

O Trabalho no “Centro” do Consumo: uma análise das relações laborais em um *shopping center* de Porto Alegre

Autoria: Roberto Dantas Brandão Junior, Deise Luiza da Silva Ferraz, Márcio André Bauer, Simone Nenê Portela Dalbosco

Resumo

A reestruturação produtiva e a desregulamentação do mercado de trabalho são fatores que provocam a degradação das condições e dos regimes de trabalho e influenciam as relações de trabalho em todos os setores da economia. O presente artigo tem como objetivo identificar as percepções dos comerciários, que exercem suas atividades em um *shopping center* de Porto Alegre, a cerca das relações de trabalho. Busca-se conhecer as práticas gerenciais em terrenos como salários, jornada de trabalho, folgas e trabalhos aos domingos. Utilizamos a abordagem quanti-qualitativa de pesquisa por intermédio da análise dos dados da RAIS e da técnica da análise de conteúdo nas entrevistas. Dentre os achados mais gerais do estudo podemos afirmar que a força da representação sindical é reduzida, a jornada é flexibilizada e ampliada até o limite - o trabalho sem remuneração extra aos Domingos – o salário fixo é considerado insatisfatório e o variável, para ser aceitável exige uma dedicação exaustiva do trabalhador. Esses fatores influenciam negativamente a percepção que os comerciários possuem a respeito das relações de trabalho a qual estão submetidos e, por via de consequência, a cerca do próprio trabalho enquanto atividade humana.

Introdução

O Brasil se insere no ambiente competitivo internacional em condição subordinada (MATTOSO, 1997), haja vista que o desemprego e as formas de flexibilização do trabalho, que, historicamente, marcaram o mercado de trabalho brasileiro, puseram em foco questões sociais e políticas muito mais complexas, dada a característica autoritária, precária, excludente e desigual do sistema de relações de trabalho e da estrutura social do país.

As mudanças são vivenciadas por todos os setores da economia, sobretudo, pelo setor secundário, que necessita incorporar inovações técnicas e organizacionais, normalmente poupadoras de força de trabalho. No entanto, o processo de degradação das condições e dos regimes de trabalho expõe sua face mais dura nos segmentos do setor terciário da economia, que passa a absorver boa parte do volume da população economicamente ativa devido à reestruturação do setor industrial.

Espremidos num mercado de trabalho estruturalmente mais heterogêneo - devido ao variado leque dos vínculos, das ocupações, das qualificações e dos rendimentos -, de elevada competição e, como corolário, muito mais fracamente organizado, os trabalhadores dos serviços e do comércio representam um contingente mais vulnerável do mercado de trabalho quando considerado em relação aos trabalhadores do setor industrial. Em face disso, este artigo, resultante de uma pesquisa empírica realizada em um *shopping center* na cidade de Porto Alegre, tem como objetivo identificar as percepções dos comerciários acerca das relações de trabalho. Para isso, buscou-se conhecer aspectos como: salário, jornada de trabalho, vínculo empregatício, benefícios. Além disso, os entrevistados foram indagados quanto à influência do sindicato na definição das regras e políticas que orientam as relações de trabalho no setor.

Este texto procura destacar os achados da pesquisa qualitativa quanto aos aspectos relacionados às políticas de trabalho das empresas, analisando-os à luz das discussões acadêmicas acerca da centralidade do trabalho e da precarização do mesmo, sem contudo, deixar de contextualizar o mercado de trabalho, cujos informantes fazem parte. Para isto, utilizaremos dados referentes ao emprego no comércio de Porto Alegre apresentados na RAIS - Relação Anual de Informações Sociais.

A opção por estudar as relações de trabalho ocorre em virtude de aceitarmos as considerações de Kovács (2002) de que o discurso do fim do trabalho ou do fim da sociedade do trabalho apenas oculta a realidade da precariedade das relações sociais ao qual os trabalhadores estão submetidos em suas atividades laborais. Para clarificar esse discurso e elencar os conceitos que serão aceitos como categorias de análises, elaboramos, a seguir, algumas reflexões teóricas.

1 Centralidade do Trabalho e Relações de Trabalho

Escolher a profissão certa é uma angústia para milhares de jovens que buscam ingressar no “mercado” de trabalho. Em geral, a profissão está associada à divisão do trabalho na sociedade em categorias social e financeiramente valorizadas, o que exige cada vez mais o investimento de tempo e recursos, sem que haja uma garantia de inserção. Como consequência, a realização profissional passa a ser para muitos uma busca pelo pote de ouro no fim do arco-íris. A partir desse panorama pouco alentador é que se tem falado de que o trabalho perdeu a centralidade, tanto nos estudos sociológicos quanto na vida das pessoas. Mas de onde vem esta crença na centralidade? Ela se justifica empiricamente ou seria apenas um mito?

De acordo com Offe (1989), desde os clássicos há uma preocupação em relação aos princípios que formam a estrutura da sociedade, programam sua integração ou seus conflitos e regulam seu desenvolvimento. O trabalho desempenharia um papel central nessa estrutura, como uma esfera separada que detém a primazia sobre as demais na determinação da ordem e das representações na sociedade. Offe (1989) argumenta que o trabalho (assalariado, por certo) perdeu a centralidade diante das *novas* relações sociais e da diversificação objetiva do trabalho. Esta heterogeneidade, além de levantar a possibilidade de o trabalho estar se tornando cada vez mais abstrato, sugere o fim da classe trabalhadora, uma vez que muitas atividades assalariadas nada mais têm em comum a não ser o nome “trabalho” (OFFE, 1989).

Para Toledo e Hernandes (2000, p. 758-9), os tempos atuais trazem consigo uma nova reflexão, que coloca em pauta o próprio “*fim da sociedade do trabalho*”. Esta corrente tem como argumentos o fim da utopia do socialismo e da classe operária como sujeito. Segundo as teses desses autores estaríamos assistindo à fragmentação das antigas identidades operárias e à conseqüente impossibilidade de organização coletiva mais ampla; ao fim do trabalho como centro das relações sociais e formação de identidades coletivas; à desvalorização do trabalho como fonte de geração de riqueza; e à incapacidade das organizações operárias de transformar suas formas de luta em um contexto de substituição do conflito patrão-operário pela luta por mercados.

Da mesma forma Toledo e Hernandes (2000) denominam tais especulações sobre o fim da centralidade do trabalho de meros exercícios de futurologia, baseadas em argumentos teóricos e de caráter eurocêntrico. Os autores refutam, uma a uma, as teses sobre o fim do trabalho afirmando ser simplista a hipótese de que as posições no mercado de trabalho podem determinar normas, valores e atitudes. No que respeita a formação da identidade, os autores argumentam que ela é uma configuração subjetiva complexa e que dá sentido de pertencimento a um grupo ou classe, não dependendo somente da ocupação. Também a idéia de uma desarticulação absoluta da sociedade é difícil de se sustentar, pois não há, a não ser em um plano metateórico, elementos que comprovem a sua própria articulação, mesmo que se tome como base o período de Revolução Industrial.

Sorj (2000) acrescenta que a crise é, na verdade, uma crise da própria Sociologia do Trabalho que estaria assumindo o consumo como categoria central. No entanto, este autor defende que o trabalho ainda é determinante das condições de vida das pessoas.

Geralmente a crítica à centralidade do trabalho invoca os nomes de Weber e Marx, os quais seriam responsáveis pela elevação do trabalho à categoria essencial na análise sociológica. Isso torna necessária uma visita aos clássicos (Marx, Weber e também Durkheim), ainda que de forma sucinta, pois se acredita que eles tenham elementos que ajudariam a compreender a crise do trabalho na nossa sociedade.

1.1 O Trabalho em Marx, Weber e Durkheim

Sem dúvida, várias questões levantadas atualmente acerca do trabalho “não estão muito distantes daquelas que alimentaram as reflexões mais profundas dos autores clássicos, no que diz respeito, por exemplo, ao lugar, à função e ao sentido do trabalho” (MERCURE e SPURK, 2005, p. 11).

Marx (1970) estabelece uma separação conceitual entre a divisão do trabalho na manufatura e a divisão do trabalho social. A primeira tem como pré-condição a segunda.

A divisão social do trabalho é dada pela necessidade natural *a posteriori*, balizada pelas trocas recíprocas entre coletividades. Neste caso, o trabalhador e seus meios de produção ficam juntos, assim como “o caracol e sua concha” (MARX, 1970, p. 358). Já a divisão do trabalho nas manufaturas é considerada, por Marx, como algo não natural, que fragmenta o homem e apenas subsiste como uma regra “a priori” que possibilita colocar o trabalho sob a autoridade do capitalista. A divisão do trabalho, na manufatura, tem como pré-condição a divisão social do trabalho.

Para Marx, o que inicialmente seria uma divisão do trabalho “acidental”, para cumprir um determinado prazo e aumentar a velocidade, acaba por assumir um caráter sistemático, devido à necessidade crescente de reduzir o tempo e aumentar a escala de produção. Por fim, acaba este processo por tornar-se ossificado e petrificado figurando como uma “lei social” (MARX, 1970, p. 359).

Durkheim (1973), assim como Marx, concorda que a maior produtividade leva à intensificação da divisão do trabalho, e que uma maior especialização leva o indivíduo ao isolamento e desintegra a sociedade, conduzindo-a a um estado de anomia. Isso se dá, em grande parte, pelo desenvolvimento das organizações e de um mercado único “que abarca praticamente toda a sociedade” (DURKHEIM, 1973, p. 314). Com este aparece a grande indústria, que substitui o trabalho manual pelo mecânico e que trata os trabalhadores como máquinas. Para o referido autor, a divisão do trabalho, apesar de conduzir ao isolamento, é considerada normal, útil e necessária para manter a unidade do sistema social. Assim, o Estado e os governos devem intervir no cumprimento de todas as funções da economia social, para manter a idéia de conjunto e o sentimento de solidariedade comum.

Weber (2005), por seu turno, analisou a ascensão do trabalho à categoria de valor sob a ética protestante, quando este passa a ser assumido como “a própria finalidade da vida” (p. 115). Só o trabalho poderia conferir a certeza da graça, mesmo quando realizado nas condições mais adversas, cabendo ao homem “trabalhar naquilo que lhe foi destinado, ao longo de sua jornada” (p. 114). De acordo com a tendência puritana, a “vocação certa” estava associada à divisão do trabalho social, e seguir a ela era um imperativo moral. Para Weber, a visão do trabalho como vocação tornou-se uma característica do trabalhador moderno. Declara Weber:

O puritano quis trabalhar no âmbito da vocação; e todos fomos forçados a segui-lo. Pois quando o ascetismo foi levado para fora das celas monásticas e introduzido na vida quotidiana e começou a dominar a moralidade laica, desempenhou seu papel na construção da tremenda harmonia da moderna ordem econômica. Entretanto a moderna ordem econômica está hoje ligada às condições técnica e econômica da produção pelas máquinas, que determina a vida de todos os indivíduos nascidos sob este regime com força irresistível, e não apenas os diretamente envolvidos com a aquisição econômica. E talvez assim a determine até que seja queimada a última tonelada de carvão fóssil. [...] Hoje, o espírito do ascetismo religioso, quem sabe se definitivamente, fugiu da prisão. Mas o capitalismo vitorioso, uma vez que repousa sobre fundamentos mecânicos, não precisa mais de seu suporte (WEBER, 2005, p. 130-131).

Diante disso, não se pode dizer que o trabalho, sob a égide do capitalismo, seja visto por estes autores de maneira positiva. Para Weber, no regime capitalista moderno, o trabalho estaria abandonando toda a espécie de compromisso ético valorativo, passando a se orientar por uma racionalidade formal. Sendo assim, não é nenhuma novidade afirmar que o trabalho nestas condições seja visto de forma negativa pelo homem. Da mesma forma Marx (2005, p.

114) teceu o conceito de trabalho alienado, para expressar a situação em que o trabalho se torna “exterior ao trabalhador”, ou seja, “não pertence à sua característica” e não o leva a uma auto-afirmação, ao contrário, torna-se uma maneira de negar a si mesmo. Ora, este negar a si mesmo não é o mesmo que negar a própria identidade? Como é possível afirmar, portanto, que o trabalho no passado recente era central à identidade?. Marx vai além, ao dizer que o trabalhador “só se sente bem fora do trabalho”.

Assim, seu trabalho não é voluntário, mas imposto, é *trabalho forçado*. Não constitui a satisfação de uma necessidade, mas apenas um meio de satisfazer outras necessidades. O trabalho externo, o trabalho em que o homem se aliena, é um trabalho de sacrifício de si, de martírio. O seu caráter estranho resulta visivelmente do fato de se fugir do trabalho, como da peste, logo que não existe nenhuma compulsão física ou de qualquer outro tipo (MARX, 2005, p. 114 – grifo do autor).

Portanto, quando nos dias atuais se ouve falar em fim da centralidade do trabalho ou fim da sociedade do trabalho é bom atentar para as teorizações de Marx, Durkheim e Weber - sem deixar de considerar que eles possuem diferentes paradigmas -, pois a partir deles é possível questionarmos: afinal, de que trabalho se está falando?

Parece haver entre os autores contemporâneos um debate estéril a respeito da centralidade do trabalho burocrático assalariado, algo como uma frustração e um recalque pelo fracasso da sociedade salarial, do modelo fordista e do *welfare state*. Juntamente com Kovács (2002), acredita-se que o trabalho continua e continuará a desempenhar um importante papel na vida das pessoas e na vida social em geral. Entretanto, o “principal problema não é o do fim do trabalho, mas a abundância de trabalho sem qualidade, que não permite satisfazer as expectativas das pessoas...” (KOVÁCS, 2002 p. 41).

De acordo com Antunes (2005), o “eixo do debate sobre a crise da sociedade do trabalho” não é o “adeus ao trabalho” ou o “fim da centralidade do trabalho”, mas a existência paralela de duas realidades, ambas problemáticas. De um lado encontra-se, em uma escala minoritária, o trabalhador “polivalente e multifuncional” da era informacional, capaz de “exercitar com mais intensidade sua dimensão ‘intelectual’”. De outro, “uma massa de trabalhadores precarizados, sem qualificação” (ANTUNES, 2005, p. 32). Retirar o problema da estratosfera metateórica para posicioná-lo de volta ao chão das relações de trabalho estabelecidas no sistema capitalista. Este é o caminho que se quer percorrer daqui por diante.

1.2 Relações de Trabalho

O período posterior às guerras mundiais (Pós-Segunda Revolução Industrial) calcado no pleno emprego, crescimento da demanda por direitos sociais, forte presença do Estado, consumo de massa e ganhos crescentes de produtividade, encontrou seu esgotamento nos anos 70, este período foi caracterizado pelo uso da técnica da eletromecânica.

Com as novas exigências para remunerar o capital, assiste-se a outra “Revolução Industrial”, que combina a retração da base contributiva do Estado, com o crescimento da demanda por proteção social e a diminuição de direitos. Os Estados nacionais tenderam a ceder espaço em favor da iniciativa privada em razão, dentre outros fatores, das novas exigências do mercado.

Nos anos 90 do século passado, principalmente nos países periféricos, as transformações produtivas e econômicas advindas sob o impacto dos novos padrões tecnológicos e competitivos do comércio internacional nocautearam o impulso de luta dos sindicatos. A abertura econômica e as privatizações expandiram os processos de reestruturação produtiva nas empresas, cujas estratégias de competição se direcionaram, predominantemente, para a redução dos custos do trabalho, redundando num fenômeno de demissão em massa de dimensão nunca vivida na história da industrialização do Brasil. Até a primeira metade da referida década mais de 1 milhão de empregos foram destruídos na indústria de transformação, tendo boa parte de seus trabalhadores caído na informalidade e outra se deslocado para o setor terciário, onde é ainda mais forte a heterogeneidade das

condições de emprego, pois há o predomínio dos contratos de baixa qualificação e de baixos salários (MEDEIROS e SALM, 1994; POCHMANN et al., 1998; MATTOSO, 1999).

No campo legal brasileiro, avançaram as medidas de flexibilização da legislação trabalhista. Em 1997 e 1998, como reflexo de iniciativas liberais apoiadas no discurso de que o desemprego era fruto da rigidez da legislação, um pacote de medidas arbitradas pelo Governo Federal legalizou, dentre outras coisas: 1) o banco de horas, que substituiu o pagamento das horas-extras; 2) a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos; 3) o contrato de trabalho por tempo determinado, com redução dos encargos sociais; 4) a redução do salário com redução da jornada; 5) as cooperativas de trabalho, que estimularam, como produto da sub-contratação, o crescimento do trabalho autônomo, desprovido da proteção dos direitos do emprego regular; 6) a abertura do comércio varejista aos domingos sem o pagamento de horas extras e sem obrigação de negociação com os sindicatos. Essas medidas de modificação da legislação trabalhista se mostraram perniciosas uma vez que reduziram conquistas e direitos dos trabalhadores e foram incapazes de gerar novos empregos ou ampliar a formalização dos já existentes.

Embora as pressões por ajuste competitivo tenham redundado em perdas de conquistas, especialmente no terreno da flexibilização dos salários, dos vínculos e das jornadas, os trabalhadores mais organizados (aqueles das atividades de maior dinamismo econômico - metalurgia, petroquímica, bancos, telecomunicação, energia – ou de empresas ou categorias de serviços públicos específicos), conseguiram, em graus diferenciados, manter algum poder de pressão e limitar o potencial das perdas. Essa não seria, todavia, a realidade para a imensa maioria dos empregados brasileiros com baixo poder de representação sindical ou trabalhadores do mercado de trabalho informal. Ressalte-se que nos setores mais tradicionais, e aqui se destacam as atividades do setor de serviços e do comércio, é fraca a representação sindical, as negociações coletivas permanecem referendando direitos já assegurados na legislação trabalhista e predominam relações de trabalho autoritárias com poucas iniciativas de modernização/democratização da gestão (DIEESE, 1999, 1999a; NORONHA, 1998; CARVALHO NETO, 2001; OLIVEIRA, 2003).

Essa realidade colabora para fragilizar a estrutura do mercado de trabalho formal no Brasil: baixos salários, excessiva instabilidade do vínculo empregatício e baixa qualificação dos seus trabalhadores. A ampliação do desemprego e da precarização no padrão de uso e remuneração da força de trabalho nos anos 90 agravaram essas características. Segundo Pochmann (1999), em 1996 o salário médio real dos trabalhadores nas regiões metropolitanas pesquisadas pelo IBGE equivalia a menos de 50% do poder aquisitivo de 1980. Um outro indicativo dessa precariedade é a elevada taxa de rotatividade da força de trabalho no país, um fator histórico que gerou uma cultura de trabalho altamente substituível e barato, alimentada pelo não compromisso dos patrões com a estabilidade, e, conseqüentemente, com as políticas de formação e valorização dos trabalhadores, pela ausência na legislação de proteção contra demissões arbitrárias e pela inexistência de mecanismos de representação sindical nos locais de trabalho.

3 Metodo

O presente trabalho caracteriza-se como sendo descritivo pois, pretende descrever com a maior exatidão possível fatos e fenômenos e estabelecer relações entre as diversas variáveis da realidade dos funcionários das lojas de um centro comercial. A pesquisa descritiva para Triviños (1995) faz com que o pesquisador tenha que buscar as informações sobre o que se tem a intenção de pesquisar e possui o objetivo de descrever com a maior exatidão possível os fatos e fenômenos que ocorrem em uma determinada realidade.

A abordagem do trabalho é quanti-qualitativa, pois foram analisados, enquanto dados secundários, as informações eletrônicas da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS),

referentes aos anos de 1985 a 2005; e, as entrevistas, enquanto dados primários, realizadas com comerciários de diferentes lojas de um *shopping center* da capital do Rio Grande do Sul.

Os dados da RAIS permitiram analisar as dinâmicas do mercado de trabalho no setor de serviço do município de Porto, no que tange às questões de gênero, faixa etária, escolaridade e renda média mensal.

Os dados primários foram coletados por meio de entrevistas semi-estruturadas. A entrevista semi-estruturada permite que o entrevistador tenha maior liberdade para gerar os dados além das respostas proferidas, permitindo que o pesquisador possa sondar além das respostas e possibilita aos respondentes a utilização dos seus próprios termos ao invés de respostas padronizadas, estabelecendo, assim, um diálogo com o entrevistado incrementando valor as metas de comparação e padronização. (MAY, 2004).

Nesta pesquisa, buscou-se entrevistar pessoas que pudessem representar essa grande variedade de comércios, deste modo, foram ouvidos funcionários de grandes redes, lojas especializadas e pequenos empreendimentos. Ao todo foram 14 entrevistados, caracterizados por: 2 trabalhadores de uma grande rede nacional de lojas de calçados; 1 trabalhador de uma grande rede nacional loja de moda masculina; 2 trabalhadores de uma rede nacional de lojas (quiosque) de material esportivo; 3 trabalhadores de uma rede regional de lojas de moda feminina; 2 trabalhadores de uma franquia de lojas de acessórios de couro (atuação nacional); 2 trabalhadores de uma franquia de lojas de moda praia; trabalhador de uma franquia de lojas (quiosque) de acessórios (atuação regional); 1 trabalhador de um micro-empresamento local de lingerie. Os entrevistados eram tanto do sexo feminino quanto do masculino, não havendo diferença significativa. A diferença ocorre na idade, há informantes com 16 ano como também com 50 anos.

As entrevistas realizadas com esses 14 profissionais foram feitas no próprio ambiente de trabalho e tiveram uma duração média de 20 minutos, tempo em que eles responderam as 27 indagações que compunham o roteiro de entrevistas. O roteiro foi elaborado com base nos estudos já desenvolvidos por Costa (2005) e Costa et al. (2007) e abordaram os seguintes grandes temas: relações de trabalho, sindicalismo e mudanças nas leis trabalhistas. Os dados coletados nessas entrevistas foram confrontados com as análises dos dados da RAIS e com as reflexões teóricas realizadas por diversos autores acerca do temas supracitados, nos itens que seguem.

4 Análise dos dados da RAIS: contextualizando o mercado de trabalho do comerciário de Porto Alegre

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) foi criada em 1975, no governo do Presidente da República Ernesto Geisel, para que as organizações informassem os dados que compõem o panorama do emprego no país, tendo a finalidade de suprir as necessidades de controle, informações e estatísticas das entidades governamentais da área social. Desde sua criação, não sofreu significativas alterações na sua formatação. As empresas são obrigadas por lei a informar até meados do mês de março, relativos ao emprego do ano anterior.

Os dados coletados são de fundamental importância para suprir as demandas por necessidades da legislação, da nacionalização do trabalho, de controle dos registros do Fundo de Garantia por Tempo de serviço (FGTS), dos sistemas de arrecadação e de concessão e benefícios previdenciários de estudos técnicos de natureza estatística e atuaria e para a identificação do trabalhador com direito ao abono salarial do Programa de Integração Social (PIS) e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (PASEP).

A partir do ano de 1985, os dados referentes à RAIS foram organizados e tratados por via computadorizada, sendo possível sua consulta e análise através do *software* Sistema Gerador de Tabelas (SGT) e dos dados referentes aos respectivos anos de exercícios financeiros disponibilizados pelo IBGE. Tais dados podem ser analisados através de 5 (cinco)

Grandes Setores de Atividade Econômica (GRSET) indústria, construção civil, comércio, serviços e agropecuária. Nesta pesquisa foram utilizados os dados a partir da primeira coletânea apresentada de forma digital (1985) até a última divulgação, dados de 2006, disponibilizados em dezembro de 2007.

Foi realizada uma análise comparativa dos dados referentes ao emprego, segundo a divisão por Grande Setor de Atividade Econômica (GRSET), utilizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Foram utilizadas as seguintes limitações geográficas: Brasil e o município de Porto Alegre.

Num primeiro instante, foi realizada uma análise de evolução histórica dos dados para as áreas geográficas e uma análise comparativa entre a estrutura de emprego nas áreas referidas. Em seguida, foram analisadas as características sócio-demográficas (gênero, faixa etária, grau de instrução e renda média) dos trabalhadores do comércio no município de Porto Alegre entre os anos de 1985 e 2006.

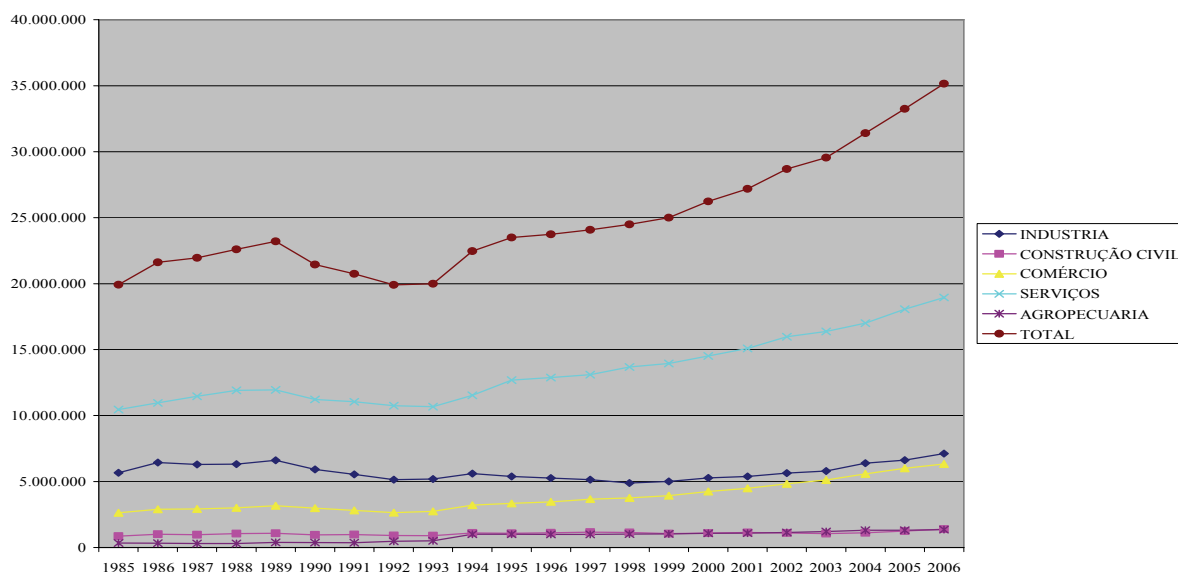


Gráfico 1 - Grande Setor de Atividade Econômica (GRSET) – Brasil

Fonte: RAIS (1985 a 2006).

De acordo com o Gráfico 1 - GRSET do Brasil, a estrutura do emprego formal no Brasil apresentou um aumento percentual de 76,45%, comparando os dados de 1985 e 2006, ou seja, no período dos 22 anos analisados. Neste intervalo de tempo houve períodos de crescimento e de retração do mercado formal de trabalho. Destacamos o ano de 1994, como o ano de maior crescimento (12,31%), e os três primeiros anos da década de 1990 que apresentaram índices negativos de crescimento. Em três anos foram reduzido 3.296.994 postos de trabalho.

O período compreendido entre meados dos anos de 1980 e início da década seguinte foi caracterizado por altas taxas de inflação e sucessivos planos econômicos, fazendo com que a moeda, desvalorizada, trocasse de nome quatro vezes neste período (Cruzado, Cruzado Novo, Cruzeiro, Cruzeiro Real). Além do fato da indústria nacional não estar devidamente preparada para a abertura às importações, que foi realizada sem o planejamento necessário sob os impactos que causaram a economia nacional, ocorrida no início da década de 1990, fazendo com que caíssem os níveis de emprego.

Já o período pós-1994 foi caracterizado pela estabilidade econômica e monetária, onde ao invés de quatro, apresentou apenas uma moeda e taxas de inflação em patamares controlados rigidamente pela equipe econômica do governo federal, com uma estrutura economia um pouco mais preparada para enfrentar as conjunturas negativas relativas à competição global, crises financeiras em outros países e fatores internos (política cambial).

O Gráfico 1 permite ainda, constatar que a matriz do emprego do país vem passando por um processo de mudança, ou seja, percebe-se que o setor industrial tem passado por uma redução do seu percentual de participação nos empregos formais, que em meados da década de 1980 era de 28,42%, passando atualmente a representar 20,26 pontos percentuais de participação do total dos empregos.

Em contrapartida, outros setores da economia se encontram em franca expansão na participação do mercado de trabalho, como: o comércio, que passou de uma representatividade de 13,17% dos empregos formais em 1985 e chegando a um nível de 18,01% da força de trabalho formal em 2006; e a agropecuária, que tinha uma representatividade de 1,67% em 1985, apresentando um crescimento médio anual de 8,86% em 21 anos, passando a representar atualmente 3,58% dos empregos formais do país, tal fato pode ser creditado à promulgação da Constituição Federal em 1988 que equiparou os trabalhadores rurais aos trabalhadores urbanos. Por fim, a matriz de emprego brasileira apresenta uma relativa equidade no que se refere aos valores de participação dos setores de serviços e construção civil, pois, ambas tiveram crescimento médio de 3,14 e 4,89 pontos percentuais e representam em torno de 53% e 4% do total dos empregos formais brasileiros respectivamente.

O Gráfico 2 mostra a matriz de emprego no município de Porto Alegre no período entre 1985 e 2005. A cidade apresenta uma alta concentração (atualmente 71,93%) dos empregos formais no setor de serviços, em segundo lugar está o setor do comércio que responde por 15,34 pontos percentuais, seguida pela indústria, que vem apresentado significativa redução de postos de trabalho no município (em 21 anos houve o desaparecimento de 34.039 postos de trabalho na indústria), devido a reestruturação produtiva e a busca por *green fields*, e pela construção civil e agropecuária, que juntos representam 3,65% do mercado de trabalho.

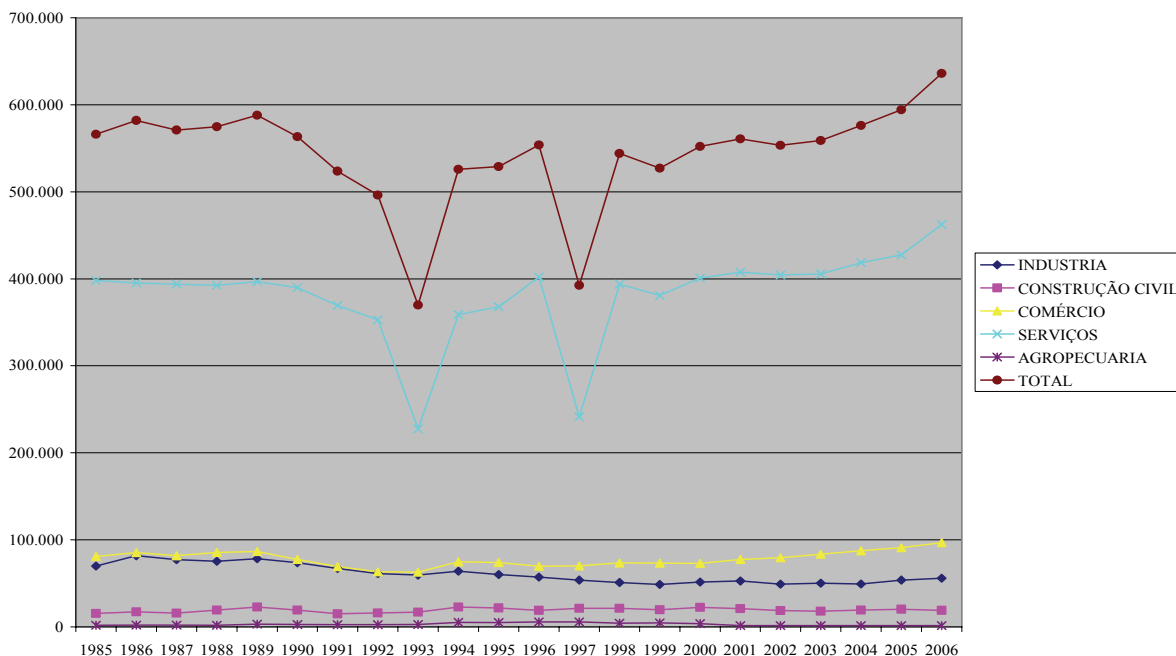


Gráfico 2 - Grande Setor de Atividade Econômica (GRSET) – Porto Alegre

Fonte: RAIS (1985 a 2006).

Pode-se constatar que a cidade não acompanhou o ritmo de crescimento nacional, a sua economia apresenta uma dinâmica própria e peculiar no que se refere ao emprego. Ao observar o número absoluto de emprego no período, verifica-se que a cidade teve um crescimento muito menor que apresentado pelo cenário nacional em 21 anos, ou seja, enquanto o país apresentou uma taxa média anual de crescimento de 3,15 por cento o Porto

Alegre cresceu anualmente em média 1,98% neste período. O município respondia por quase 3% da força de trabalho nacional (2,84%) em 1985, passando a ter representatividade de 1,81% da força de trabalho nacional em 2006.

De posse destas informações, sobre os panoramas do emprego nos grandes setores da economia, o presente artigo segue analisando as especificações das informações dos empregos no comércio no município de Porto Alegre. Os empregos gerados no comércio da capital gaúcha apresentam uma ligeira predominância de indivíduos do sexo masculino (atualmente 55,44%), apresentando tendência de que seja atingida a equidade no futuro próximo, pois a representatividade dos indivíduos do sexo masculino respondia por 61,21% dos empregos do comércio porto-alegrense em 1985.

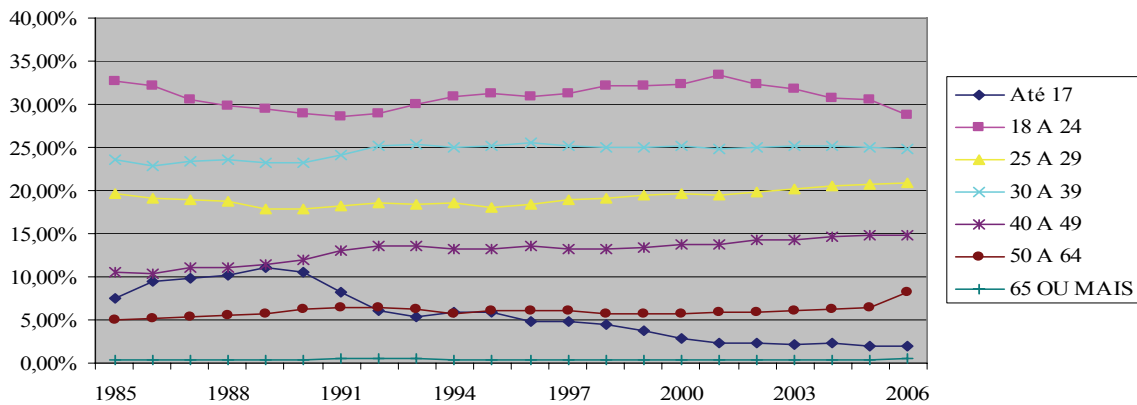


Gráfico 3 – Faixa etária

Fonte: RAIS (1985 a 2005).

No Gráfico 3, constata-se que os empregos gerados no comércio da capital gaúcha apresentam uma predominância de trabalhadores entre 18 e 29 anos, corresponde a uma força de trabalho jovem, percebe-se que esta tendência por funcionários com tal faixa etária é encontrada em todo o período analisado. O fato estrutural que deve ser destacado é a redução crescente da utilização da força de trabalho com idade abaixo dos 17 anos, que chegou a atingir patamares de 11,07% no final da década de 1980, e que atualmente representa menos de 2% (1,97%) dos trabalhadores formais, havendo em contrapartida, um crescimento do número de trabalhadores com mais de 40 anos.

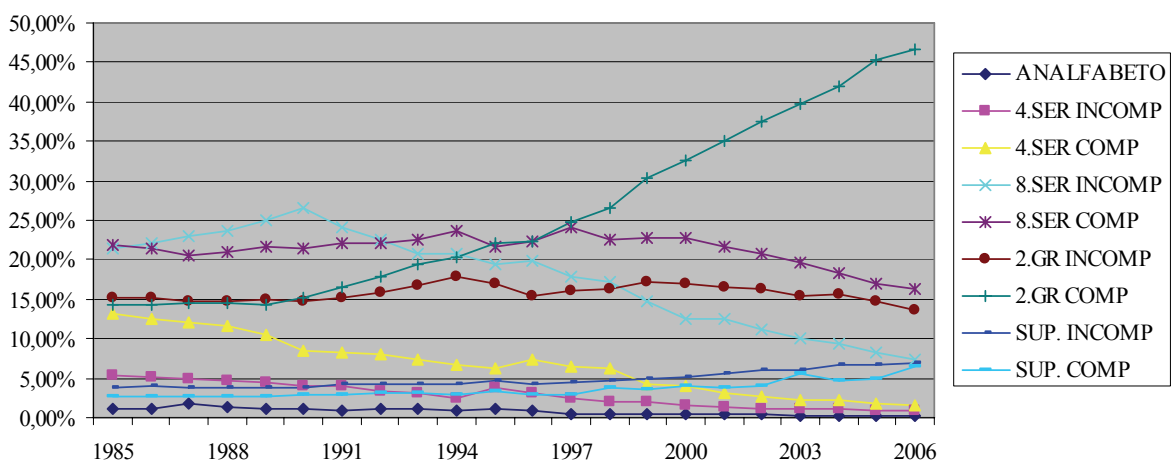


Gráfico 4 – Escolaridade.

Fonte: RAIS (1985 a 2005).

A escolaridade dos funcionários do comércio foi o fator que representou maiores mudanças no período analisado, como pode ser observado no Gráfico 4. Pode-se constatar um

aumento significativo no nível de ensino. Em meados dos anos 1980, o nível de escolaridade que predominava no setor era de funcionários com a 8ª Série do ensino fundamental, observa-se que neste período 62,98% dos funcionários possuíam até a 8ª série completa, pode-se constatar que durante os últimos 22 anos houve um crescimento no nível de ensino formal no setor.

A classe de funcionários, com o ensino médio completo (antigo segundo grau), foi o nível que representou maior crescimento de representatividade no período, com aumento de 293,59% e apresentando tendência de crescimento, pois possuir tal grau de instrução é o pré-requisito para a contratação atualmente no comércio porto-alegrense. Outrossim, o ensino médio (completo e incompleto) foi o nível de escolaridade que apresentou o maior crescimento percentual no período analisado, em meados de 1985 tal classe representava 29,50% dos trabalhadores do comércio porto-alegrense, atualmente 60,43% dos funcionários possuem este nível de ensino. Os funcionários com nível superior (completo ou incompleto) também tiveram um acréscimo de representatividade no setor, em 1985 representava 6,63% do total dos trabalhadores e no ultimo levantamento da RAIS apresentou 13,31 pontos percentuais do total dos trabalhadores do setor.

Em contrapartida, o setor reduziu o percentual de trabalhadores analfabetos e com a 4ª série do ensino fundamental incompleto ou completo que somados não chegam a 3% (2,96%) atualmente, e que já representou 19,73% em 1985. Também foi reduzido o número de funcionários com a 8ª série completa ou incompleta, cabe ressaltar que o percentual de funcionários com a 8ª série completa ainda representa a segunda classe com maior representatividade no setor.

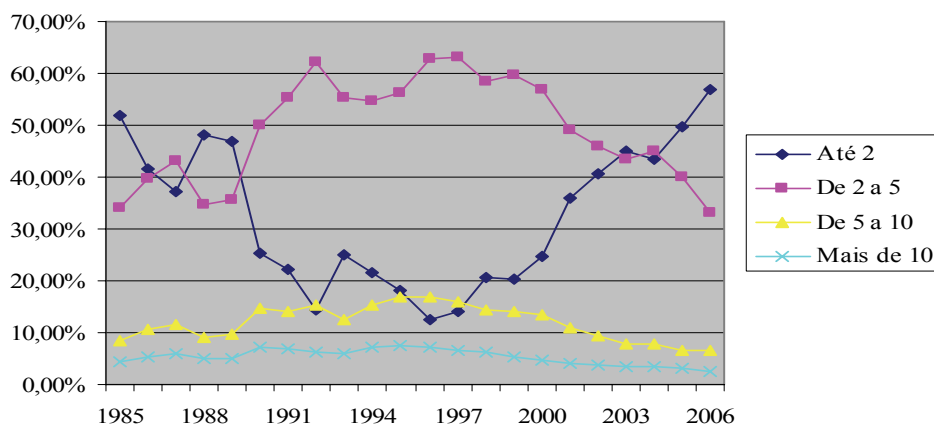


Gráfico 5 – Renda média (em salários mínimos).

Fonte: RAIS (1985 a 2005).

O nível de remuneração dos funcionários do comércio de Porto Alegre apresenta um cenário de mudanças. Nos últimos anos houve um decréscimo no percentual de pessoas que recebem entre dois e cinco salários mínimos. Durante quase uma década (1991 – 2000), o percentual de funcionários do comércio que recebiam essa faixa salarial variava entre 50% e 60%, chegando a atingir 62,19%, 62,75%, 62,99% respectivamente nos anos de 1992, 1996 e 1998. No ano de 2000, 56,94% do contingente dos trabalhadores do comércio situavam-se nesta faixa salarial. Entretanto, a partir desse ano, começa a ocorrer uma queda contínua, que só é interrompida em 2004, quando ocorre uma leve alta, mas com retomada do decréscimo no ano seguinte. No ano de 2006, apenas 32,99% dos funcionários do comércio recebiam entre 2 e 5 salários mínimos.

Em contrapartida, mantêm-se o crescimento do número de funcionários que recebem até dois salários mínimos, algo que vem acontecendo sistematicamente entre os anos de 1996 e 2003. No ano de 2004, houve uma pequena queda no percentual desta faixa, mas com

retomada do crescimento no ano seguinte. De acordo com o Gráfico 5, pode-se constatar que 56,83% do contingente de trabalhadores do comércio porto-alegrense recebe essa faixa salarial.

O decréscimo também é sentido nas faixas de 5 a 10 e superior a 10 salários. Até o ano de 2001, essa primeira faixa chegou a representar 17,03% dos trabalhadores do comércio em 1996 a em 2006 representava apenas 6,63 pontos percentuais dos comerciários com emprego formal na cidade de Porto Alegre. Por sua vez, o percentual de trabalhadores que recebem mais de 10 salários mínimos chegou a representar 7,18% dos comerciários da cidade em 1990 e em 2006 representava 2,55% dos trabalhadores do comércio da cidade.

5 Os Comerciários e suas Percepções acerca das Relações de Trabalho

As entrevistas foram transcritas, analisadas e categorizadas. A seguir, apresentaremos as percepções dos comerciários acerca dos seguintes temas referentes às relações de trabalho: **o tempo no trabalho** – o tempo de trabalho, horas-extra/banco de horas, trabalho aos domingos; variação na jornada diária de trabalho; **a remuneração** – salário, metas, comissões, benefícios; **relação com o sindicato** – sindicalização, impressões sobre o sindicato, atuação do sindicato; e, **trabalho** – percepções sobre o trabalho, centralidade, identificação com o trabalho.

5.1 O tempo no trabalho

Atentar para o tempo que os entrevistados estão trabalhando na mesma empresa permite discutir a prática da precarização dos contratos de trabalho. A possibilidade do contrato temporário, permite que existam dois grupos distintos de trabalhadores. Um grupo de recém contratados na empresa, com cerca de um mês de trabalho, ainda em contrato de experiência, o outro composto por trabalhadores com cerca de um ano de trabalho na loja, revelando que estes foram contratados no mesmo período do ano anterior. Como a pesquisa foi realizada no final do mês de novembro de 2007, evidenciou-se que o aumento do trabalho decorrente da proximidade das festas natalinas exige a contratação de novos funcionários. Isto é realizado na modalidade da contratação temporária de modo que a porta de entrada desses novos empregados os submetem a abrir mão de direitos trabalhistas ainda assegurados pela CLT. Todavia, esse quadro revela ainda um lado mais perverso, qual seja, a substituição dos funcionários não temporários pelos temporários, pois o período subsequente às festividades natalinas revelam a substituição dos trabalhadores formais, pois foram poucos os entrevistados que possuíam mais de 1 ano de trabalho na mesma empresa.

Esclarecendo: somente 3 dos trabalhadores entrevistados possuem mais de dois anos de trabalho na mesma empresa. Cinco trabalhadores encontram-se em contrato de experiência. Nota-se a prática institucionalizada, no ambiente empresarial, de contratar um funcionário “sem vícios”, ou seja, jovem e com pouca ou nenhuma experiência laboral. A julgar pelas entrevistas dos mais experientes, ou seja, aqueles com mais de um ano na empresa, pode-se dizer que estes “vícios” são experiências negativas com a organização que frustraram expectativas ou feriram direitos.

Um outro aspecto do *tempo no trabalho* que apareceu nas entrevistas foi a discussão acerca das horas-extras *versus* banco de horas, pois grande parte dos entrevistados que faz horas-extras recebe o pagamento através de folgas (banco de horas). É necessário frisar que algumas lojas não pagam horas-extras, porém parece haver interesse de alguns funcionários em exceder a jornada, pois com isso podem obter um aumento na remuneração pelo volume maior de vendas. Exemplo disso é o relato do entrevistado 13: “Geralmente eu venho quando dá, [...]. Quando dá, eu venho umas duas horas, meio-dia, por aí” [...]. “O extra, quando é por conta própria, não é pago, daí. [...] Eu venho, e a comissão que eu ganhei, é meu”.

Deste modo, percebemos que o relaxamento da obrigatoriedade do pagamento de horas-extras acarretou em um ganho duplo para o empregador que passa a contar com um

funcionário que “opta” por trabalhar além da sua carga horária sem a necessidade de pagá-lo por isso. Assim, além do ganho financeiro garantido pela venda da mercadoria realizada nas horas trabalhadas não remuneradas, o comerciante ainda possui um funcionário motivado pela possibilidade da comissão.

As horas a mais que o funcionário realizou sem receber o pagamento extra, fica registrado no banco de horas e é utilizado durante os dias da semana, quando o movimento de clientes é reduzido. Deste modo, percebemos que a flexibilização da jornada de trabalho através da redução do tempo de trabalho durante a semana permite o acréscimo da mesma aos sábados e domingos – nesses dias, os funcionários trabalham cerca de 10 horas, sem com isso receber nenhum tipo de remuneração extra pelo trabalho realizado em tempo excedente.

Quanto ao trabalho aos domingos as lojas tendem a cumprir a legislação vigente, com uma folga para cada dois domingos trabalhados, no entanto observa-se que muitas costumam trabalhar no sistema de uma folga para cada domingo trabalhado, ou mesmo duas folgas a cada domingo trabalhado. Entretanto, isto não representa uma conquista da categoria ou um benefício dado aos funcionários pelas lojas, mas uma adequação à demanda, que nos domingos é menor.

Ao que se refere as pausas durante a jornada diária de trabalho, observamos que apesar de terem uma pausa para descanso, a maioria dos entrevistados permanece no interior do *shopping*. Embora alguns trabalhadores recebam vale-refeição, a maioria deles leva seu próprio alimento e consome em um espaço comum do shopping, reservado para este fim, ou mesmo na própria loja. Demonstrando, portanto, que os funcionários acabam usando o valor monetário referente à refeição diária como complemento do salário e não para os fins devidos, o que permite questionamentos acerca da remuneração recebida pelos comerciários.

5.2 Remuneração

Quanto à remuneração, a maioria dos entrevistados avaliou-a negativamente. O salário fixo é muito baixo, o que os faz perseguir uma remuneração variável (comissão). Portanto, os funcionários entrevistados são representativos dos dados da RAIS que apontam que, nos últimos anos, o comerciante paga cada vez menos pela compra da força de trabalho.

Nas lojas maiores observa-se um maior incentivo ao alcance das metas, com premiações, inclusive por parte da indústria dos produtos comercializados.

A maioria dos comerciários recebe o piso da categoria, o que representa uma remuneração muito baixa em épocas do ano em que as vendas não são tão boas. A fala de um entrevistado ilustra bem a situação vivenciada pela maioria. Quando perguntado se considera justa sua remuneração ele responde: “Ai meu Deus...(risos)” O entrevistador segue indagando se a remuneração seria satisfatória recebendo como resposta novamente um “Ai meu Deus...(risos)”. Ao que se refere a existência da premiação por vendas, o mesmo entrevistado esclarece: “Prêmio é a comissão, e se é justo...depende da gente. Quanto mais tu trabalhar mais tu ganha.” (entrevistado 7). Ou seja, é necessária dedicação máxima, contudo, vale destacar que a venda não é apenas responsabilidade do vendedor, há fatores externos a sua dedicação que influenciam na realização do trabalho, como por exemplo, os preços dos produtos, as condições de pagamentos que o cliente pode ter, etc. que são definidos pelo empregador.

Observa-se que a estratégia da maioria das empresas pesquisadas é a de pagar salários baixos, esses assegurados pela lei, para que o vendedor busque complementá-lo com a comissão. De acordo com a fala de um sub-gerente, é muito difícil o vendedor ganhar o piso. “Eu, durante todos esses anos que trabalho aqui, nunca ganhei o piso que a categoria tem. Então é a comissão sempre vai passar do piso”. É necessário esclarecer que a remuneração em alguns estabelecimentos, depende da comissão por vendas realizadas, ou seja, o salário é totalmente vinculado ao percentual das vendas individuais realizadas. Tal percentual não é agregado ao piso.

A relação entre salário fixo e variável faz com que os vendedores percam a noção do valor de seu trabalho, pois em épocas de maior movimento no comércio, eles chegam a avaliar a remuneração de forma positiva, entretanto, nos períodos de baixa, quando o variável é menor, o baixo valor do piso da categoria desponta como um problema para os comerciários. Um problema nem sempre percebido por eles, pois muitas vezes a baixa remuneração é atribuída à falta de capacidade ou competência do próprio vendedor:

Acho que me faltou alguma base [conhecimento sobre técnicas de vendas] porque eu quero ganhar mais, por isso eu sempre tô mais embaixo que as outras meninas no salário, mas acho que isso é alguma coisa que falta de vendas pra minha função, é que é alguma coisa a mais (entrevistado 13).

Os resultados – metas de venda individual e/ou coletivas – é a forma de controle no ambiente de trabalho percebida pelos comerciários. “A gente é cobrado, a gente tem metas, a empresa cobra bastante” (entrevistado 5). Entretanto os vendedores acham esta uma “forma tranqüila” de cobrança. Ao que parece eles naturalizaram a pressão e as cobranças da chefia a ponto de não considerarem que haja uma cobrança excessiva pelo alcance das metas, tendo em vista que eles estabelecem uma relação direta entre a meta e o salário a cobrança parece ser maior do próprio funcionário, pois um baixo desempenho é uma baixa remuneração.

Os funcionários recebem geralmente os benefícios previstos, como o vale-transporte. Em alguns casos as empresas fornecem alimentação, auxílio médico e odontológico. Algumas oferecem descontos aos funcionários para a aquisição dos produtos. É importante salientar que todos os entrevistados adquirem ou pretendem adquirir os produtos das lojas nas quais trabalham, muito embora algumas não concedam nenhuma espécie de desconto ou vantagem na compra.

5.3 Sindicalismo

Em relação às relações sindicais somente 2 entrevistados eram sindicalizados, mesmo assim eles revelaram não participar das atividades sindicais, a falta de tempo foi usada como justificativa para o não envolvimento.

Verifica-se um grande desconhecimento por parte dos funcionários em relação à função do sindicato, este muitas vezes é percebido apenas como uma “contribuição”. Alguns chegaram a afirmar que eram sindicalizados em virtude da contribuição sindical, conforme revela a fala a seguir: “É que o sindicato é descontado no teu contracheque, é normal, mas eu não participo de nada.” (entrevistado 11).

Há uma percepção do sindicato como uma organização externa, que busca os direitos dos trabalhadores, que presta serviço a eles, mas independe da participação dos mesmos. Atribuem ao sindicato um papel importante, mas não percebem quaisquer conquistas da entidade para a categoria como um todo. Por vezes revelam uma total descrença na atividade política: “Ai, assim... Passeata, essas coisas... Acho que é só pra trancar o trânsito.” (entrevistado 12). Ou ainda: “Eu prefiro me focar mais no meu trabalho do que ficar... É que às vezes a gente se decepciona, política muito envolve, promete, mas no fim não dá em nada, então não me envolvo muito com isso.” (entrevistado 11)

Além da descrença na atividade política, dois possíveis fatores pode estar influenciando na baixa sindicalização dos comerciários, quais sejam: o trabalho de vendedor estar sendo considerado uma atividade provisória e o desconhecimento dos trabalhadores quanto às flexibilizações das leis trabalhistas.

O entrevistado 10 revela que a atividade no comércio é um trabalho passageiro, pois a necessidade de trabalho nos fins de semana acrescido das baixas remunerações levam os trabalhadores desejarem trabalhar em outros setores da economia. Devido a isso, o informante salienta: “Eu acho legal, eu gostaria [de participar do sindicato], mas é que assim... eu não pretendo trabalhar no comércio por muito tempo” (entrevistado 10).

Todos os entrevistados revelaram desconhecer a discussão sobre a flexibilização das leis trabalhistas e os impactos que esta causa para a classe trabalhadora. Como são jovens

recém entrantes no mercado de trabalho, percebem as perdas dos direitos conquistados ao longo da história como uma oportunidade de ganhar experiência e capacitar-se para uma oportunidade melhor no futuro, como revela a fala do entrevistado 14: “Ah não sei, eu acho legal trabalho temporário, é uma experiência que tu teve, não é porque tu não vai ficar no emprego, mas é uma experiência”.

5.4 Trabalho

Como já mencionado, às percepções dos funcionários sobre o trabalho desempenhado revela uma baixa de identificação com a categoria, por conta de sua atividade ser considerada provisória. A baixa identificação com o tipo de trabalho realizado no comércio leva muitos entrevistados a perceberem o trabalho como mera fonte de subsistência. A profissão de vendedor, por sinal uma das mais antigas da história da humanidade, é sequer percebida como uma opção de carreira. Para a maioria dos entrevistados é uma opção temporária a que estão sujeitos enquanto não conseguem algo melhor.

Eu queria trabalhar com publicidade, queria estar numa agência, trabalhar com atendimento publicitário. Eu acabo trabalhando ainda pelo dinheiro e não pelo prazer da função (entrevistado 4).

Eu tô aqui mesmo porque eu preciso. Sei lá, eu penso em outras coisas (entrevistado 13).

As relações de trabalho entre colegas existem, mas são prejudicadas pelo pouco tempo de trabalho dos funcionários. “Olha...não nos encontramos...é que ela é nova, ela entrou essa semana e as outras meninas estão há um mês só”. Este pouco tempo de trabalho também reforça o individualismo e impede as relações sociais entre colegas.

Deste modo, o trabalho representa:

Independência, para mim é a independência e necessidade, para mim necessidade (entrevistado 1).

[...] é ajudar na parte financeira (entrevistado 2).

a gente não sobrevive sem trabalho [...]. Porque precisa de trabalho pra juntar dinheiro pra comprar o alimento (entrevistado 3).

Por fim, sobre a centralidade do trabalho para os funcionários das lojas do *shopping*, verificamos, na percepção deles, que o trabalho é “central” na medida em que viabiliza sobreviver, consumir e, meio de colocar alguns projetos em prática futuramente, como o caso de arrumar algum trabalho melhor no futuro.

Considerações Finais

Inicialmente argumentou-se no presente estudo que a verdadeira problemática do trabalho não está na discussão sobre sua centralidade, mas nas relações de trabalho estabelecidas no sistema capitalista e burocrático. A discussão, tampouco está no fim da atividade laboral, mas na abundância de um trabalho sem fim. Isto é corroborado a partir da análise dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), referentes aos anos de 1985 a 2005 e de uma pesquisa empírica realizada em um *shopping center*.

O trabalho no comércio se caracteriza como um dos mais flexíveis da economia formal, cujos fundamentos são: os baixos níveis salariais; faixa etária extremamente jovem; a jornada de trabalho variada; o aumento das exigências dos níveis de formação; a extrema individualidade; e o baixo nível de sindicalização. Mais ainda, não existem meios que favoreçam a ação coletiva fundada numa noção de identidade e união de classe para a defesa dos interesses da categoria, pois, via de regra, atividade sindical é ignorada pela maioria dos funcionários. Mesmo entre aqueles que se dizem filiados aos sindicatos há uma percepção destes como organizações externas, que sobrevivem sem a sua participação e cuja finalidade é apenas a prestação de algum tipo de serviço. Apesar de as falas terem revelado uma grande insatisfação com a jornada de trabalho (especialmente aos domingos) e com os baixos salários, isso não se traduz em uma mobilização via sindicato. Ao contrário, poucas

conquistas são percebidas pelos funcionários. Ademais, a insatisfação em relação ao salário corrobora os dados da RAIS sobre a crescente diminuição da base salarial do comércio.

Paralelo a isto está a grande rotatividade que coloca a cada ano “milhares” de trabalhadores novos no mercado. Estes trabalhadores “sem vícios” preocupam-se tão somente com o horizonte de curto prazo: em obter uma experiência de trabalho que melhore seus currículos. A natureza da atividade comercial, o pouco tempo de trabalho nas organizações e a supervisão cerrada das chefias contribuem para o individualismo e a competição no ambiente de trabalho, que impede a reflexão conjunta acerca dos reais problemas da categoria.

Os resultados da pesquisa apontam, portanto, para um mercado de trabalho caracterizado pela crescente busca de qualificação dos funcionários e de extrema competição, representado por sindicatos com baixa atuação nos locais de trabalho. Desta forma, as empresas concentram muito mais poder para definir, a partir de seus interesses, as regras da regulação do uso do trabalho, inclusive, em muitos casos, desrespeitando alguns dos direitos trabalhistas assegurados.

Isso é percebido pelos trabalhadores de forma negativa, que passam a entender a labuta no comércio como uma atividade temporária e, por via de consequência, atribuem ao trabalho o entendimento de algo que acarreta sofrimento e que se não fosse necessário, não seria executado. A não identificação com o trabalho de vendedor, apresentada pela grande maioria dos entrevistados, demonstra que o mesmo não é visto como uma vocação, no sentido weberiano do termo. É apenas um meio de sobrevivência, que sustenta o consumo. Se não precisassem trabalhar, não o fariam, talvez fugiriam dele como de uma peste, tal como Marx apregoou.

Mas, isto em nada tem a ver com o trabalho em si. Se assim o fosse, não teríamos muitos jovens trabalhadores, como os do shopping center analisado, investido em uma formação e qualificação –faculdade ou pré-vestibular – com vistas a um trabalho mais digno. O problema é que a linha do horizonte avança à medida que se caminha em direção a ela. Se a qualificação aumenta (veja-se o crescente aumento da escolaridade que contradiz a tese da desqualificação da mão de obra), diminuem as oportunidades no “mercado” de trabalho e também diminui a identificação com um trabalho simples e de baixo prestígio social como o de vendedor.

Por outro lado, os sindicatos têm atuação limitada, pois não encontram respaldo em suas bases. Os profissionais já não se identificam como “trabalhadores”, mas como indivíduos responsáveis por seu desempenho. Diante de tudo isso, as ações do poder público, que deveriam representar esses “indivíduos” contribuem para o aumento do trabalho sem fim (de semana) mas com prazo limitado (um ano de contrato).

Referencial bibliográfico

- ANTUNES, R. A crise da sociedade do trabalho. In: **O caracol e sua concha: ensaios sobre uma nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005. p. 23-39.
- CARVALHO NETO, A. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio**. Petrópolis: Vozes, 2001.
- COSTA, M. S. O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. v. 20, n. 59, out/2005.
- _____; FERREIRA, M.; Morel, C.; BRANDÃO JUNIOR, R. D. Flexibilização do Trabalho no Comércio: o caso de um Shopping Center. In: Encontro Regional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, VI, João Pessoa. **Anais...**, 2007.
- DIEESE. **O comportamento das negociações coletivas de trabalho nos anos 90 – 1993 - 1996**, Boletim, n. 15. 1999.
- _____. **Balanco das negociações salariais em 1998**. Boletim DIEESE – Estudos e Pesquisa. 1999a.

- DURKHEIM, E. **De la división del trabajo social**. Buenos Aires: Schapire Editor, 1973.
- KOVÁCS, I. Como hacer visible el trabajo que el discurso dominante oculta. In: GALLINO, Luciano (Ed.) *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 45, primavera 2002, p. 25-51.
- MARX, K. *El Capital*. Madrid: EDAF Ediciones, 1970
- _____. **Manuscritos económico-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2005.
- MATTOSO, J. *et al.* **O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século**. São Paulo: Scritta, 1994.
- MATTOSO, J. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Perseu Abramo, 1999.
- MAY, T. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.
- MEDEIROS, C. A. SALM, C. **O mercado de trabalho em debate**. Novos Estudos Cebrap. n. 39, jul. 1994.
- MERCURE, D.; SPURK, J. Introdução. In: _____; _____ (Orgs). **O trabalho na história do pensamento ocidental**. Petrópolis: Vozes, 2005.
- NORONHA, E. G. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. 1998. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Universidade de São Paulo.
- OFFE, C. Trabalho: a categoria sociológica chave? In: _____. **Capitalismo desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1989, pp. 167-198.
- OLIVEIRA, C. A. Barbosa de. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: POCHMANN, M.; BARRETO, R. M. MENDONÇA, Eduardo Arbulo. Ação sindical no Brasil. Transformações e perspectivas. **São Paulo em Perspectiva**. v. 12, n. 1, jan.-mar. 1998.
- POCHMANN, M. **O trabalho sob fogo cruzado**. São Paulo: Contexto, 1999.
- SORJ, B. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Vol. 15, nº 43, 2000.
- TOLEDO, E. G.; HERNANDEZ, J. M. Fin del trabajo o trabajo sin fin. In.: Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo. p. 755-773 . México, 2000.
- TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa e educação**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1995.
- WEBER, Marx. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.