RENAUX, M. L. Desenvolvimento industrial e identidade regional nos tempos da globalização: Blumenau e o Nordeste de Santa Catarina. In: **Blumenau em Cadernos**. Edição Especial 50 anos. Tomo XLVIII, Nov./Dez. 2007, nº 11/12, pág. 159 – 186.

SILVA, Ricardo Gonçalves da. **“Do welfare ao workfare ou da política social keynesiana / fordista à política social schumpeteriana / pós – fordista”**. Brasília, p. 1-222, 2011. Disponível em: <http://www.nepos.unb.br/publicacoes/DoWelfareaoWorkfare.pdf>. Acesso em: 07/03/2017.

SILVA, Paloma Barboza da; FIGUEIREDO, Rúbia Medeiros. **Benefícios Sociais: A Influência Eficaz nas Empresas** – Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 1. Vol. 9. pp 695-708 Outubro / Novembro de 2016. ISSN. 2448-0959.

THEIS, I. M; MATTEDI, M. A; TOMIO, F. R. L. (Orgs.) **Nosso Passado (In)comum**: Contribuições para o debate sobre a história e a historiografia de Blumenau. Blumenau: Ed. da FURB: Ed. Cultura em Movimento, 2000.

TOMIO, Fabrício R. de Lima. Representação de interesses do empresariado blumenauense: um exame da dinâmica das relações estado/sociedade através da atuação da ACIB e do SINTEX nas décadas de 80 e 90. In: THEIS, Ivo M. et al. **Novos olhares sobre Blumenau**: Contribuições críticas sobre seu desenvolvimento recente. Blumenau: Edifurb, 2000.