

Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes.
Programa de Pós-Graduação em Psicologia.

**PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR DE
SUPERMERCADOS: um estudo de caso com trabalhadores em Natal.**

Pollyanna Carvalho de Siqueira Gê

Natal
2006

Pollyanna Carvalho de Siqueira Gê

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO SETOR DE SUPERMERCADOS: um estudo
de caso com trabalhadores em Natal

Dissertação elaborada sob orientação da
Prof^a Dr^a Livia de Oliveira Borges e
apresentada ao Programa de Pós-
Graduação em Psicologia da
Universidade Federal do Rio Grande do
Norte, como requisito parcial à obtenção
do título de Mestre em Psicologia.

Natal
2006

Catálogo da Publicação na Fonte. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
Biblioteca Setorial Especializada do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA).

Gê, Pollyanna Carvalho de Siqueira.

Precarização do trabalho no setor de supermercados : um estudo de caso com trabalhadores em Natal / Pollyanna Carvalho de Siqueira. – Natal, RN, 2006.

124 f.

Orientadora: Profª Drª Lívia de Oliveira Borges.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes. Programa de Pós-graduação em Psicologia.

1. Psicologia do trabalho – Dissertação. 2. Condições de trabalho – Dissertação. 3. Precarização – Trabalho – Dissertação. 4. Trabalhadores – Supermercado – Natal (RN) – Dissertação. I. Borges, Lívia de Oliveira. II. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. III. Título.

RN/BSE-CCHLA

CDU 159.9:331

*[...] o movimento do capital
é insaciável.*

KARL MARX

Agradecimentos

À minha família, nas pessoas dos meus pais, Edson e Fátima Gê e do meu irmão Leonardo Gê, pela presença e constante amor nas palavras e nos exemplos do cotidiano, que balizam a construção de minha vida, e neste momento da presente dissertação.

Ao meu companheiro de vida Pablo Seixas, amigo e cúmplice que com seu carinho constante e sua crença na transformação através do conhecimento não permitiu que as dificuldades encontradas no caminho deixassem esmorecer o objetivo da caminhada. Meu eterno amor.

À Livia Borges, orientadora desta dissertação, por possibilitar uma parceria de cinco anos no Grupo de Estudo Saúde Mental e Trabalho (GEST), exemplificando e ampliando o significado da palavra Mestre.

À todos os docentes do PPG-Psi, pelas contribuições valorosas ofertadas à presente dissertação e à construção do saber científico.

Aos estimados amigos Danielle Andrade, Francisco Pereira, Normanda Araújo, Dyacuy Santos, Arotirene Adriadno, Alex Alverga e Rodrigo Oliveira, pelas contribuições intelectuais e pelo carinho demonstrado em todos os momentos.

Aos colegas do GEST, em especial às companheiras Janine Maranhão, Sandra Chaves, Palloma Andrade, Cynthia Suênia, Rosângela Menezes e, Alessandra Oliveira pela amizade e disponibilidade em ajudar.

Aos alunos bolsistas, Fábio de Cristo, Lisane F. Maciel e Leonardo Braga os quais participaram em algumas etapas desse estudo, com compromisso e dedicação.

Ao CNPq, pela concessão da bolsa de estudos.

À Ilza Mathias de Sousa, pela atenção carinhosa e pelo valioso apoio técnico, indispensável para a realização desse trabalho.

À amiga Flora Peixoto, pela disponibilidade em traduzir o resumo para a língua inglesa.

E por fim a Deus por sua imensa presença, seja através das pessoas acima citadas, ou dos seus sinais em minha vida, orientando, guiando e aumentando minha fé.

A todos, Obrigada.

Sumário

Lista de figuras	viii
Lista de tabelas	ix
Resumo	xi
Abstract	xii
1. Introdução	13
2. Precarização do trabalho	18
2.1 A sociedade de bem-estar como modelo socioeconômico	19
2.2 A Terceira Revolução Industrial	24
2.3 O Mercado de trabalho brasileiro: algumas considerações	28
2.4 O processo de precarização do trabalho no Brasil	34
2.5 Operacionalizando o conceito de precarização do trabalho	38
3. O setor de supermercados	40
3.1 O setor de comércio	40
3.2 Comércio varejista no Brasil	41
3.3 Setor de supermercados	47
3.4 Supermercados no Brasil	50
3.5 O setor de supermercados no município de Natal	64
4. A precarização do trabalho no setor de supermercadista de Natal:	70

hipóteses da pesquisa e análise documental.

5. Método	76
5.1. A seleção das organizações colaboradoras e os participantes	76
5.2. Estudo piloto e instrumentos da pesquisa	79
5.3. Procedimento de coleta de dados	84
5.4. Procedimento de análise dos dados	87
6. Análise dos resultados	90
6.1. Caracterização do emprego	90
6.2. Significado do trabalho: seus atributos	96
6.3. Significado do trabalho: centralidade do trabalho	105
6.4. Comentários sobre contratação de aprendizes ou estagiários	110
6.5. Conteúdos transversais ao trabalho	113
7. Considerações Finais	118
8. Referências bibliográficas	123
Anexo 1: Roteiro de entrevista	128
Anexo 2: Ficha sociodemográfica e ocupacional	133

Lista de figuras

Figura		Página
1	Participação na receita líquida de revenda dos segmentos do comércio varejista – Brasil 1996	46
2	Participação na receita líquida de revenda dos segmentos do comércio varejista – Brasil 2003	47
3	Número de empresas de produtos alimentícios do município de Natal.	66

Lista de tabelas

Tabela		Página
1	Proporção de ocupados por grupamento de atividade do trabalho principal no Brasil nos anos de 1999 e 2002.	35
2	Proporção dos ocupados na indústria, serviços e agricultura do Brasil nos anos de 1999 e 2002.	36
3	Efeitos da precarização sobre as condições de trabalho em supermercados.	37
4	População da cidade de Natal (1940-2000).	44
5	Pessoal ocupado por empresa, salário médio, produtividade e taxa de margem de negociação, segundo segmento do comércio varejista – Brasil – 1996/2003.	45
6	Tendências do setor de distribuição de alimentos no Brasil na década de 1990.	57
7	Avanços tecnológicos decorrentes da automação comercial nos supermercados e suas conseqüências.	58
8	Avanços tecnológicos decorrentes da automação comercial nos supermercados e suas conseqüências, por setor do supermercado.	59
9	Nomes das empresas estrangeiras atuantes no Brasil, seu país de origem, faturamento bruto e ano de entrada no mercado brasileiro.	61
10	Dados gerais e indicadores de produtividade do trabalho no setor supermercadista	64
11	Percentual de aumento salarial para os trabalhadores de supermercados do Rio Grande do Norte durante o período de 2000 a 2004	73
12	Características sociodemográficas e ocupacionais dos participantes.	86

13	Caracterização do emprego	91
14	Atributos do trabalho	99
15	Significado do trabalho: centralidade do trabalho	107
16	Comentários sobre a contratação de aprendizes ou estagiários	110
17	Conteúdos transversais ao trabalho	113

Resumo

A precarização do trabalho, processo situado historicamente pós III Revolução Industrial, se expressa como uma das faces das mudanças no modo de produção e nas condições de trabalho. O presente estudo tem por objetivo identificar o processo de precarização do trabalho no setor de supermercados da cidade de Natal. A escolha por este setor e categoria profissional decorre do pouco investimento em estudos no setor de comércio e das transformações tecnológicas e administrativas que os supermercados vem executando. Após a revisão de literatura nos foi possível elencar dez indicadores da precarização que permitiram a estruturação de um roteiro de entrevista e aplicação do mesmo junto aos empregados de dois supermercados (empresas locais) da cidade de Natal. Foram escolhidos seis trabalhadores de diferentes funções para participarem da pesquisa: operador de caixa, repositor de mercadorias e atendente enquanto participantes da pesquisa. A partir das entrevistas transcritas desenvolveu-se uma análise de conteúdo categórica a fim de identificar a presença ou não dos indicadores da precarização. A categorização nos permitiu identificar cinco grandes temas: caracterização do emprego; significado do trabalho: seus atributos; significado do trabalho: centralidade do trabalho; comentários sobre a contratação de aprendizes ou estagiários e conteúdos transversais ao trabalho. Os conteúdos de tais temas expressam a presença ou não do processo de precarização no setor de supermercados de Natal. O trabalho precarizado é identificado na fala dos participantes quando se referem à perda do poder de negociação salarial entre empregados e proprietários e naturalizam as precárias condições de trabalho.

Palavras-chave: Precarização; supermercados; condições de trabalho.

Abstract

Precarization of work, process situated historically after the third Industrial Revolution, express itself as one of the faces of changes in production modus and working conditions. The present study aims to identify the process of work precarization in supermarket sector in Natal municipality. The choice for this sector and professional category is based on low investment in studies on the commercial sector and on technological and administrative transformations that supermarkets have implemented. After a bibliographical review, ten indicators of precarization were chosen which permitted to set up a schedule to interviews and its application to employees of two supermarkets (local companies) in Natal area. The following working functions were chosen to participate in the survey: cashier, display assistant (shelf-stacker) and attendants (N=6). From the interviews we developed an analysis of categorical contents in order to identify the presence of precarization indicators. Categorizations allowed us to identify five major themes: work categorization; work meaning: its attributes; work meaning: work centrality; comments on the employment of apprentices or trainees; and transversal work contents. Such themes contents express or not the presence of precarization process at supermarket sector in Natal area. Precarious work is identified in participants' speech when they refer to the employees decreasing power in salaries negotiation between them and employers that institute the precarious work conditions.

Key words: Precarization of work; supermarkets; work conditions.

1. Introdução

A iniciativa de abordar a precarização do emprego pelos trabalhadores do setor supermercadista de Natal advém do interesse em estudar mais pormenorizadamente as transformações do mundo capitalista sob o recorte específico da terceira revolução industrial, no tocante ao modo de produção e às suas relações com o vivenciar do trabalhador. Estas mudanças atingem diferencialmente os diversos contextos e categorias ocupacionais de modo que as transformações não ocorrem de forma homogênea em todo o mundo, mas apresenta-se no estado do Rio Grande do Norte. Mattoso (1995) mostra que as novas tecnologias demandam uma maior especialização e flexibilização da produção, além da busca de novos padrões de produtividade. Tais fenômenos levam, por sua vez, a eliminação de postos de trabalho direcionando muitos trabalhadores a migrarem de área de atuação, aumentando, assim, a quantidade de profissionais sujeitos à informalidade ou a regimes de contratos temporários.

Tal sujeição, bem como a perda da capacidade de negociação entre sindicato patronal e de trabalhadores, implica para aqueles que permanecem no emprego uma insegurança no mesmo, esta insegurança apresenta-se como indicador da instalação de um processo de precarização no emprego.

A exploração do tema precarização em Natal se justifica pelos indicadores existentes sobre o mercado de trabalho na cidade. Migrações de trabalhadores entre setores da economia foram observadas no estado do Rio Grande do Norte, conforme descrito por Borges (2002):

Embora o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados CAGED (www.tem.gov.br/sppe/caged) indique que recentemente houve mais admissões do que demissões no estado (variação de - 0,42% até fev./2001 e de - 0,25% no último ano), os dados da Relação Anual de Informações Sociais - RAIS (www.tem.gov.br/rais/anuario) mostram que entre 1996 e 1998 o crescimento do emprego no estado foi negativo (- 4,6) e apresentou tendências diferenciadas entre setores da economia: evoluiu positivamente no setor da construção civil (17,97%), que oferecia 3,4% dos empregos, e no setor da indústria de transformação (16%), responsável por 10,66% dos empregos do estado; mas diminuiu na indústria de utilidade pública (-37,99%), que respondia por 1,9% dos empregados, e na administração pública (-19,03%), que representava 47,75% do total de empregos (p. 91).

Os dados apresentados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – (CAGED) quando confrontados com os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), expressam como as formas de mapeamento dos trabalhadores empregados não refletem, isoladamente, o dinamismo da realidade apresentada pelo mercado de trabalho. A paulatina redução do papel do Estado na economia nacional e regional, viabilizada também através de privatizações de empresas estatais e de economia mista, ocasionou uma redução efetiva de postos de trabalhos, ocorrendo substituição de trabalhadores por maquinário automatizado. Assim, algumas categorias ocupacionais, que vivenciaram os benefícios da tentativa de construção de uma sociedade de bem-estar, são pressionadas a, se submeterem e se adaptarem a nova ordem ou são forçadas a buscar novas atuações no mercado de trabalho.

Apontam-se na literatura (Borges, 2002; DIEESE, 2001; Mattoso, 1995)) dois direcionamentos para os trabalhadores liberados inicialmente pela indústria (pública, de economia mista ou privada) e posteriormente pela administração pública. O primeiro direcionamento seria um retorno e implemento do setor primário, propiciando uma nova ocupação do campo, agora mais mecanizado, podendo assim receber profissionais qualificados. O segundo direcionamento, aquele que se apresenta como mais atraente,

implicaria na expansão do setor de serviços, o qual teria mais possibilidades de absorver o contingente de mão-de-obra em migração.

No estado do Rio Grande do Norte, o setor de serviços vem expandindo-se principalmente impulsionado pelo turismo, que tem absorvido parte desta mão-de-obra sem qualificação profissional específica, reforçando assim a prática de subemprego e empregos temporários. Desta forma, encontra-se ainda uma massa de trabalhadores desqualificada, não absorvida pelo mercado de trabalho. Ou seja, a implementação no número de admissões no estado não revela o processo de precarização do trabalho instalado, visto que este movimenta a economia, possibilita renda e consumo, alimenta o ciclo do capitalismo, ao preço da flexibilização das condições de contratos de trabalho e do acréscimo da desigualdade social.

Este mesmo setor de serviços abrange atualmente uma infinidade de atividades, dentre as quais o comércio, tanto varejista quanto atacadista, de produtos tais como: combustíveis, motos e carros, imóveis, roupas, gêneros alimentícios, produtos de higiene e limpeza, fumo e bebidas. Nesta categoria enquadram-se os hipermercados e supermercados que completaram no ano de 2006 cinquenta e seis anos de sua implementação no Brasil. Atualmente, o segmento supermercadista responde por 85% da distribuição de gêneros alimentícios, de higiene e limpeza do país, somando 70 mil postos de vendas e empregando 710 mil funcionários, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE, 2001).

Segundo Pesquisa Anual do Comércio (IBGE, 2002), tornou-se tamanha sua força econômica, que, em 1996, o segmento respondia por 6,2% do PIB. Esse cenário de expansão não traduz por si a abrangência das transformações vivenciadas pelo setor. Tal crescimento decorre de um alto investimento financeiro em automação comercial, modernização da tecnologia de informação, mudanças no modelo de gestão, ampliação

das formas de crédito ao consumidor, otimização da área de vendas e melhorias na qualidade do atendimento. Essas mudanças visam nivelar as condições de disputa por consumidores. As disputas estão muito mais acirradas após a abertura de mercado promovida em 1990 pelo governo Collor. Empresas multinacionais, que já haviam realizado sua automação, chegam ao Brasil impondo novo ritmo ao setor. As transformações, dessa maneira, nem sempre se concretizaram em ampliação do quadro funcional, ou melhoria dos benefícios prestados aos funcionários. Conforme estudo divulgado pelo DIEESE (2001), “os trezentos maiores supermercados do país eliminaram cerca de 70 mil postos de trabalho em dez anos, período em que o faturamento e a produtividade por funcionário aumentaram 15% e 46%, respectivamente” (p. 1).

Uma das estratégias dos supermercadistas para implementar o consumo passou pela incorporação do domingo como dia de trabalho. Essa estratégia fundamentou-se na Medida Provisória 1.539-34, de 07/08/1997, assinada pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, que autorizou a abertura do comércio aos domingos por via da posterior lei 10.101/2000.

A Lei 10.010/2000 autoriza o trabalho aos domingos e feriados do comércio varejista em geral... Além disso, a competência da União Federal – resultante das exigências sociais e econômicas dos tempos atuais visando atender aos interesses coletivos de âmbito nacional – prevalece sobre o interesse peculiar do município, cuja competência para legislar é supletiva. Vê-se nessa questão a prevalência do interesse nacional, que hoje é a política de emprego.(p. 1)

Isso estimulou a mobilização dos sindicatos dos comerciários, contrários a esse aumento na jornada de trabalho. Apesar da argumentação do patronato fundar-se no aumento de postos de trabalhos, estudo realizado pela Federação do Comércio do Estado de Santa Catarina (FECESC, 1998), revelou que “desde que esses estabelecimentos começaram a funcionar aos domingos (período de julho de 1997 a

março de 1998) houve uma redução média de 5,84% no número de vagas”. Os trabalhadores que permaneceram nas empresas relataram a sobrecarga de trabalho a que foram submetidos, visto que tinham que cumprir a função de colegas demitidos.

Diante dessa realidade conjuntural do setor supermercadista na economia brasileira, justifica-se a escolha dos comerciários dos supermercados enquanto participantes do estudo, com o objetivo de identificar as alterações nas relações e condições de trabalho, em seu fazer diário, como um processo de precarização do trabalho. Verificar-se-á na fala dos trabalhadores se existem indícios do processo de precarização e se esta precarização apresenta-se no cotidiano da vida no trabalho.

Considerando tal objetivo, realizou-se revisão de literatura sobre a precarização do trabalho e sobre peculiaridades do setor supermercadista na realidade nacional.

2. Precarização do trabalho

O termo trabalho precário pode ser aplicado ao trabalho humano em muitos contextos históricos. Entretanto, passou a estar em voga nos discursos atuais, tanto de cientistas quanto de analistas de mercado, a fim de se chamar à atenção para as repercussões nas condições de trabalho oriundas, principalmente, de uma série de mudanças no mundo do trabalho. Estas estariam associadas ao crescimento do desemprego e à queda da qualidade dos empregos, sob a égide da Terceira Revolução Industrial.

Como conseqüências da Terceira Revolução Industrial tem-se a velocidade com que as mudanças ocorrem, gerando uma dificuldade, por parte das empresas, de sobreviver, devido a um aumento de competitividade, e da necessidade de investir em recursos para a instituição, e à rapidez com que os produtos caem em desuso. Esses fatores levam a sentimentos de insegurança no trabalho (Ransome, 1996), à diminuição de organizações trabalhistas (Alves, 2000), ao aumento no número de empregos de baixa duração e à precarização do emprego/trabalho (Ramos 1994).

Compreendendo-se, porquanto, a precarização como um processo historicamente situado, faz-se mister analisar contextualmente as transformações ocorridas na sociedade, durante meados do século XX (início da III Revolução Industrial) até o século XXI. Por isso, descrever-se-á o recorte histórico que torna claro o que seja tal processo de precarização do trabalho.

2.1. A sociedade de bem-estar como modelo socioeconômico.

O contexto sociocultural e econômico do período entre as grandes guerras mundiais caracterizou-se por um clima de instabilidade generalizada. A lógica idealista da economia clássica – predominante durante o século XIX e cuja elaboração teórica tem como um dos expoentes Adam Smith, defensor da noção de que um mercado econômico livre se auto-regularia e possibilitaria desenvolvimento progressivo – apontava seus primeiros sinais de debilidade. Conforme sintetizado por Melo e Costa (1993), o continente europeu que havia passado por duas guerras mundiais, em seu território, encontrava-se devastado. A diminuição de seus recursos produziu uma mudança do pólo econômico mundial, alterando o eixo econômico para a América do Norte.

A crise do início do século XX, que marca a falência do modelo do capitalismo clássico, foi desencadeada pela superprodução agrícola norte-americana, baseada na exportação, e pela diminuição do poder aquisitivo da população: os salários não acompanhavam o valor dos produtos e o ágil crescimento das indústrias, fatores que culminaram, então, no *crack* da bolsa de Nova York, em 1929, levando à falência uma série de empresas e bancos Americanos.

Vivia-se também um acirramento entre concepções capitalistas e socialistas, decorrente tanto da crise referida como do impacto da revolução socialista soviética do início do século XX. Esse contexto de incerteza solicitava uma tomada de posição sobre qual ideologia responderia aos anseios da população e reestruturaria a economia do século XX.

Diante deste contexto faz-se necessário lembrar que muitas idéias haviam sido elaboradas para se contrapor às idéias liberais do final do século XVIII. Dentre as principais idéias de oposição ao liberalismo destacam-se as marxistas, que abarcavam

uma ampla e estruturada crítica ao modelo da economia clássica e tentavam responder aos anseios da classe trabalhadora, propondo uma ruptura com o sistema capitalista por meio da implantação da ditadura do proletariado. Esperava-se que consolidado o socialismo, a própria sociedade evoluiria para o comunismo. No período de crise do início do século XX essa foi a posição tomada pelo leste europeu. Entretanto, o ocidente, para se contrapor às idéias marxistas, recorreu às idéias do economista britânico Keynes, o qual propunha que a eliminação do desemprego em massa incide em resultados tanto econômicos quanto políticos.

A teoria keynesiana defende que a demanda a ser gerada pela renda dos trabalhadores com o pleno emprego estimula globalmente o implemento das economias. A idéia de Keynes era que a instauração do pleno emprego, de bons salários, do aumento de consumo, aumento da produção e conseqüente aumento dos lucros geraria um círculo positivo para o crescimento do capital. Esse modelo político possibilitava uma resposta aos anseios sociais e propunha uma nova política econômica, na qual Keynes “considerava o capitalismo não-regulado incompatível com a manutenção do pleno emprego e da estabilidade econômica. Suas idéias incentivaram a regulação do mercado pelo Estado e deram nova conotação ao consumo, entendendo-o como necessário à prosperidade” (Borges & Yamamoto, 2004, p. 39).

Por meio da adoção de práticas intervencionistas é que ocorre a superação da crise Americana, com a implantação do plano *New Deal* – com intervenção do Estado na criação de empregos e em investimentos no setor de transporte – no governo Roosevelt, restabelecendo assim o poder de compra do trabalhador e investindo na exportação (Melo & Costa, 1993).

Aponta-se para um novo papel do Estado, o de investidor, criando indústrias de base (investimento nos setores de minério de ferro, petróleo e transporte). Essa atuação

possibilitava infra-estrutura para o desenvolvimento da empresa privada e de bens de consumo, dando lugar a um mercado de trabalho mais homogêneo. Disso decorreria a diminuição do desemprego, aumentando a produtividade e os salários, acionando o aumento no poder de compra que, por sua vez, alimentaria o consumo. Consolidam-se nesse período as leis trabalhistas, assegurando direitos básicos aos trabalhadores, como o seguro desemprego, as férias e o estabelecimento de jornada de trabalho. Araújo (2001) realiza uma análise do modelo econômico proposto por Keynes:

...todo o cerne da análise de Keynes se faz a partir do conceito de "Demanda Efetiva" (consumo mais investimento) que crescerá se o Estado gastar mais do que arrecada sob a forma de tributos (déficit orçamentário) ou se o país conseguir exportar mais do que importar (excedente na balança comercial). Segundo esta tese o incremento dos investimentos é indispensável para que o desemprego desapareça e se chegue ao estado ótimo da atividade econômica e que o governo deve estar acima da propensão marginal a consumir (por meio de impostos e taxas de juros) e de cuidar do volume dos investimentos e a remuneração dos fatores da produção (p. 1).

Se no plano macroeconômico a sociedade de bem-estar se apoiou no keynesianismo, no plano da administração interna das empresas, no tocante ao gerenciamento da organização do trabalho, o pilar eram os métodos e as técnicas conhecidas como escola da administração científica. Seu primeiro expoente, Frederick Winslow Taylor, engenheiro norte-americano, propunha que houvesse a racionalização da produção. Suas recomendações fundamentavam-se no estudo dos tempos e movimentos. Significava que o foco para o aumento da produção estava em conhecer os movimentos (operações) aplicados pelos trabalhadores para a execução de determinada tarefa.

Segundo Maximiano (2000) o método taylorista pode ser resumido nos seguintes princípios: a) rigor na separação da concepção/planejamento da execução produtiva; b) uma maior divisão do trabalho, parcelando as atividades em operações específicas e simplificadas; c) controle do tempo e dos movimentos; d) uma

remuneração proporcional ao desempenho; e) uma estrutura hierarquizada na qual a verticalização impunha forte disciplina e grande produtividade. Esse novo método encontraria na mecanização das indústrias (agora possuidoras de novas fontes de energia, como a elétrica, e combustíveis derivados do petróleo), formas de retro-alimentar o investimento em tecnologia, priorizando máquinas que respondessem ao princípio de produção em massa.

A administração científica teve igualmente como um dos seus grandes expoentes o americano Henry Ford. Este inaugura uma nova “prática de gestão” combinando a utilização de técnicas organizacionais com a produção e o consumo de massa. Tal prática ficou conhecida como fordismo e se caracterizava por ser um modelo de produção adotado em suas fábricas de automóveis, radicalizando a separação entre planejamento e produção, ampliando a fragmentação e a simplificação do trabalho parcelado e introduzindo a mecanização (esteira rolante). Neffa (1988) afirma que o modelo fordista agravava a divisão do trabalho através de ciclos operatórios curtos, com tarefas reduzidas e controle do ritmo pela máquina. Desta forma, como bem caricaturado por Charles Chaplin no filme “Tempos Modernos”, o trabalho é reduzido a uma única operação, executada de forma repetitiva. O trabalhador vê suas habilidades serem transferidas compulsoriamente ao maquinário, o que já fazia parte da história da indústria desde seus primórdios, como expunha Smith (1723/1983) descrevendo a fabricação de alfinetes (17 operações), defendendo a racionalidade da especialização do operário, fato que ganha nova sistematização com as idéias de Ford e Taylor.

O fordismo e o taylorismo permitiram não só o tratamento científico da produção, inclusive provocando a incorporação progressiva e intensa do maquinário nas tarefas fabris, mas também a expansão de produtividade do sistema capitalista, com impactos sobre o mundo do trabalho e a sociedade.

Até final da década de 1960¹, tomando como referência os países desenvolvidos, houve uma expansão econômica, com o fortalecimento do *welfare state*, a consolidação dos Estados Unidos no cenário internacional, o implemento da produção e um mercado de consumo de massa, trazendo relativo pleno emprego e fortalecimento das entidades de representação dos movimentos dos trabalhadores segundo Gounet (1999).

Esse período histórico caracterizado pelo modelo de produção taylorista-fordista e pelo estado de bem-estar – modelo gerencialista - coloca como pressupostos ideológicos que:

As técnicas de produção e organização do trabalho que elas impõem sempre tiveram um duplo objetivo: tornar o trabalho o mais produtivo possível para o capitalismo e, com essa finalidade, impor ao operário o rendimento máximo através da combinação dos meios de produção e das exigências objetivas de sua execução (Gorz, 1980, p. 81).

A sociedade de bem-estar social concomitante com a importância atribuída ao progresso e ao consumo traduziu-se no fazer diário dos trabalhadores em um empobrecimento do conteúdo do trabalho, fortalecendo a atribuição a este significado de instrumentalidade econômica. Enfatizava o papel do emprego em prover o sustento do trabalhador e de sua família. A diminuição do domínio e da autonomia do trabalhador sobre seu trabalho provocava vivências de sofrimento, pois as transformações negativas no conteúdo do trabalho eram tantas que geraram algumas doenças decorrentes das jornadas de trabalho extenuantes e do caráter repetitivo e parcelado do trabalho na linha de montagem. Estas doenças eram diretamente vinculadas com seu lugar de origem e, no caso, às indústrias, e ficaram conhecidas como *fordites* (Neffa, 1988).

¹ É difícil estabelecer um limite temporal uniforme, tanto pela diferenciação da história dos diversos países quanto pelo caráter processual do esgotamento do modelo da sociedade de bem-estar e surgimento da III Revolução Industrial.

No início da década de 1960, surgem os primeiros sintomas de uma crise de acumulação do modelo de sociedade de bem-estar. O aumento do déficit público, paralelo à impossibilidade gradativa de ampliação real das fontes de recursos, culmina na crise fiscal do Estado, vivenciado inicialmente nos EUA e na Europa.

O único instrumento de resposta flexível estava na política monetária, na capacidade de imprimir moeda em qualquer montante que parecesse necessário para manter a economia estável. E, assim, começou a onda inflacionária que acabaria por afundar a expansão do pós-guerra (Harvey, 2001, p. 136).

Os Estados nacionais perdem prerrogativas para o mercado mundial globalizado. Esvai-se paulatinamente o controle sobre a moeda nacional (o dólar), aviltada pela livre circulação de capitais especulativos. O Estado ficou com seus instrumentos de controle sobre o desenvolvimento econômico reduzidos ou extintos, quer pela onda de privatização de ativos públicos, quer pela redução de suas funções às mínimas atividades típicas de Estado, diga-se saúde, educação, segurança, tributos e diplomacia.

Deve-se estar atento ao fato de que o modelo social, produtivo e econômico da sociedade de bem-estar foi diferentemente vivenciado no contexto mundial. Há divergências, por exemplo, sobre a participação do Brasil no grupo de países que implantaram o modelo de produção taylorista/fordista e aderiram ao keynesianismo. Abordar-se-á adiante o assunto em subseção específica sobre o mercado de trabalho brasileiro.

2.2. A Terceira Revolução Industrial

O esgotamento da sociedade de bem-estar evidencia-se, entre outros aspectos, por meio de uma queda de rentabilidade da produção em massa e uma falta de competitividade da economia norte-americana frente à japonesa. O modelo japonês aponta alternativas para a superação da estagnação e aumento da produtividade. Esse

modelo propõe a especialização flexível, conferindo maior autonomia ao trabalhador, tornando-o responsável pelo resultado final da produção. Dentre as características deste modelo destacam-se a eliminação dos desperdícios, produção enxuta – *just in time/Kanban* –, Controle Estatístico de Processos (CEP), *Kaizen* (melhorias contínuas), e os Círculos de Controle da Qualidade (CCQ). Além das características de produção, encontram-se políticas de gerenciamento fundamentadas na manutenção e no zelo pelo local de trabalho, provocando a identificação do trabalhador com a empresa, reduzindo o caráter conflitante da luta operária. Antunes (1995) denuncia que “essas práticas subordinam os trabalhadores ao universo empresarial, criando as condições para a implantação duradoura do sindicalismo de envolvimento, em essência um sindicalismo manipulado e cooptado” (p. 25).

A acumulação de capital, o investimento em tecnologia, a concorrência internacional e a busca de melhores padrões de competitividade e produtividade foram os principais impulsionadores para a emergência de um novo padrão industrial, tecnológico e ideológico, baseado em idéias neoliberais, na automação, no desenvolvimento da robótica e na flexibilização do emprego. Neste sentido, Mattoso (1995) destaca os impactos destas transformações para o conjunto dos trabalhadores:

Estas mudanças alterariam o âmago do processo produtivo e o trabalho direta e indiretamente envolvido na produção, criando novas, mas restritas relações de trabalho, mas também acentuando as características de exclusão econômica e social do sistema capitalista e recriando condições aparentemente superadas durante os anos dourados do pós-guerra. Estas alterações irão afetar o conjunto do mundo do trabalho: suas relações no interior do processo produtivo, a divisão do trabalho, o mercado de trabalho, o papel dos sindicatos, as negociações coletivas e a própria sociabilidade de um sistema baseado no trabalho (p. 70).

No campo ideológico, dá-se a apresentação das idéias neoliberais, na Grã-Bretanha pelo governo Thatcher e, nos EUA pelo governo Reagan, fazendo ressurgir a apologia do mercado como solução para todos os males. Tal ascensão de idéias foi

fortalecida no final do século XIX pela queda do socialismo real, que conduzia ao descrédito das próprias idéias socialistas relacionadas à capacidade de resolver os problemas do povo, tornando-o susceptível à proliferação das idéias neoliberais:

...a base para essas políticas neoliberais foi o ajuste estrutural e a flexibilização do trabalho, supondo a submissão da alocação dos recursos e dos resultados econômicos do mercado, bem como a eliminação de regulações governamentais protetoras que engessariam o mercado de trabalho, elevariam o custo da produção, e minariam a competitividade (Mattoso, 1994, p. 523).

O investimento e desenvolvimento de um novo padrão tecnológico associavam-se a essas últimas idéias, sob o comando dos países avançados, e fundamentariam um novo padrão de industrialização, o qual distribuía de forma desequilibrada o progresso técnico, proporcionando o aumento ainda maior do abismo econômico mundial: “as mudanças não foram homogêneas, pois apresentavam diferenças nos países capitalistas avançados, segundo sua história” (Mattoso, 1994, p. 522).

Para acompanhar o desenvolvimento tecnológico, o trabalhador, que havia aderido aos ideais da sociedade de bem-estar, com política de pleno emprego – tomando como premissa a estabilidade – precisou se adaptar a uma nova organização, mais automatizada e que demandava trabalhadores mais qualificados, polivalentes, com conhecimentos mais amplos e integrados, mais comprometidos com a organização, orgulhosos de sua profissão. Nasce, assim, uma nova indústria e um novo trabalhador, fundamentado na premissa ideológica do individualismo, da flexibilidade do trabalho e da insegurança ampliada. Mattoso (1995) analisa: “Esta expansão da insegurança do trabalho se daria em diferentes níveis: insegurança no mercado de trabalho, insegurança no emprego, insegurança na renda, insegurança na contratação e na representação do trabalho” (p. 77).

Verifica-se também a extinção de alguns cargos e a transposição de outros para regiões com maior potencial de desenvolvimento econômico e de melhores

oportunidades de retorno financeiro. Com isso são relativamente poucas as profissões que na atual conjuntura são imunes ao desaparecimento, como expõe Mattoso (1995):

Esta maior insegurança no emprego pode ser observada através da redução relativa ou absoluta de empregos estáveis ou permanentes nas empresas e da maior subcontratação de trabalhadores temporários, em tempo determinado, eventuais, em tempo parcial, trabalho a domicílio ou independentes, aprendizes, estagiários, etc., que conformam o questionamento progressivo da relação padronizada de emprego, característica do padrão de desenvolvimento norte-americano (p. 87).

Em consequência, segundo Mattoso (1995), os sindicatos se enfraqueceram e não foram capazes de aglutinar forças no sentido de minimizar ou impedir os efeitos das novas formas de contratação.

Por um lado a flexibilidade atinge a qualificação do trabalhador, viabilizando principalmente uma adequação aos novos padrões de tecnologia. Leite (1997) diz isso em outros termos: “a flexibilidade relacionada à qualidade (também chamada de flexibilidade funcional ou interna) exige um trabalhador polivalente, apto a desempenhar atividades diferentes de acordo com as exigências da demanda” (p. 66)., Por outro, num cenário de globalização, de redução de custos e de competitividade acirrada, grande número de empresas realmente tendem a praticar uma flexibilidade voltada para adequar a quantidade de mão-de-obra empregada às flutuações do mercado, como forma de acompanhar o ritmo das demandas deste.

As tendências atuais do mercado de trabalho apresentam-se numerosas e marcadas pela dinamicidade, sendo, portanto, difícil a análise quanto aos seus possíveis benefícios e desvantagens para empresas e trabalhadores. Estas tendências são parte das transformações e mudanças que acontecem de forma processual e histórica.

2.3. Mercado de trabalho brasileiro: algumas considerações

Diferentemente das economias mais adiantadas, nas quais houve forte implemento de atividades manufatureiras e comerciais, o Brasil, em pleno final do século XVIII, era dominado pela produção de açúcar, algodão, pela extração de minerais e criação extensiva de gado. Esse conjunto de atividades era assegurado pelo recurso do escravismo. Com a abolição da escravatura em 1888, consolida-se a necessidade de recomposição da mão-de-obra escrava pelo trabalho livre. A economia cafeeira, em fase de expansão no século XIX, promove a importação maciça de trabalhadores: “entre 1872 e 1881 entraram no Brasil cerca de 218.000 imigrantes. Vários deles derivariam para outras atividades econômicas, colaborando, por exemplo, para criação da primeira indústria têxtil de São Paulo em 1872” (Dalbosco, 2000, p. 31). O empobrecimento e a crise de desemprego da Europa disponibilizavam mão-de-obra qualificada a baixo custo.

A partir da primeira guerra mundial, a queda da imigração e a migração interna, atraída pelo desenvolvimento das cidades e equipamentos urbanos, como indústria e comércio, escasseiam a mão-de-obra rural. A crise econômica cafeeira nos anos 20, com a queda de preços no mercado externo, demandou a constituição de uma nova política interna, ligando a oligarquia rural e o capitalismo industrial.

A vinculação desses dois aspectos foi importante para o golpe militar de Getúlio Vargas em 1930. A era Vargas promoveu conquistas trabalhistas significativas, como a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) – completando em 2006, 66 anos de implementação – e o desenvolvimento de indústrias de base, como a Vale do Rio Doce (Mineralógica). Entretanto, é no governo de Juscelino Kubistschek, através da indústria automobilística e do Plano de Metas, que grandes investimentos estatais são feitos em transporte, energia, indústrias de base, alimentos e educação. O intervencionismo desse

governo ajustava-se aos interesses da indústria privada nacional e ao estímulo à entrada de capital estrangeiro.

A adoção de alguns procedimentos da administração científica do trabalho e a integração do modelo de internacionalização produtiva, comandados por empresas multinacionais, passaram a vigorar com maior intensidade, conforme relata Mattoso (1995): “O padrão de industrialização norte-americano foi rápida e recentemente incorporado, seja no referente ao paradigma tecnológico, à estrutura produtiva ou à organização do trabalho taylorista e fordista” (p. 125).

O rápido crescimento com a criação de empregos e com o fortalecimento da classe operária e das classes médias, ampliou as desigualdades sociais e de distribuição de renda. O contexto brasileiro, diferente do europeu que enfrentou guerras e do americano que foi submetido a uma colonização de povoamento, caracterizava-se por apresentar um exército de mão-de-obra disponível em seu parque industrial, restrito a algumas regiões do país (sul e sudeste). Disponha de forma de escoamento da produção estruturada em ferrovias (herdada das oligarquias cafeeiras), a qual, ainda incipiente, não conseguia absorvê-la. Dessa forma, a proposta de uma sociedade de bem-estar não foi vivenciada por toda a população brasileira, apenas alguns setores mais avançados como setor bancário, indústria automobilística, indústrias de economia mista, siderúrgicas e petrolíferas, beneficiaram-se das idéias keynesianas, mas a maior parte da população continuou vinculada a atividades agrícolas ou empregos informais. Neste período histórico, inicia-se uma crise cíclica no padrão de industrialização vigente:

A redução do produto interno bruto, da taxa de crescimento, da população industrial, das atividades de construção civil e uma crise política, originada inclusive da falência econômica de um Estado dilapidado por grandes investimentos e forte endividamento, culminaram no golpe militar em 1964 (Dalbosco, 2000, p. 34).

A ascensão de lutas populares e da organização sindical no âmbito urbano (Comando Geral dos Trabalhadores – CGT – 1961) e rural (Liga Camponesa) mobilizou uma reação autoritária da cúpula militar, medida que contou com o apoio do moderno setor industrial, financiado por capital externo que não queria arcar com o preço da industrialização nacional. Reação comum foi a dos latifundiários que lucravam fornecendo matéria-prima às indústrias, pagando baixos salários aos seus trabalhadores.

A orientação sindical a se desenvolver no país possuía uma determinação político-ideológica marxista, centrada na luta de classes que criticava o capitalismo e confrontava o sistema vigente Alves (2000). Durante décadas esse modelo de sindicalismo respondeu à demanda dos trabalhadores e fortaleceu sua organização, estabelecendo um ambiente propício para criação de partidos políticos e instituições que representassem os trabalhadores.

O programa de estabilização econômica proposto pelo governo ditatorial militar fundava-se em recomendações ortodoxas: redução de gastos públicos, aumento da carga tributária, contenção do crédito e arrocho salarial, acompanhada de medidas repressivas sobre os sindicatos. O período que compreende o final da década de 1960 e início dos anos 1970 ficou conhecido como o milagre econômico, mediante o qual obtivemos modernização da economia brasileira à custa da ampliação da dependência do capital internacional.

A situação começa a inverter-se após 1972, com a crise da dívida externa, o desgaste político do governo militar e o choque do petróleo no contexto mundial que aprofundaram o nível de pobreza na sociedade. Diante da crise política e econômica do governo militar, as mobilizações de operários e estudantes ganham adesão de diferentes trabalhadores e da sociedade civil organizada contra o sistema vigente. São fundadas

dentre outras instituições de trabalhadores, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e o Partido dos Trabalhadores (PT), fortalecendo assim o sindicalismo, autônomo, classista e direcionado para a luta política pela democracia e repartição do produto social.

Nesse período avançam o desenvolvimento e a urbanização das cidades brasileiras, impulsionados pelo crescimento do setor industrial e de serviços. Enquanto o capitalismo internacional experimentava uma reestruturação produtiva, o Brasil enfrentava a última etapa do seu processo de substituição de importações.

O fim do regime militar e o processo de redemocratização no Brasil não foram feitos simplesmente pela vontade dos trabalhadores, mas sim resultou de um acordo tácito entre vários setores, como as principais oligarquias políticas brasileiras, o que representou, na verdade, uma continuação dos projetos capitalistas internacionais capitaneados pelas idéias neoliberais.

No governo de Fernando Collor de Mello demonstram-se tentativas de implementação de idéias neoliberais ao contexto brasileiro, conquanto, um processo de *impeachment* adia a proliferação planejada e estruturada de uma reforma do estado, fundamentada em privatizações e cortes de gastos sociais, para o governo de Fernando Henrique Cardoso.

Ao longo da década de 1990, consolidam-se pólos industriais e de serviços nas regiões Sul, Sudeste e Nordeste que concentravam a maior parte da população economicamente ativa:

O setor de Serviços (transporte, comunicação, serviços auxiliares de atividades econômicas, administração pública etc.) concentrava a maior parte da força de trabalho, 41,2% dos ocupados. As atividades agrícolas, 24,2%, e a indústria, 12,7%. A maior parte dos trabalhadores brasileiros eram jovens adultos, com idade entre 20 e 39 anos (50,5%), com menos de oito anos de estudo (59,6%), e do sexo masculino (59,7%). A baixa escolaridade da população aparecia no levantamento (59,6% não completaram o ensino fundamental), no entanto, os

números também mostravam que o mercado de trabalho ignorava a realidade e exigia qualificação dos trabalhadores: 24,9% dos ocupados haviam completado o ensino médio ou ingressado em uma faculdade. Apesar da exigência de qualificação, a precarização das relações de trabalho também se revelava: boa parte dos ocupados (8,5%) era constituída por crianças e adolescentes entre 10 e 17 anos (DIEESE, 2001, p. 7).

O país vem lutando, há alguns anos, para avançar no processo de superação de sua histórica deficiência na educação básica e na qualificação profissional, que impedem uma adequada adaptação da força de trabalho às novas exigências trazidas pelas mudanças em curso no setor produtivo. Em decorrência dessa deficiência, observa-se, na década de 1990, que o mercado de trabalho brasileiro apresenta uma tendência de perda de capacidade de realocação de mão-de-obra entre setores. Os resultados alcançados pelas políticas educacionais e de qualificação profissional são alentadores, mas ainda há muito a ser feito.

Estudo realizado pelo DIEESE (2001) divulga que o desemprego não poupou nenhuma faixa etária ou classe social, atingindo homens, mulheres, jovens, com nível de instrução elevado ou não, revelando um desemprego fruto do próprio modelo de gestão, e não apenas excludente para profissionais pouco capacitados ou desatualizados.

A década de 1990 foi marcada pelo aumento do desemprego, atribuído ao pequeno crescimento da ocupação, e pelo crescimento da precariedade das relações trabalhistas nos mercados de trabalho das regiões metropolitanas.

O desemprego encaminha a população não-absorvida pelo mercado de trabalho formal ao emprego temporário, autônomo, ou prestação de serviços, estes em sua maioria ocasionais, para sobreviver enquanto procura por novas colocações. Esses empregos marcados pelo desamparo da legislação trabalhista são denominados no estudo do DIEESE (2001) por: desemprego oculto pelo trabalho precário. Esses

empregos precários camuflam uma realidade social e econômica de crescimento do trabalho informal, de contratos temporários, terceirizações de serviços e prestação de serviços, amparados por contratos individuais. Diminuem a possibilidade de ações de categorias ou ocupações, enfraquecendo ainda mais o sindicalismo nacional:

Diante da ofensiva do capital na produção, o sindicato tende a exigir dos capitalistas, cada vez mais, os direitos de informação e consulta prévia dos planos de inovação, formas de participação e negociação, capazes de influenciar, no sentido propositivo, as transformações técnico-organizacionais, voltando-se para a garantia do emprego, salários e condições de trabalho, que podem ser alcançadas, por exemplo, segundo eles, pela melhoria da produtividade. Só que a produtividade deve ser alcançada, segundo o sindicalismo propositivo, não pelos recursos “espúrios”, de cortes da força de trabalho, mas pelos da nova valorização do trabalhador, visto como parceiro do capital. Para isso exigem-se das empresas estabilização da mão-de-obra, investimento em qualificação e treinamento, políticas de carreira e de compensações financeiras – por exemplo, participação em lucros ou resultados, compatíveis com os esforços dependidos pelos trabalhadores no cotidiano da produção. (Alves, 2000, p.312)

O país caminhou de uma estratégia de desenvolvimento neoliberal, baseada no modelo de substituição de importações, para uma estratégia "internacionalista" de desenvolvimento, ou seja, para uma economia mais aberta e competitiva, na qual predomina a visão de que a abertura econômica traz consigo maior bem-estar, eficiência produtiva e crescimento econômico.

A combinação abertura econômica/estabilização cambial teve dentre as suas conseqüências, as seguintes: a forte elevação do coeficiente de importações; o aumento significativo da produtividade do trabalho; a redução da proporção do emprego industrial; e aumento da proporção do emprego no comércio e serviços, combinado a um aumento da participação dos trabalhadores sem proteção (sem carteira assinada).

Outra característica que marcou o mercado de trabalho nos anos 90 foi a fragilização da estrutura ocupacional. Em termos absolutos, a indústria reduziu seu nível de ocupação e perdeu sua participação na estrutura ocupacional setorial. O setor de Serviços, que já era o principal responsável pela ocupação, ampliou sua participação (DIEESE, 2001, p. 13).

A estratégia neoliberal tornou a economia local mais vulnerável a choques externos e introduziu incerteza sobre a trajetória da economia, a qual manifestou reflexos no mercado de trabalho, devido a não se poder ter certeza sobre a sustentabilidade do crescimento econômico.

2.4. O processo de precarização do trabalho no Brasil

Este tópico propõe-se tecer algumas considerações sobre a realidade de precarização do trabalho advinda de uma reestruturação no modelo econômico capitalista, incentivado por avanços tecnológicos, assim interpretados por Mattoso (1995): “O mundo do trabalho passaria então por uma verdadeira revolução de suas bases estruturais, com a geração de múltiplas inseguranças que constituiriam uma intensa desordem no trabalho. Tal processo continuaria em movimento e apontaria para duas questões” (p. 156).

A primeira questão apresentada pelo autor aponta para o caráter cíclico e dinâmico da ampliação do lucro no capitalismo, verificado historicamente entre crises e períodos de prosperidade e que continuaria sendo o modelo econômico vigente, renovando-se e confirmando-se a cada crise. A segunda questão decorrente da constatação anterior é concernente às múltiplas inseguranças geradas pelo contexto econômico, dependente da economia mundial. Isso se refletia diretamente em perdas dos direitos dos trabalhadores, ocasionando flexibilizações nos contratos de trabalho, diminuindo o poder das representações das categorias, tendo sempre a sombra do desemprego ou do emprego informal como ameaça constante.

No contexto brasileiro, o governo de Fernando Henrique Cardoso inaugura uma série de reformas políticas e econômicas: eliminação dos monopólios estatais, reestruturação do setor financeiro (Plano Real), promoção de uma reforma

administrativa liberal no setor público e avanço nas propostas de flexibilização da legislação e do direito do trabalho. Viabilizam-se investidas contra a durabilidade e consistência de contratos de trabalho, operando modalidades flexíveis e temporárias destes. Essas medidas reduzem o poder de negociação sindical ao compartimentalizar e individualizar a relação empregado-patrão. Reforçam a constituição de um novo trabalhador, que em uma ótica neoliberal “individualiza” suas relações sindicais.

Tabela 1

Proporção de ocupados por grupamento de atividade do trabalho principal no Brasil nos anos de 1999 e 2002

Grupamentos de atividade do trabalho principal	Brasil 1999	Brasil 2002
Trabalhadores assalariados	58,7%	54,3%
Trabalhadores por conta própria	23,2%	22,3%
Trabalhadores não-remunerados	9,3%	7,4%
Outras formas de ocupação ⁽¹⁾	8,8%	16%

Fonte: IBGE (1999), conforme citado por DIEESE (2001) e IBGE, PNAD (2002)

⁽¹⁾ O percentual de pessoas na categoria outras formas de ocupação, no ano de 1999 e 2002 foi estimada, incluindo trabalhadores domésticos, empregadores, trabalhadores na construção para o próprio consumo e trabalhadores sem declaração.

Ocorre que a esfacelada rede de proteção social e as poucas garantias legais para o mundo do trabalho, que herdara os paradoxos de convivência de setores modernos assalariados com formas precárias, fizeram com que o impacto flexibilizante da legislação proliferasse modalidades informais de trabalho. Observamos uma diminuição do trabalho assalariado e um crescimento de outras formas de ocupação demonstrada na Tabela 1, elaborada segundo dados do IBGE (1999, conforme citado por DIEESE (2001, p. 6) e do IBGE (2002, p. 68).

Assim sendo, a distribuição do emprego por setores muda de forma veloz, como podemos verificar na Tabela 2. Diminui-se a concentração do emprego agrícola e cresce o emprego em serviços, comércio e transportes. Esta ampliação do setor de serviços oferece postos de trabalho com diferentes níveis de complexidade. Ocorre o incremento na oferta de trabalho para funções complexas e para atividades simples, que exigem

baixa qualificação. O aumento da oferta de trabalho não ocasiona necessariamente um aumento na qualidade dos serviços prestados pelo setor.

Tabela 2

Proporção dos ocupados na indústria, serviços e agricultura do Brasil nos anos de 1999 e 2002.⁽¹⁾

Indicadores	Brasil 1999	Brasil 2002
Indústria⁽²⁾	12,7%	14,2%
Agricultura	24,2%	20,7%
Serviços⁽³⁾	41,2%	54,5%
Outras atividades⁽⁴⁾	21,9%	10,6%

Fonte: IBGE. PNAD (1999 e 2002)

Nota: ⁽¹⁾ Exclusive a população rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá

⁽²⁾ Indústria engloba indústria da transformação e outras atividades industriais

⁽³⁾ Serviços engloba prestação de serviços, serviços auxiliares de atividade econômica, transporte e comunicação social e administração pública

⁽⁴⁾ Outras atividades englobam atividades mal definidas ou não declaradas.

O contexto brasileiro de precariedade do trabalho apresenta-se agravado pela instabilidade da economia, pelo endividamento externo brasileiro, pela industrialização tardia e, principalmente, no plano das leis trabalhistas, pela frágil política de bem-estar vivenciada nas décadas de 1950-1960. Contudo, a fragilidade da aplicação da CLT, decorrente também do arrefecimento da organização sindical brasileira, impulsionou os trabalhadores a organizarem-se novamente em categorias e, subsequentemente, em sindicatos que assumiam um perfil, nomeado por Rodrigues (1995) de “cooperação conflitiva” para negociar e assegurar os direitos adquiridos.

O Estado, em uma perspectiva neoliberal, deixa então de responder à demanda do pleno emprego e submete-se às leis de mercado, conforme podemos observar no texto divulgado pela Presidência da República, Brasil (1995): “Como resultado do retrocesso burocrático de 1988 houve um encarecimento significativo do custeio da máquina administrativa, tanto no que se refere a gastos com pessoal como bens e serviços, e um enorme aumento da ineficiência dos serviços públicos” (p.13).

Durante a década de 1990, ao lado da reestruturação da indústria e de sua conseqüente diminuição de importância como geradora de empregos, houve o crescimento da flexibilização na contratação de mão-de-obra. Tal flexibilização entende-se à contratação do trabalhador diretamente pela empresa, como assalariado sem carteira de trabalho assinada, ou via empresa terceirizada, ou ainda como trabalhador autônomo.

Tabela 3

Efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho

Condições de trabalho	Porcentagem
Diminuição dos benefícios sociais	72,5%
Salários mais baixos	67,5%
Trabalho menos qualificado	17,5%
Trabalho sem registro	7,5%
Perda de representação sindical	5,0%
Jornada mais extensa	5,0%
Ausência de equipamento de proteção/ falta de segurança/ insalubridade	2,5%

Fonte: Alves (2000)

Estas formas de contratação estão associadas a atividades menos produtivas, com menores rendimentos, sem proteção social ou condições de trabalho adequadas e, em alguns casos, até mesmo clandestinas. O DIEESE² (1993, citado por Alves, 2000), aponta os principais efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho.

Embora seja difícil oferecer uma definição satisfatória e ampla do quadro de precarização do trabalho, Gonçalves e Thomas-Junior (2002) tentam elencar alguns preceitos da precarização do trabalho, a qual seria composta por um quadro de aumento efetivo da taxa de desemprego, pelo aumento do risco iminente de desemprego, pela redução da renda e informalização.

² O estudo do DIEESE realizado em 1992 abrange os trabalhadores de 40 empresas que realizaram algum tipo de terceirização: 52,5% pertencem ao setor metalúrgico, 15% ao setor elétrico, 12,5% são companhias telefônicas, 7,5% pertencem ao setor de vestuário, 5% são bancos, 5% correspondem ao setor de processamento de dados e os 2,5% restantes, ao setor de petróleo.

Tomando por fundamento a revisão de literatura realizada (Antunes,1995; Gonçalves & Thomas-Junior, 2002; Gorz, 1980; Leite, 1994; Matoso, 1995; Neffa 1988) buscou-se a sistematização dos sinais da precarização do emprego através da estruturação de indicadores do trabalho precário.

2.5 – Operacionalizando o conceito de precarização do trabalho

Compreendendo a interdisciplinaridade do tema precarização, objeto de estudo das ciências sociais e humanas, considerando seus diversos enfoques, conceitos e formas de abordagem metodológicas, ressalta-se a ausência de uma definição sobre o tema que seja consensual. Porém, as condições de trabalho, as flexibilizações na legislação trabalhista e o viver do trabalhador constituem campo para a compreensão desse fenômeno.

Diante do que expomos nas seções anteriores, identificaram-se como indicadores sociais da precarização no trabalho as seguintes características:

- a) Aumento efetivo da taxa de desemprego: crescimento do número de demissões, reduzindo, e não substituindo, a quantidade de trabalhadores legalmente vinculados ao mundo do trabalho.
- b) Risco iminente de desemprego: percepção de instabilidade no emprego, produzindo insegurança no trabalhador.
- c) Redução da renda e de benefícios sociais: diminuição na aplicação dos direitos adquiridos pelos trabalhadores via CLT (vale transporte, trabalho aos domingos e feriados, dentre outros), além de mecanismos de negociação salarial que gera a desvalorização dos salários.
- d) Flexibilização dos contratos de trabalho: criação de possibilidades legais de negociação empregado – empregador sobre os contratos de trabalho que se traduzem na

perda de barganha na negociação, instaurando diferentes modalidades de contratos temporários ou de prestações de serviço.

e) Informalização: formas de contrato de trabalho temporário ou prestação de serviço no qual o trabalhador está vinculado à empresa, contudo a instituição não tem as obrigações legais (asseguradas via CLT) para com os mesmos (desemprego oculto).

f) Jornadas de trabalho prolongadas: aumento das horas de trabalho além do garantido por lei, seja este aumento apenas no número de horas-dia ou a incorporação dos feriados ou sábados e domingos como dia de trabalho.

g) Instabilidade do emprego: ameaça constante, expressa abertamente ou subentendida, da substituição de um trabalhador por outro.

h) Contratação de trabalho de crianças e adolescentes: contratação via projetos governamentais ou contrato informal, não registrado, de menores. Difere-se da contratação de aprendizes, visto que os mesmos não podem assumir integralmente um posto de trabalho, sendo suas tarefas ainda de acompanhamento e aprendizado.

i) Substituição de postos permanentes de trabalho por postos temporários, incluindo aprendizes e estagiários: redução no quadro de funcionários através da contratação temporária e sistemática de estagiários, aprendizes, etc.

j) Compreensão do trabalho como arriscado: percepção da exposição a situações de risco de acidentes ou morte no fazer diário do trabalho, podendo expressar-se desde a falta de equipamentos de proteção individual (EPI) ou no próprio conteúdo do trabalho.

Estes indicadores por sua vez nortearam a estruturação dos instrumentos de coleta de dados e subsequente leitura dos resultados.

3. O setor de supermercados

A pesquisa, objeto de relato desta dissertação, foi desenvolvida no setor de supermercados de Natal, por isso dedicou-se este capítulo a descrever tal setor econômico. A fim de tornar a presente seção mais didática, a mesma abrange a revisão bibliográfica, o histórico e as características gerais do setor supermercadista. Por conseqüência, está organizado nas seguintes subseções: setor de comércio, supermercados no Brasil, o setor de supermercados em Natal.

3.1. Setor de Comércio

O setor comercial caracteriza-se pela venda e revenda de mercadorias, sendo sua atividade determinada pela forma de disponibilização do produto no mercado. Historicamente várias transformações ocorreram na forma de comercialização, desde o escambo até o processo de venda envolvendo papel moeda. Os profissionais envolvidos neste setor também se diversificaram. No início do século XIX a atividade era desenvolvida pelos tropeiros, transpondo-se posteriormente aos mascates, caixeiros-viajantes, chegando aos vendedores e balconistas do comércio fixo até ao comércio eletrônico que é disponibilizado atualmente.

Segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE – utilizada pelos órgãos governamentais brasileiros, identifica-se o setor de comércio em três grandes categorias distintas:

- Comércio de veículos automotores e motocicletas e de peças (Divisão 50): Agrega um segmento específico do comércio quanto aos produtos vendidos, consumidores a que se destinam e pela forma de organização das unidades destinadas à venda.
- Comércio atacadista (Divisão 51): Caracteriza-se por vender preponderantemente para agentes empresariais ou institucionais, inclusive revendedores varejistas.

- Comércio varejista (Divisão 52): Caracteriza-se pelas vendas direcionadas preponderantemente à população em geral (CNAE, 2002).

Cada classificação acima apresentada subdivide-se, segundo a Norma Regulamentadora NR-5 da Portaria 3.214/78 do Ministério do Trabalho e do Emprego (MTE), em dezenas de outros grupos e tenta abranger todas as formas de atividades comerciais praticadas.

Segundo os resultados da Pesquisa Anual do Comércio (IBGE, 2003), realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2003), a receita operacional líquida do setor de comércio (atacadista e varejista) durante o ano de 2003 foi de aproximadamente R\$ 675,6 bilhões. Deste setor, destaca-se no cenário econômico nacional o segmento do comércio varejista, pela quantidade de empresas e pessoas alocadas, existindo no Brasil, um total de 1.365.136 empresas que têm como atividade principal o comércio. Estas empresas possuem 1.426.988 estabelecimentos e ocupam cerca de 6.271 pessoas.

3.2. Comércio varejista no Brasil

Até meados do século XIX, a maior parte do comércio era realizada por mercadores ambulantes, que partiam das capitais onde compravam a mercadoria manufaturada e caminhavam às cidades do interior oferecendo seus produtos de porta em porta. Posteriormente, à proporção que as cidades se desenvolviam, essa comercialização começava a ganhar local e forma, estabelecendo-se por meio de feiras livres, de quiosques, de mercados e de armazéns, distribuindo uma série de produtos perecíveis ou não, provocando maior integração entre campo e cidade no Brasil-Colônia.

O comércio fixo veio a expandir-se no Brasil a partir da chegada da Corte Portuguesa, 1808, e da declaração da abertura dos portos às nações amigas (Portugal, França e Inglaterra), possibilitando a comercialização de produtos de outras nações. Portugueses, ingleses e franceses instalavam lojas e armazéns no Brasil e atuavam no atacado e no varejo.

Com o fim do regime escravocrata (em 1888) e com a chegada dos imigrantes europeus, parte dos quais trabalhavam em regime assalariado nas plantações de café ou como operários nas fábricas, cresceu a demanda por produtos alimentícios e de vestuário. A riqueza acumulada do café e a demanda por esses produtos possibilitaram o desenvolvimento da indústria têxtil, de calçado e de alimentos, ao mesmo tempo que intensificou o comércio varejista e atacadista. Posteriormente, os cafeicultores transferiam-se para a capital paulista trazendo consigo grande capacidade de consumo. Esse cenário propiciou o surgimento dos primeiros magazines, lojas, livrarias e salões em São Paulo. No entanto, o desenvolvimento do comércio varejista não ocorreu da mesma forma em todas as regiões do país, segundo CONTRACS/CUT (2000).

O abastecimento de gêneros alimentícios nas cidades até meados do século XX era feito por intermédio de feiras e de mercados, muitos dos quais públicos, que vendiam a produção dos arredores e o excedente produzido em cidades mais distantes. As vendas nos mercados eram complementadas pelos armazéns de secos e molhados e pelos vendedores ambulantes, que ofereciam de porta em porta peixes, frutas, hortaliças e legumes frescos. Na década de 1930, São Paulo e Rio de Janeiro cresciam sob o impacto da industrialização, os meios de transporte diversificavam-se e a comunicação acompanhava o crescimento da vida urbana. Além de jornais e revistas, os anúncios eram veiculados pelos rádios e incentivavam o consumo, difundindo os ideais do modo de vida americano – *american way of life*. Neste contexto de introdução de novos

equipamentos e/ou aparelhos, como geladeiras e frigoríficos, passou-se a conservar alimentos, sendo possível sua comercialização, não mais diária. Nesta mesma década, as cooperativas passaram a fazer parte da rede de distribuição do varejo e a mercearia Depósito Popular adota o auto-serviço, que posteriormente, seria copiado por outros estabelecimentos, dando a origem aos supermercados no Brasil.

Contudo o comércio no contexto norte-riograndense perdurou até meados do século XIX marcado pela estrutura de feiras livres, mercados e armazéns suprimindo a necessidade da população, principalmente devido ao fato do desenvolvimento do comércio estar intimamente associado ao crescimento das cidades. Apesar da capital natalense possuir mais de 400 anos, sua urbanização e crescimento ocorreu através de ciclos lentos de migração até a década de 1940. A partir do período da II Guerra Mundial – quando a base aérea de Parnamirim foi entreposto para os aviões norte-americanos, chegando 10.000 soldados à cidade – intensificou-se o crescimento e a urbanização, tendo a população de Natal dobrado de tamanho naquela década, conforme podemos observar na Tabela 4. A expansão populacional continuou nas décadas subsequentes, de modo que de uma população de 54.836 pessoas no início da década de 1940 chegou-se a 709.422 pessoas em 2000. Isto sem levar em consideração que Natal hoje compõe uma área urbana mais ampla, conhecida como a Grande Natal. Essa expansão populacional por sua vez começou a movimentar a economia da cidade, estimulando o setor industrial, o setor imobiliário, o setor de comércio e aumentou o acesso da população a bens de consumo.

Tabela 4
População da Cidade do Natal (1940-2000)

Ano	População da cidade do Natal	Percentual de taxa de crescimento entre as décadas (%)
1940	54.836	----
1950	103.215	88
1960	162.537	57
1970	264.379	62
1980	416.898	58
1991	685.140	64
2000	709.422	3

Fonte: IBGE, Censos demográficos (1940-2001)

Em síntese, do século passado até hoje, o setor de comércio varejista diversificou-se e especializou-se na velocidade da produção de bens e nas diversificadas formas de comercializações possíveis por meio do desenvolvimento tecnológico. Mas, de uma forma geral, os principais segmentos do comércio varejista vêm apresentando uma participação estável em relação ao total de número de postos de trabalho, segundo dados da Pesquisa Anual do Comércio (IBGE, 2003) (Tabela 5).

O setor de Hiper/Supermercados aumentou sua participação relativa na receita líquida de revenda entre 1996 e 2003, passando de 23,0% para 24,9% (Figuras. 1 e 2). Os hipermercados e supermercados, seguidos pelo comércio varejista de combustíveis e lubrificantes, receberam uma grande retomada de investimentos em função da entrada de novas empresas estrangeiras no país, impulsionando o movimento de fusões e aquisições de grandes grupos brasileiros e internacionais. Outro elemento estrutural importante foi o aumento do porte médio das empresas supermercadistas, percebido no aumento do número de pessoas ocupadas por empresa, que saltou de 41 pessoas em 1996 para 95, em 2003. Destaca-se ainda a queda na remuneração média para esta atividade, assim como em todo o setor, passando de 3,3 salários mínimos para 2,5 no final do período (Tabela 5).

Tabela 5

Pessoal ocupado por empresa, salário médio, produtividade e taxa de margem de negociação, segundo segmento do comércio varejista – Brasil – 1996/2003.

Segmento do comércio varejista	Pessoal ocupado por empresa		Salário médio em salários mínimos ⁽¹⁾		Produtividade R\$ ⁽²⁾		Taxa de margem de comercialização (%)	
	1996	2003	1996	2003	1996 ⁽³⁾	2003	1996	2003
Total	4	4	2,3	1,8	76.759	59.312	30,2	32,7
Hiper e supermercados	41	95	3,3	2,5	13.7086	151.903	20,4	23,5
Combustíveis e lubrificantes	10	9	3,1	2,3	52.9018	859.532	20,5	15
Produtos alimentícios, bebida e fumo	3	4	1,5	1,3	23.426	19.210	41,3	61,2
Tecidos, artigos de vestuário e calçados	3	3	1,9	1,6	26.839	30.158	47,2	68,2
Produtos farmacêuticos	5	5	2,4	2,0	71.130	45.522	42	48,9
Lojas de departamento, eletrodomésticos e móveis ⁽⁴⁾	8	5	3,4	2,1	106.102	65.027	34,3	40,3
Material de construção	5	4	2,3	1,8	59.591	47.413	30,5	38,7
Equipamento de informática e material de escritório	5	4	2,5	2,0	76.024	42.530	25,3	58,9
Outros	2	3	1,8	1,3	43.009	28.805	51,2	46,4

Fonte: IBGE, PAC (1996-2003).

⁽¹⁾ Valores calculados pela divisão dos salários, retiradas e outras remunerações pelo salário mínimo anual que é igual ao salário mínimo mensal multiplicado por treze, que se refere a quantidade dos doze meses do ano mais o décimo terceiro salário. Em 1996, o salário anual era de R\$ 1 408 e em 2003, R\$ 2 960. ⁽²⁾ Valores calculados pela divisão da receita líquida de revenda pelo número de pessoal ocupado. ⁽³⁾ Valores atualizados para 2003 pelo IPCA - Índice de Preços ao Consumidor Ampliado. ⁽⁴⁾ Neste segmento foram agregados três classes de atividades: Comércio não-especializado sem predominância de produtos alimentícios; Máquinas e aparelhos de uso doméstico e pessoal, discos, instrumentos musicais, etc; e Móveis, artigos de iluminação e outros artigos de residência.

O ingresso das tecnologias de informação e comunicação (TIC) e o aperfeiçoamento da logística³ nas empresas varejistas contribuíram para aumentar a importância do varejo na economia brasileira. “Essas mudanças econômicas e o

³ Logística enquanto setor responsável pela distribuição de produtos assegurando melhores relações custo-benefício.

processo de reestruturação produtiva refletiram-se nos principais setores do varejo, sendo o segmento hipermercados e supermercados o mais atingido, devido a sua enorme concentração neste ramo comercial” (IBGE, 2003, p. 37) Este segmento vem respondendo com a diminuição dos custos e aumento da taxa de margem de comercialização, que passou de 20,4%, em 1996, para 23,5%, em 2003, conforme mostrado na Tabela 5.

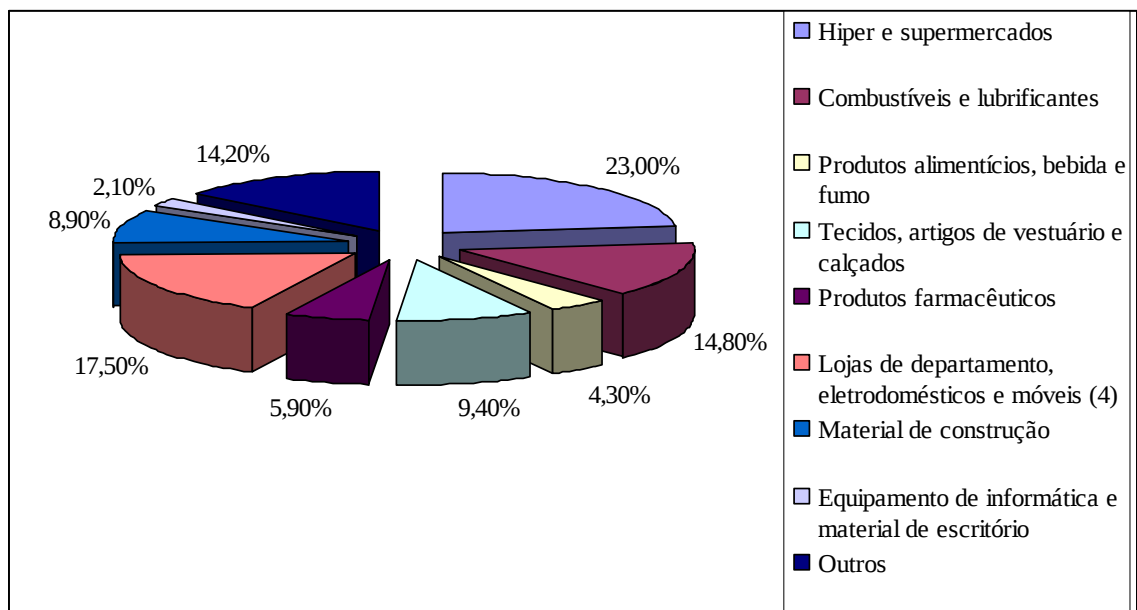


Figura 1. Participação na receita líquida de revenda dos segmentos do comércio varejista – Brasil 1996

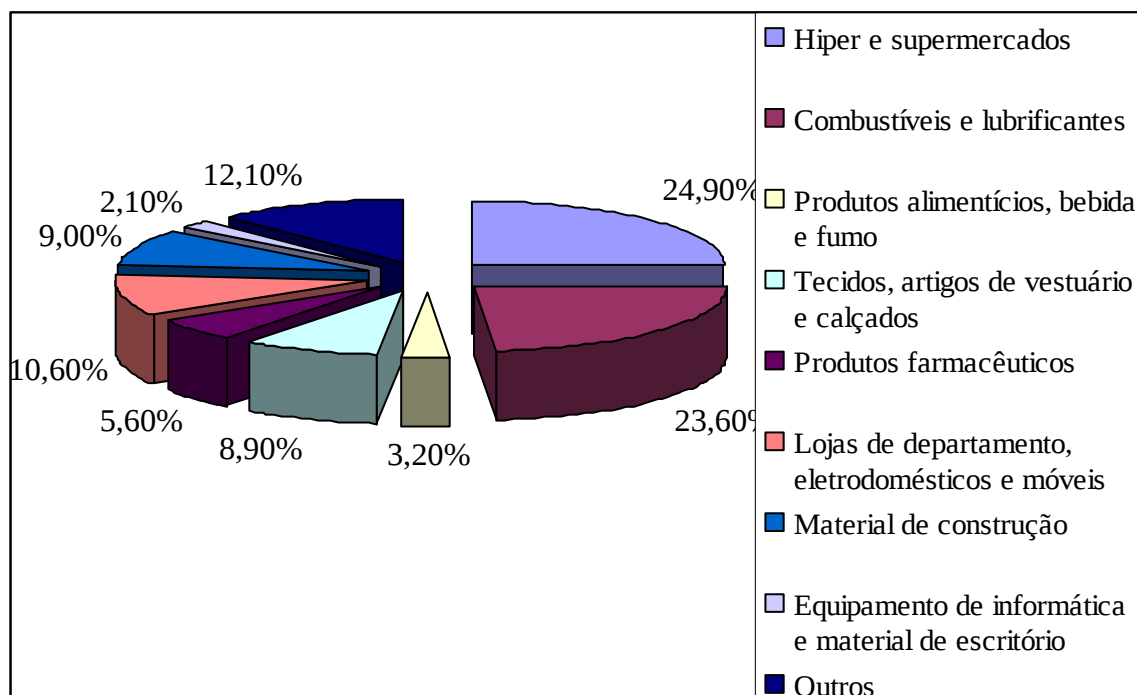


Figura 2. Participação na receita líquida de revenda dos segmentos do comércio varejista – Brasil 2003

3.3. Setor de Supermercados

O nosso interesse de pesquisa, o setor de supermercados, regulamentado no Brasil em 12 de novembro de 1968 e promulgado através da lei municipal 7.208, pelo então prefeito de São Paulo, Faria Lima,⁴ define supermercado enquanto estabelecimento comercial varejista explorado por pessoa física ou jurídica que, adotando o sistema de auto-serviço, expõe e vende gêneros alimentícios e outras utilidades domésticas. Este segmento do comércio varejista, de acordo com os resultados da Pesquisa Anual do Comércio (2003), vem destacando-se. Entretanto, esse quadro de destaque não se constitui um padrão do segmento, desde sua origem, fundamentada em experiências bem sucedidas em outros países, até a adaptação às

⁴ A literatura pesquisada não apresenta lei federal que regule os supermercados no Brasil, mas deixa entender que a lei municipal 7.208 passou a ser uma referência no país.

características do mercado brasileiro da atualidade, muitas transformações e estudos foram necessários.

3.3.1 Origem dos supermercados

Nas primeiras décadas do século XX, o varejo nos Estados Unidos da América (EUA) foi dominado por lojas independentes e cadeias de mercearias que utilizavam o sistema de atendimento em balcão (lojas em que era necessária a presença de vendedores ou balconistas). Os principais serviços destes estabelecimentos eram o atendimento personalizado, o crédito e as entregas em domicílio. As redes de mercearias formaram-se pela necessidade de dispersão dos pontos de venda devido à pequena capacidade de mobilidade dos compradores. A expressão auto-serviço, sistema pelo qual o cliente escolhe os produtos sem a ajuda de funcionários, foi utilizada pela “primeira vez em 1912 por comerciantes californianos (EUA) para definir a forma de operação de suas lojas. A origem do supermercado moderno data de 1915-1916, quando foram inauguradas as primeiras lojas *Alpha Beta Markets* e *Piggly Wiggly*”, também nos EUA (ABRAS, 1993, citado por Sesso-Filho, 2003, p. 4).

Inicialmente os armazéns eram adaptados para funcionar com o auto-serviço. O novo formato atraiu principalmente clientes que possuíam menor poder aquisitivo, pois a adoção do auto-serviço permitia a diminuição de custos com mão-de-obra, eliminava as entregas em domicílio e visava diminuir o preço do produto e aumentar o giro das mercadorias. Lentamente as grandes cadeias de lojas foram transformando-se em supermercados, acompanhando a urbanização das cidades; as lojas por sua vez não deixaram de existir, mas diferenciaram-se.

Devido ao fato dos clientes não serem assistidos em suas escolhas, o sistema de auto-serviço deixava a decisão de compra totalmente para o cliente, o qual passava a ser

influenciado pelas embalagens dos produtos e pela propaganda dentro da loja. Portanto, o supermercado foi um dos primeiros formatos varejistas a estudar a disposição das mercadorias na loja bem como o movimento do consumidor em seu interior.

No período da Segunda Guerra Mundial, com a escassez de mão-de-obra nos EUA, o novo sistema de compra consolidou-se como importante meio de distribuição de alimentos e outros produtos. Nesta fase, com a falta de alimentos, as prateleiras vazias, foram preenchidas por mercadorias não-alimentícias para melhorar a aparência do interior das lojas. Após a guerra, os consumidores já haviam se acostumado a adquirir mercadorias não-alimentícias nos supermercados, e as compras esporádicas se tornaram habituais. Após a Segunda Guerra, o poder aquisitivo da população americana estimulou a indústria a aumentar a possibilidade de combinações produtos/serviços, sendo lançando novos itens no mercado consumidor americano. As empresas supermercadistas, por sua vez, não dispunham de tanto espaço nas prateleiras, pois estas possuíam área de venda relativamente pequena. As empresas reagiram ao problema aumentando o tamanho das lojas, assim como oferecendo um número maior de produtos, marcas e serviços, como estacionamento próprio, brinquedos para crianças e carrinhos mais modernos (Connor & Schiek, 1997).

Nas décadas de 1940 e de 1950, foram introduzidas caixas registradoras mais rápidas, e as lojas tornaram-se ainda mais modernas e maiores, oferecendo produtos com mais conveniência aos clientes. Nas décadas seguintes, a crescente urbanização contribuiu para a dispersão dos supermercados nas cidades, passando estes também a atuar nos subúrbios. “Os novos conceitos estabelecidos pelo auto-serviço se difundiram pelo mundo durante esse período, divulgados principalmente pelos fornecedores de equipamentos e mercadorias. Em 1955, o sistema era empregado em lojas de 52 países” (ABRAS, 2003, p. 5).

A partir da década de 1970, a economia americana passou por controle de preços, aumento da taxa de inflação e produtividade decrescente. Tais fenômenos provocaram a diminuição das margens de lucro praticadas pelas empresas, as lojas independentes diminuíram seu número de participação nas vendas, enquanto as redes buscavam novos mercados e adotavam a estratégia de redução de custos. Iniciava-se um período de adoção de novas tecnologias, tais como caixas eletrônicos e transferências eletrônicas de informação, objetivando a diminuição de custos operacionais. A competição entre as grandes empresas tornou-se mais intensa, pois, com a estagnação do consumo o crescimento apenas seria possível por meio da diminuição da participação no mercado do concorrente (Connor & Schiek, 1997).

Nas décadas de 1980/90, os supermercados investiram maciçamente na internacionalização de suas empresas, buscando novos mercados consumidores com menores custos operacionais. Além de que, as empresas passaram a enfrentar a concorrência com lojas de conveniência, as quais são menores, de mais fácil acesso e com menor número de itens, bem como de outros pontos de vendas de alimentos que se tornaram importantes, como postos de gasolina e farmácias.

3.4. Supermercados no Brasil

Segundo a Associação Brasileira de Supermercados (ABRAS), os supermercados surgiram no Brasil na década de 1950, mas foi apenas a partir do final da década de 1960 que estes se desenvolveram mais rapidamente, aumentando seu faturamento no varejo e estabelecendo-se como principal equipamento de distribuição de alimentos do país.

Desde a implantação da primeira loja de auto-serviço, a expansão do setor foi afetada por variáveis macroeconômicas das fases pelas quais passou a sociedade

brasileira, tais como inflação, mudança de impostos, desenvolvimento da indústria de alimentos, urbanização e planos econômicos. Tomando-se por base publicações da ABRAS comemorativas referentes aos 40 (1993) e 50 (2003) anos de supermercados no Brasil, é possível dividir o histórico do desenvolvimento dos supermercados no Brasil em cinco fases:

- De 1953 a 1965: Introdução dos Supermercados no Brasil.
- De 1965 a 1974: Rápida expansão do Setor Supermercadista.
- De 1975 a 1985: Desaceleração do crescimento
- De 1986 a 1994: Adaptação à crise econômica
- De 1995 a 2003: Modernização do setor supermercadista

Essa divisão em etapas históricas segue, principalmente em seus tópicos, a realidade da região Sudeste do país, mais industrializada e com maiores concentrações urbanas. De qualquer forma, descrevem-se a seguir as características de cada uma das fases pelas quais passaram os supermercados desde sua introdução até o início do século XXI.

A primeira loja a utilizar um sistema de auto-serviço no Brasil foi instalada na cidade de São José dos Campos (São Paulo), em 1953, pela Tecelagem Parayba, a qual possuía mil metros quadrados de área de vendas e foi resultado da adaptação de um antigo armazém, que passou a funcionar como auto-serviço (ABRAS, 2003). Ainda naquele ano duas outras iniciativas foram implementadas com a inauguração da loja 1 do supermercado Sirva-se, na cidade de São Paulo, cujo *layout* e equipamentos seguiam o modelo norte-americano e apresentavam características muito similares aos modernos supermercados. Entretanto, o empreendimento pioneiro, a primeira loja dos supermercados Peg-Pag seria inaugurada no final de 1953 também em São Paulo. Esta loja é considerada a escola de supermercados, pois os proprietários contrataram

funcionários especializados para trabalhar em cada seção/departamento e o treinamento dos mesmos era permanente. As estratégias de vendas, inovadoras para a época, abrangiam divulgação nos meios de comunicação de massa como rádio e televisão (ABRAS, 2003).

Os primeiros supermercados foram instalados nas áreas centrais das grandes cidades de forma a atender consumidores localizados em regiões densamente povoadas e de maior poder aquisitivo. Estas lojas ofereciam alta qualidade e preços baixos. Apesar dessas vantagens, existia uma série de barreiras à importação que inibiam a expansão de lojas de auto-serviço até o início da década de 1960. Assim, segundo Cyrillo (1987), o fato dos supermercados só terem sido reconhecido legalmente em 1968 gerava incertezas para investimentos na atividade. Deve-se considerar, também, que mudanças no hábito de compra demoram a se estabelecer, ainda preferindo a população comprar nas feiras livres ou em armazéns nos quais o atendimento era personalizado. Somam-se questões fiscais a estes fatores, pois as cooperativas contavam com a isenção de impostos não concedida aos supermercados, e as altas taxas de inflação do final da década de 1950, que dificultavam a fixação dos preços dos produtos. As barreiras citadas implicaram, como consequência, na lentidão de instalação e de difusão dos supermercados no país. A situação só viria a mudar a partir de 1964, quando a mudança de regime teve como uma das consequências econômicas a diminuição das barreiras de entrada de produtos importados (ABRAS, 2003).

Durante a década de 1960, o problema do abastecimento das cidades agravou-se e tornou-se fundamental a instituição de uma rede de armazéns e silos, que possibilitasse diminuir a influência de intermediários que dificultavam o fluxo e aumentavam os custos da distribuição.

Neste período foram introduzidos centros de abastecimentos estaduais, amenizando o problema da circulação de mercadorias. Até o final da década de 1960, apesar do desenvolvimento relativo das modernas formas de comercialização no sudeste e sul do país, a distribuição de alimentos nos bairros periféricos das grandes cidades e em outras regiões do país era dominada pelo varejo tradicional, principalmente as feiras-livres (ABRAS, 2003, p. 2).

O governo militar, ditadura instaurada a partir de 1964 no Brasil, implantou inicialmente políticas anti-inflacionárias estabelecendo rígido controle sobre os salários, o déficit público e o crédito. Observou-se, na época, o fechamento de diversas pequenas empresas e fusões e aquisições entre as maiores firmas, incluindo o varejo de alimentos.

Porém, o novo regime também beneficiou o setor supermercadista, diminuindo as dificuldades enfrentadas por meio da fiscalização e do combate à sonegação, diminuindo as diferenças relativas a preços praticados pelo varejo tradicional e os supermercados. Em 1967, a substituição do Imposto sobre Vendas e Consignações (IVC) pelo Imposto sobre Circulação de Mercadorias (ICM), que mudava a concepção de um imposto aplicado ao valor da mercadoria para um imposto sobre o valor adicionado a cada etapa da comercialização, tornou a sonegação menos compensadora (ABRAS, 2003).

É então em 1968 que o governo estimula o desenvolvimento dos supermercados com a regulamentação da atividade, o que diminui as incertezas quanto ao futuro dos investimentos em novas lojas (ABRAS, 2003). Entre 1968 e 1974, época do denominado milagre econômico, verificam-se altas taxas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), média de 11,3% ao ano, situação distinta ao período imediatamente anterior (1962/67) em que a taxa foi de 3,7% ao ano (Baer, 1996).

Os resultados da diminuição das barreiras de desenvolvimento do setor surgiram rapidamente, pois o número de lojas de auto-serviço e sua participação no faturamento total do varejo aumentaram consubstancialmente entre 1965 e 1970. Em 1966, havia

992 supermercados no Brasil, dez anos depois, o número aumentou para 7.823 lojas (ABRAS, 2003). Durante o período, o formato de loja que mais se desenvolveu foi o hipermercado, o qual apresentava economias de escala devido ao seu maior tamanho e oferecia uma grande variedade de produtos, o que encontra receptividade da população, pois o tempo de compra do consumidor passava a se tornar cada vez mais escasso. Além disso, as lojas passaram a dividir o mesmo espaço com agências bancárias, cabeleireiros, chaveiros e outros estabelecimentos com o objetivo de aumentar o fluxo de pessoas na loja. Outras características das novas lojas era o estacionamento próprio, funcionários que levavam as compras até o carro e música ambiente dentro da área de vendas, de forma a atrair os clientes.

A situação social, urbana e econômica brasileira condicionava a atuação dos supermercados a uma forma de comercialização de alimentos para a classe média, sendo a periferia das cidades atingida pelas grandes redes de supermercados a partir da segunda metade da década de 1970.

Após o milagre econômico no início dos anos 1970, o setor supermercadista passou a dominar o varejo no Brasil, pois “já em 1975 os supermercados representavam aproximadamente 1% do número de lojas e 36% da receita total” (ABRAS, 2003, p. 7). O país enfrentaria problemas econômicos a partir de 1973, quando o preço do petróleo quadruplicou no mercado internacional e o governo decidiu pagar os custos adicionais do uso da energia proveniente do petróleo importado por meio da manutenção de altas taxas de crescimento do PIB, a qual foi financiada com a poupança externa. A dívida externa do Brasil cresceu substancialmente desde 1973, estimulando ações do governo na substituição de importações e investimentos em infra-estrutura (Baer, 1996).

O segundo choque do petróleo, em 1979, obrigou o governo a cortar os subsídios à exportação e desvalorizar a moeda como medida compensatória para os exportadores.

Em 1981, então, o PIB caiu 1,6% e o setor industrial 5,5%. Portanto, o período foi marcado por uma diminuição das taxas de crescimento econômico do país; fator esse que refletiu em diminuição no número de lojas e faturamento dos supermercados. A recessão foi acompanhada também de altas taxas de inflação, o que teve influência maléfica na distribuição da renda. Os consumidores, preocupados em controlar seus gastos, diminuíram o consumo de produtos supérfluos e davam preferências a gêneros de primeira necessidade, assim como optavam por marcas ou produtos similares de menor preço (ABRAS, 2003).

A diminuição do crescimento da economia estimulou as empresas supermercadistas a abrirem estabelecimentos de formato diferenciado; lojas com sortimento limitado, apresentando menor número de alimentos perecíveis e limitações de marcas e produtos, e aproximando-se do formato original que surgiu em outros países em meio à recessão por que passavam. Estas lojas passaram a concorrer fortemente com os supermercados convencionais, pois possuíam menores preços, contudo o aumento do número de lojas mais simples atendia a vários objetivos das maiores empresas.

A ABRAS (2003) apresenta a classificação das lojas distribuidoras de acordo com as condições constantes nos tópicos abaixo, no qual se observa que esta classificação deverá ser revisada em função do grande crescimento que caracteriza o setor em termos gerais.

- **Supermercados convencionais:** são lojas com área de vendas superior a 300 metros quadrados, que possuem de três a quarenta caixas e apresentam um faturamento bruto de um milhão de dólares ao ano;

- Hipermercados: são lojas com área superior a 5 mil metros quadrados, que têm mais de quarenta caixas, e apresentam um faturamento bruto mínimo de 12 milhões de dólares ao ano.
- Lojas de conveniência: são estabelecimentos com área de venda de até 300 metros quadrados, que têm até três caixas, atingem um faturamento bruto acima de 500 mil dólares ao ano e oferece horário de atendimento ampliado.
- Lojas de sortimento limitado: são estabelecimentos com área de vendas de mais de 300 metros quadrados, contam com mais de três caixas, apresentam um faturamento anual de no mínimo 500 mil dólares ao ano e mantêm preços mais baixos em relação a outros tipos de lojas.

Durante o governo do presidente Sarney (1985/90), o país enfrentou recordes nas taxas de inflação e a elaboração de vários planos econômicos. Na tentativa de equilibrar a economia interna, em 1986, editou-se o plano cruzado, que entre outros aspectos promovia melhoria na distribuição de renda no país, o que acabou por incomodar os grandes comerciantes. O aumento do poder aquisitivo da população associado ao congelamento dos preços gerava uma demanda por produtos que a indústria de alimentos e o setor de supermercados não podiam suprir. Instala-se nesse período um incentivo aos pequenos comércios, com o surgimento de novos e pequenos mercados.

O setor supermercadista, representado pela ABRAS, afirmava apoiar o plano cruzado contudo utilizara mecanismos como a remarcação de preços e/ou o esvaziamento da prateleiras como forma de sabotar o plano econômico. Com a queda do plano cruzado, iniciou-se uma nova crise econômica, diminuindo o investimento em supermercado, que acarretou menor faturamento, diminuição do número de funcionários, diminuição na área de venda e diminuição do número de lojas. “Algumas

empresas apresentaram problemas financeiros, encerrando suas atividades ou sendo adquiridas por outras empresas” (ABRAS, 2003).

Como alternativa para saída da crise anteriormente apresentada, ao final da década de 1980, o setor passou a modificar a forma de gestão dos negócios, preocupando-se cada vez mais com o treinamento dos funcionários e adoção de ferramentas administrativas utilizando a informática. Neste período, introduziu-se a leitura ótica dos códigos de barras. Contudo deve-se salientar que as pequenas lojas sofreram mais que as grandes empresas do setor, que conseguiram expandir suas lojas pela compra de lojas menores, aumentando assim a concentração de capital deste setor sobre a gerência de poucos.

A década de 1990 foi marcada pela modernização do setor supermercadista. A implementação do plano real estabilizou a economia e controlou as altas taxas da inflação que atingiam diretamente o poder aquisitivo do consumidor. A estabilização econômica influenciou diretamente a composição do setor supermercadista no Brasil.

Sesso-Filho (2003) pesquisou as mudanças no setor supermercadista durante os anos de 1990 a 2000 e elencou as principais tendências do setor de distribuição de alimentos do Brasil, conforme organizado nas Tabelas 6, 7 e 8.

Tabela 6

Tendências do setor de distribuição de alimentos no Brasil na década de 1990.

Tendências	Consequências
Concentração	Aumento da pressão competitiva
Lançamento rápido de novos produtos	Pressão sobre pequenos varejistas e fornecedores
Marcas Próprias	Aumento do poder de negociação dos varejistas junto aos fornecedores

Fonte: Sesso-Filho (2003, p. 47)

A estabilização alcançada pelo Plano Real viabilizou a ampliação do setor de produtos alimentícios aumentando as opções de produtos e intensificando a concorrência que viria a dinamizar o setor e promover maior poder de negociação entre os varejistas e as indústrias alimentícias. Contudo esta negociação tornou-se viável apenas para as grandes empresas supermercadistas, com maior poder de barganha frente à indústria. Instaurou-se nesse momento, então, a semente de uma nova forma de estruturação dos supermercados. A fim de aumentar seu poder de negociação, os pequenos comerciantes de alimentos organizou-se em cooperativas e associações. Esta tendência já pode ser observada, no cenário nacional.

Tabela 7

Avanços tecnológicos decorrentes da automação comercial nos supermercados e suas conseqüências

Avanços Tecnológicos	Conseqüências
Transferência eletrônica de informação	Fluxo rápido de informações, Diminuição de erros e menor necessidade de mão-de-obra.
Ferramentas ECR	Rápido fluxo de mercadorias, Menores custos para toda a cadeia de comercialização e melhor atendimento ao consumidor

Fonte: Sesso-Filho (2003, p. 47)

O investimento em tecnologia da informática advinha das grandes empresas supermercadistas, com capital para investir em pesquisas e em desenvolvimento de *softwares* para este setor, veio de forma rápida, aumentando o fluxo de informações, diminuindo os erros, extinguindo postos agora substituídos por um maquinário específico. Os funcionários que continuavam empregados receberam treinamento e capacitação para utilizar o novo maquinário. O aumento de produtividade vivenciado por este setor decorre não tanto do implemento de suas vendas, mas sim do aumento da

sua margem de lucro com a redução do seu quadro de funcionários, sejam estes lotados na própria loja ou intermediários com a indústria alimentícia.

Dentre as mudanças visíveis aos clientes das empresas supermercadistas, destaca-se a implementação da leitura dos preços por código de barra e a transferência da pesagem (balança) para atribuição dos caixas. Essas mudanças beneficiaram o setor, possibilitando um atendimento mais ágil e o aumento do espaço da loja, podendo ofertar maior número de produtos. Dentre as mudanças não-visíveis, o setor de armazenamento foi o que realizou maiores mudanças em sua estrutura. O antigo sistema de estoque fundamentado em contagens dos produtos diariamente foi substituído pelo sistema permanente de contagem e solicitação de produtos. Quando um produto é comprado no caixa, no setor de armazenamento, ocorre o registro automático e é formulada a ficha de solicitação de reposição de produtos. Esse mecanismo diminuiu os estoques das empresas supermercadistas e possibilitou melhor e mais rápido conhecimento sobre os produtos mais demandados por seus clientes.

Tabela 8

Mudanças decorrentes da automação comercial nos supermercados e suas consequências, por setor do supermercado.

Setor do supermercado	Mudanças ocorridas
Frente de loja	Atendimento mais rápido ao cliente; Diminuição do número de caixas; Ganho de espaço de exposição e menor necessidade de mão de obra
Retaguarda de loja	Melhor gerenciamento dos estoques e menor necessidade de mão-de-obra

Fonte: Sesso-Filho (2003, p. 47)

O contexto de modernização urbana somado ao grande desenvolvimento tecnológico e às mudanças sociais do final do século XX impulsionaram o desenvolvimento dos supermercados. Por exemplo, a maior atuação da mulher no mercado de trabalho, alterou não só o quadro econômico mas também a composição das

famílias que agora cada vez menos dispõem de tempo na compra e elaboração da alimentação. A indústria de alimentos rapidamente reagiu às variações no consumo varejista acima citada, tornando-se preocupada em atender aos anseios dos consumidores sem perder a atenção sobre as vendas e margens de comercialização; esta passou a intensificar o lançamento de novos produtos. Contudo, existe uma limitação física dos supermercados: o espaço nas prateleiras. Buscando ganhar espaço para seus produtos na loja, a indústria alimentícia promove seus lançamentos junto aos varejistas e chega mesmo a pagar prêmios para colocá-los em exposição. A tendência de lançamento de grande número de produtos está presente no Brasil, conforme citado pela ABRAS (2003): “apareceram nos supermercados brasileiros 21,9 mil novos itens em 150 categorias de produtos apenas em 1997” (p. 10).

A legislação brasileira, por sua vez, não impõe barreiras à entrada de grandes grupos varejistas estrangeiros no mercado; grupos esses que encontraram na compra de empresas nacionais uma porta de entrada que diminui os custos de retaliação por parte dos empresários e consumidores. O mercado brasileiro tornou-se interessante para empresas varejistas cujos países de origem apresentavam consumo de alimentos praticamente estagnados e de competição acirrada, como alguns países da Europa e EUA.

Durante a década de 1990, grandes empresas varejistas se instalaram no Brasil e, no final da década, constituíam os maiores grupos do setor no país, conforme pode-se observar na Tabela 9. No final da década de 1980, o grupo português Sonae iniciou suas atividades, comprando empresas locais e dando origem a Sonae Distribuição do Brasil S. A.

Tabela 9

Nomes das empresas estrangeiras atuantes no Brasil, seu país de origem, faturamento bruto e ano de entrada no mercado brasileiro.

Empresa	Faturamento	Origem do capital	Ano da Entrada
	Bruto em 2000 (R\$ milhões)		
Companhia Brasileira de Distribuição (Casino)	9.550	Brasileiro/Francês	1999
Carrefour Com. Ind. Ltda.	9.520	Francês	1974
Bompreço S/A Supermercados*	3.042	Holandês	1996
Sonae Distribuição Brasil S/A **	2.478	Português	1989
Wal- Mart Brasil Ltda.	1.211	Norte Americano	1995
Jerônimo Martins/Sé Supermercados***	934	Português	1997

Fonte: Super-Hiper (2001); Super-Hiper (2002)

* Empresa adquirida em 2004 pelo grupo Wal-Mart.

** Empresa adquirida em 2005 pelo grupo Wal- Mart.

*** Empresa adquirida pela companhia Brasileira de Distribuição (Grupo Pão de Açúcar) no ano de 2002.

Já o grupo holandês *Royal Ahold* iniciou suas atividades no Brasil adquirindo 50% do capital do supermercado Bompreço em 1996, assumindo o controle integral da rede em junho de 2000 e vendendo o mesmo para o grupo *Wal-Mart* em março de 2004. Assim que completou a negociação de compra da rede Bompreço a empresa *Wal-Mart* ampliou a dimensão de seu faturamento mundial, para 245 bilhões de dólares anuais, tornando-se a maior empresa do mundo de acordo com a Revista Fortune. Ainda ao final do ano de 2005, a empresa americana *Wall-Mart* opta por ampliar ainda mais sua ação no Brasil efetivando a compra do grupo Sonae.

O grupo francês *Casino* ingressou no mercado brasileiro em 1999, adquirindo cerca de 22% das ações da Companhia Brasileira de Distribuição, controlada pelo Pão de Açúcar S. A. Indústria e Comércio. A rede Carrefour, que obteve o segundo maior faturamento do setor no ano de 2000, está presente no mercado nacional desde 1974, atuando principalmente no segmento dos hipermercados.

A entrada de companhias multinacionais no setor supermercadista brasileiro acirrou a concorrência e incitou o investimento em tecnologia durante a década de 1990. O varejo inicia neste contexto um processo de automação, objetivando melhorar a eficiência e o controle operacional, o que envolve a recepção de produtos nas lojas, estoques de mercadorias, gerenciamento de categorias, departamento financeiro e os caixas (com leitores óticos). A adoção dessa tecnologia está transformando o gerenciamento das operações nas lojas, a configuração do fornecimento de mercadorias e a interação com os consumidores. Segundo Sesso-Filho (2003):

Entre as inovações encontra-se a Resposta Eficiente ao Consumidor (REC). Esta é uma estratégia que busca estabelecer vínculos mais próximos entre o varejo, fornecedores e indústrias, visando melhorar a eficiência na distribuição dos produtos e informações e proporcionar maior valor ao consumidor (p. 33).

A automação das lojas é dividida basicamente em cinco partes:

- Automação de frente. A automação dos caixas envolve leitura ótica de código de barra e máquinas de preenchimento de cheques, objetivando um atendimento mais rápido, a geração de informações sobre a mercadoria comercializada e a diminuição de postos de trabalho. Estas mudanças possibilitam maior espaço para exposição de produtos dentro das lojas.
- Automação de retaguarda: Tem por objetivo analisar as informações geradas na loja e elaborar relatórios gerenciais.
- Transferência eletrônica de informações (*Eletronic Data Interchange*, EDI). Esse processo dá-se através da transmissão eletrônica de computador a computador diminuindo os erros de informação pelos operadores de caixa, contudo também está agregada uma redução de custos (desde material de papelaria até postos de trabalhos que intermediavam a relação bancos-supermercados) e velocidade da informação.

- Resposta eficiente ao consumidor (*Efficient Consumer Response*, ECR). É uma iniciativa da indústria, envolvendo processadores, atacadistas e varejistas objetivando melhorar a eficiência na distribuição de produtos. Este sistema informatiza todo setor de armazenamento da empresa de supermercado, possibilitando leituras em tempo real da necessidade de novas compras, observando questões como tempo de entrada, validade e volume de venda de determinado produto.
- Novas tecnologias e o aumento da produtividade. As novas tecnologias (utilização de códigos de barra, leitores óticos nos caixas, etc.) ocasionaram um aumento de produtividade do setor, notadamente nos primeiros dois anos posteriores à implementação do Plano Real. Pode-se explicar este aumento da produtividade provavelmente pelo aumento do consumo propiciado pela estabilização da economia e implementação da automação comercial. Essa reduziu funções nos supermercados, diminuindo suas despesas, e aumentou, assim, sua margem de lucro

A Tabela 10 mostra o aumento dos indicadores de desempenho durante a década de 1990; nota-se que o indicador faturamento real por funcionário não apresentou aumento de desempenho, comparando-o com outros indicadores como funcionário por área de vendas, por loja e por caixa, contudo também podemos perceber a diferença da quantidade de funcionários pelo número de lojas, o que denota que o aumento significativo do número de lojas não gerou aumento proporcional no número de empregados nesse setor. Esses dados indicam tanto as benesses do sistema de automação, quanto o aumento das atividades desempenhadas pelos funcionários.

Tabela 10

Dados gerais e indicadores de produtividade do trabalho no setor supermercadista

Indicadores de Produtividade	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Lojas	37.543	41.839	43.763	47.787	51.502	55.313	61.259	69.396
Faturamento Bruto*	71,00	68,43	71,00	70,86	75,10	73,05	72,22	72,50
Empregos (mil)	650	655	625	655	666	670	701	710
Caixas	-	-	-	123	125	135	143	156
Faturamento/Funcionário**	0,11	0,10	0,11	0,11	0,11	0,11	0,10	0,10
Funcionário/loja	17,31	15,66	14,28	13,71	12,95	12,11	11,45	10,24
Funcionário/Caixa	-	-	-	5,32	5,30	4,93	4,88	4,56

Fonte: Super-Hiper (2001)

*Bilhões R\$

** Milhões R\$/pessoa (valores deflacionados para o ano de 2001)

As mudanças acima citadas resultaram em um setor supermercadista mais dinâmico e um ambiente de negócios que requer altos investimentos em tecnologia, adaptação rápida a mudanças no ambiente competitivo, como à entrada de novas empresas, a reestruturação e extinção de algumas funções nas empresas de supermercados, o aumento do horário de funcionamento das lojas e modificações no comportamento do consumidor.

3.5. O setor de supermercados no município de Natal

O primeiro supermercado da cidade de Natal data da década de 1960, tendo como pioneiro no setor Raimundo Paiva, comerciante local que havia entrado em contato com a nova forma de organização de vendas de gêneros alimentícios e que instalou na avenida João Pessoa – segundo centro histórico da cidade de Natal – o supermercado SIPAL (Sociedade Importadora de Produtos Alimentares). Esse, em 1967 viria a adotar

o nome de Pague-menos. Inicialmente a população natalense não aderiu a esta forma de comercialização, mantendo os hábitos de compras dos produtos comercializados nas feiras livres da cidade. Os primeiros consumidores do supermercado SIPAL eram, em sua maioria, estrangeiros e pessoas transferidas de outras cidades; consumidores esses que na maioria já conheciam o sistema de vendas baseado no auto-serviço. A população da cidade de Natal, ainda na casa dos 100.000 habitantes como indicado anteriormente na Tabela 4, mantinha uma relação personalizada e informal com os comerciantes locais, coexistindo por longo período a existência de mercadinhos e armazéns como principais fornecedores de gêneros alimentícios.

Apenas na década de 1970, surge o segundo supermercado da cidade, subsidiado pelo Exército Brasileiro, que, apesar de ser aberto ao público, visava prioritariamente suprir os militares e suas famílias de gêneros alimentícios industrializados. Paulatinamente, acompanhando a expansão da cidade, a população aderiu ao sistema de auto-serviço, possibilitando a entrada de outras empresas na cidade. Contudo, o setor supermercadista natalense marca-se pela criação e desenvolvimento de empresas eminentemente regionais (Nordestão, Superbox, Mini-Preço, etc.), chegando o grupo pernambucano Bompreço a Natal apenas na década de 1980 e a primeira empresa multinacional do setor supermercadista na década de 1990, com a empresa francesa Carrefour.

Apesar da entrada de multinacional, algumas empresas locais continuaram a coexistir mantendo em seu diferencial a oferta de produtos regionais e o atendimento personalizado. Destaca-se também no contexto natalense o aparecimento de cooperativas e associações de supermercados (Rede Mais e Super-show), visando melhorar as possibilidades de negociação com as empresas alimentícias e propiciar preços competitivos em relação às multinacionais.

O município de Natal, segundo dados do IBGE (2003), dispõe atualmente de área territorial composta por 170Km², com população estimada para o ano de 2003 de cerca de 744 mil e 794 habitantes. A estrutura de abastecimento de alimentos, da qual fazem parte as empresas supermercadistas, conta atualmente, segundo levantamento de dados populacionais realizado por Argolo (2003), com 3.894 empresas atuando no setor de comércio. Destas, 1.149 dedicam-se à atividade de comércio de Produtos Alimentícios, distribuídas conforme Figura 3.

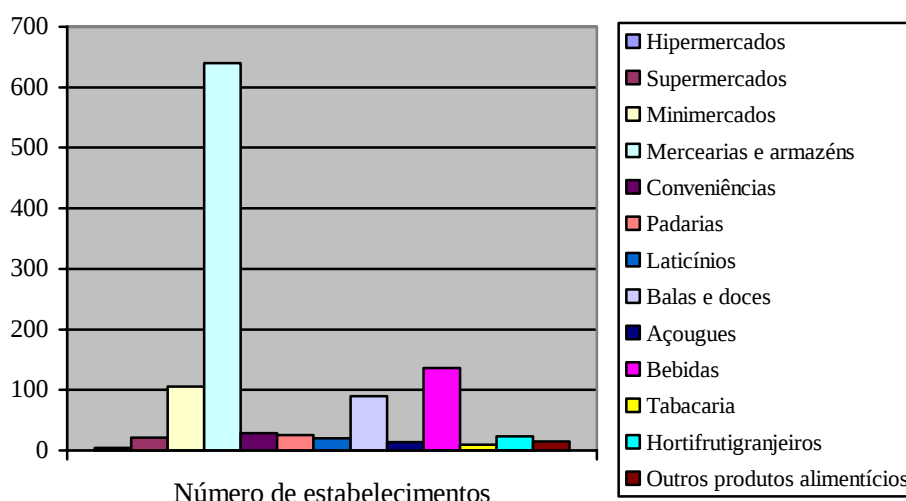


Figura 3. Número de empresas de produtos alimentícios do município de Natal (Fonte: Argolo 2003, p. 10)

O estudo realizado por Argolo (2003) apresenta dados populacionais atualizados, permitindo traçar um panorama do setor de comércio natalense. Contudo, o estudo ao utilizar a definição da CNAE, a qual diferencia as atividades de hipermercado e supermercado, dilui a representatividade deste segmento do comércio que, se somadas, representariam 2,18% dos estabelecimentos do comércio municipal.

Dentre as empresas supermercadistas presentes no município de Natal, destacam-se em volume de vendas quatro empresas: duas são multinacionais, uma de capital

americano e outro francês, e duas são empresas locais, sendo uma cooperativa de pequenos supermercadistas e outra, empresa familiar pioneira neste segmento na cidade.

O cenário local e atual do setor de supermercados é marcado por acirrada concorrência, associada à expansão no número de lojas – condizente com a expansão e urbanização da cidade. Observa-se também à tendência a associação de mercados e armazéns sob a forma de cooperativas, possibilitando melhores negociações com as empresas atacadistas de alimento e aumentando a competitividade das mesmas, além de viabilizar a dispersão deste segmento nas diversas micro-regiões da cidade, tornando-se assim acessível a camadas economicamente menos favorecidas da população. Essa expansão evidencia-se na dispersão das empresas por regiões do município, altos investimentos financeiros em ampliação da área de lojas, diferencial de atendimento e a luta pela conquista da população economicamente menos favorecida.

Dados do CAGED sobre as ocupações do setor de comércio da cidade de Natal, com maior número de admissões, destacam as seguintes funções: “Operador de caixa (175), repositor de mercadorias (145) e embalador (105) entre fevereiro a agosto de 2004” (CAGED, 2004). Essas ocupações por sua vez têm historicamente constituído, no setor supermercadista, seu maior empregador. Tal descrição reforça a tendência à expansão do setor no município.

Segundo o sindicato dos empregados de supermercados do município de Natal, o setor conta com aproximadamente quatro mil empregados com nível de escolaridade mínima de ensino médio completo, exigência para admissão nas empresas locais. Essa exigência segue em consonância com dados apresentados em pesquisa do DIEESE/CONTRACS (2002):

...o maior crescimento do percentual dos comerciários verifica-se entre os que possuem o segundo grau completo... esse comportamento não é exclusivo do

comércio. De meados da década de 90 em diante a escolaridade formal média vem crescendo e isso se reflete na força de trabalho (p. 13).

Atualmente, o sindicato da categoria conta com aproximadamente 500 associados, o que representa uma parcela reduzida de uma população estimada em 4.000 pessoas. Esse fato não nos permite traçar com precisão um perfil do segmento supermercadista em Natal.

Conforme apresentado no presente capítulo o setor de supermercado abrange atualmente uma infinidade de atividades, dentre estas o comércio tanto varejista quanto atacadista de produtos. No contexto nacional, de acordo com o IBGE, o ramo do comércio de produtos alimentícios praticados através dos super e hipermercados e estabelecimentos de menor porte (mercearias), absorvem, com base em informações de 1996 a 1998, cerca de 18% da mão-de-obra empregada no comércio, o que equivale a algo em torno de 870.000 pessoas.

Além da sua relevância no contexto econômico nacional, os supermercados também se destacam pelo seu pioneirismo no estudo das relações compra-venda, publicidade-cliente, políticas de treinamento e capacitação de funcionários e desenvolvimento de tecnologia específica para o setor, dentre outros aspectos que reforçam a sua relevância para o mundo do trabalho atual.

Entretanto na literatura sobre comércio percebe-se uma concentração de estudos no âmbito do comportamento do mercado varejista, seja este no âmbito do consumidor, funcionários ou lojistas, fazendo parte do cotidiano de países como EUA, ícone do mercado varejista. Entretanto a realidade brasileira, ainda possui baixos investimentos em estudos dessa natureza, a prática predominante é de pesquisas mercadológicas centradas na pessoa do cliente ou grupo de consumidores. Essa estratégia tem servido

em muito aos empresários do setor, contudo também se aliena a uma série de fatores intervenientes no fenômeno do comércio varejista.

Desta forma a presente pesquisa motiva-se na carência de estudos e informação sobre o setor supermercadista no Brasil, somando-se as crescentes mudanças na economia mundial e nacional conforme abordado no capítulo sobre precarização e como estas mudanças estariam afetando a vida dos trabalhadores deste setor.

O capítulo seguinte apresentará de forma estruturada as hipóteses da pesquisa.

4. A precarização do trabalho no setor de supermercadista de Natal: hipóteses da pesquisa e análise documental.

Este capítulo visa apresentar as hipóteses que nortearam o desenvolvimento da pesquisa no tocante tanto ao planejamento metodológico quanto à sistematização e à análise dos dados coletados e, conseqüentemente, à consecução do objetivo anunciado na introdução.

A literatura consultada permitiu uma considerável caracterização do setor supermercadista em Natal, o capítulo anterior, porém não ofereceu uma reflexão sobre a qualidade dos empregos em tal setor ou de sua precarização. Por isso, recorreu-se à análise e/ou consulta documental (convenções coletivas de trabalho, boletins sindicais e legislação) para complementar a referida caracterização do campo de estudo.

Na cidade de Natal, associado ao seu crescimento populacional, descrito no capítulo anterior, o comércio, incluindo o setor supermercadista, se expande, e com ele, o número de empregos que oferece. Tal realidade torna possível a adoção de políticas de pessoal nas empresas sustentadas na noção de emprego de longa duração, tal tendência pode ser fortalecida pelo crescimento do compromisso das empresas com a melhoria no atendimento. Dessa forma, na contramão da literatura sobre precarização no trabalho, formulou-se a seguinte hipótese:

- Hipótese 1. Os trabalhadores deste setor não falam diretamente do aumento efetivo de desemprego, do risco iminente de desemprego, ou da instabilidade do emprego como ameaças diretas ao emprego que têm.

Os contratos de trabalho de longo prazo não garantem estabilidade no emprego e não há marcos legais proporcionando tal garantia. Por isso, entende-se que há uma insegurança generalizada do trabalho em relação à manutenção do emprego. Insegurança essa fortalecida por um mercado de trabalho (geral) instável e no qual há tendência de redução de postos. No entanto, entende-se aqui que tal insegurança é vivida de uma maneira muito difusa, tendendo a não-aparecer na fala do comerciário.

O órgão de luta da categoria possui atualmente restrita representatividade, articulação e comunicação com os empregados deste setor. O maior instrumento de comunicação entre o sindicato e a categoria, no município de Natal, tem sido o informativo Sindinforma publicado pelo sindicato com apoio da CUT; este informativo possui conteúdo de divulgação dos direitos da categoria, quanto também de denúncia das precariedades e violências vivenciadas pelos trabalhadores, como podemos verificar no Sindinforma de agosto de 2004:

O (supermercado⁵ X) tentando aumentar ainda mais os seus lucros, resolve explorar um pouco mais os seus funcionários, inventou um balanço durante a madrugada e não pagou as horas extras. Ainda diz que a empresa se preocupa com os empregados! Companheiros vamos dispensar esse tipo de preocupação e lutar pelos nossos direitos!(p. 2)

Observa-se que nos boletins Sindinforma há denúncias sobre as condições abusivas de trabalho que são feitas de forma anônima ao sindicato. Esse fato acrescentado ao que se assinalou no capítulo anterior como baixa filiação sindical e reduzida mobilização trabalhista podem ser manifestações da insegurança do trabalho (indicador de precarização). Por isso espera-se observar nas falas dos trabalhadores:

- Hipótese 1.1. Conteúdos naturalizantes sobre as más condições de trabalho como manifestação da insegurança do trabalho, frente à instabilidade do emprego.

⁵ O termo foi retirado do texto a fim de viabilizar o anonimato das empresas supermercadistas.

A partir da CLT é que os trabalhadores do comércio obtiveram conquistas em termo da regulamentação da sua jornada de trabalho, bem como das condições de trabalho. Entretanto as empresas supermercadistas, alvo de constantes mudanças no tocante a seu espaço físico, capacitação de funcionários e desenvolvimento de tecnologia instituíram também o seu horário de funcionamento como instrumento de ampliação do lucro. Visando a implementação do consumo os supermercados passariam a incorporar o domingo como dia de trabalho. Essa estratégia fundamenta-se na Medida Provisória 1.539-34, de 07/08/97 e, depois, por via da Lei 10.101/2000 de âmbito nacional.

A negociação entre a entidade patronal e a de trabalhadores, ocorre principalmente por meio das convenções coletivas de trabalhos firmadas entre o Sindicato dos Empregados do Comércio no Estado no Rio Grande do Norte, e o Sindicato dos Empregados em Supermercados e Similares do Rio Grande do Norte e Sindicato do Comércio Varejista do Rio Grande do Norte, as quais estipulam as flexibilizações possíveis a cada contexto. Faz-se necessário esclarecer que no país como um todo não se encontra forma consensual para esta questão, ocorrendo estas negociações no âmbito municipal e no estadual.

Não obstante, os benefícios ou melhorias galgadas pelos sindicatos dos trabalhadores junto aos empregadores tornam-se cada vez mais restritas. Os principais pontos de negociação das convenções coletivas de trabalho dizem respeito a reajustes salariais da categoria e a carga horária de trabalho.

A Tabela 11 identifica os resultados de negociações salariais alcançadas nas convenções coletivas de trabalho no período de 2000 a 2004.

Tabela 11

Percentual de aumento salarial para os trabalhadores de supermercados do Rio Grande do Norte, durante o período de 2000 a 2004.

Ano	Valor do Salário mínimo R\$	Valor do Salário comercial R\$	Percentual de aumento sobre o salário comercial (%)	Quociente do salário comercial pelo mínimo
2000	151,00	203,00	5,26	1,35
2001	180,00	220,00	6,00	1,22
2002	200,00	242,00	8,50	1,21
2003	240,00	290,00	15,00	1,21
2004	260,00	312,00	5,30	1,20

Fonte: Convenções coletivas de trabalho para os trabalhadores do comércio do estado do Rio Grande do Norte (2002 a 2004)

Constata-se que o salário negociado ultrapassa muito pouco o salário-mínimo adotado no país. O valor do salário comercial em relação ao mínimo, conforme mostra a Tabela 11, na quarta coluna, vem diminuindo. Estes dados indicam uma baixa remuneração no setor.

No tocante às negociações sobre a abertura do comércio nos domingos e feriados, há historicamente uma perda gradual, como se pode observar no item 39 das convenções coletivas de Trabalho, firmadas nos anos de 2003 e 2004 para o estado do Rio Grande do Norte:

39.ABERTURA DO COMÉRCIO NOS FERIADOS

Fica garantida a abertura do comércio nos domingos e feriados, com exceção dos dias de 1º de Janeiro, 1º de Maio, 07 de Setembro e 25 de Dezembro, dias estes em que não haverá funcionamento do comércio.(14/06/2003, p. 06).

39. ABERTURA DO COMÉRCIO NOS FERIADOS (substitui a cláusula 39 da Convenção anterior)

Fica garantida a abertura do comércio nos feriados, com exceção dos dias de 1º de Janeiro, 1º de Maio e 25 de Dezembro, dias estes em que não haverá funcionamento do comércio.(16/08/2004 p. 02)

Considerando as observações mencionadas nas Convenções Coletivas de Trabalho (2000 a 2004) firmadas entre sindicato patronal e de trabalhadores espera-se que:

- Hipótese 2. Os participantes da presente pesquisa percebiam a flexibilização dos contratos de trabalho, o prolongamento da jornada de trabalho (além do garantido por lei) e da redução da renda e de benefícios sociais como ameaças diretas ao emprego que têm.

O desempenho do papel das organizações sindicais junto ao poder público, possibilita uma constante negociação; contudo, com o esvaziamento da representatividade sindical torna-se cada vez mais difícil a barganha pela manutenção de postos de trabalho e benefícios sociais aos trabalhadores.

Um exemplo desta diminuição no poder de negociação sindical no contexto natalense é a luta política ocorrida visando a implantação da Lei Municipal 209, de maio de 2002, que obriga os estabelecimentos com seis ou mais caixas a dispor de igual número de embaladores, visando assim assegurar postos de trabalho e diminuir o desgaste dos operadores de caixa que tiveram na atividade de embalagem um acréscimo de operação em sua função. Contudo essa lei municipal foi contestada pelos supermercados do município, que acionaram a justiça e conseguiram uma liminar isentando-os do cumprimento da lei 209/02, alegando inconstitucionalidade, pois esta se encontra na esfera municipal contrariando os artigos 24 inciso 8 da Constituição Federal, que compete à União, Distrito Federal ou Estado a responsabilidade por dano ao consumidor; e o artigo 22 inciso 1, que limita privativamente à União legislar sobre o Direito Civil e do Trabalho excluindo, portanto, o município nos dois casos.

A articulação municipal da categoria, junto a Câmara de Vereadores, de forma isolada não viabilizou o retorno dos embaladores aos supermercados. A falta de apoio da própria categoria e de articulação com outros sindicatos estaduais exemplificam a perda de articulação da própria categoria frente ao sindicato patronal, amplamente organizado.

Diante deste quadro de enfraquecimento sindical, e no tocante as formas de redução de pessoal e encargos sociais, tendência do setor comercial como um todo, espera-se que:

- Hipótese 3. O trabalhador pesquisado observe práticas de informalização do trabalho por meio da oferta de vagas para menores adolescentes e estagiários.

Corroborando este contexto de precarização, o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – Bairro da Sé, São Paulo em 1997 – analisou 1.206 Comunicações de Acidente no Trabalho (CAT'S) e identificou altos índices de doenças ocupacionais (40%) e acidentes do trabalho (29%) no setor de supermercados. Na realidade natalense as doenças são denunciadas pelos trabalhadores através do Sindinforma (2004):

Alguns anos de trabalho com excessivas jornadas, os trabalhadores estão ficando doentes, a doença mais freqüente é a LER (Lesão por Esforço Repetitivo). É aí que o supermercado X pensa que somos máquinas e quer fazer a troca dos trabalhadores(as) como se faz com uma peça qualquer, será que é assim que eles agem lá na França. Companheiros(as) não fiquem calados diante desses absurdos denuncie (p. 2).

As denúncias pertinentes a questões de saúde, sejam estas decorrentes de doenças ocupacionais ou dos riscos ou acidente de trabalho, possibilita conjecturar que:

- Hipótese 4. Os trabalhadores do setor de supermercados percebem seu trabalho como arriscado.

Desta forma a revisão de literatura sobre o setor de supermercados, associada ao estudo das convenções coletivas de trabalho, dos boletins do sindicato dos trabalhadores e da legislação permitiu a elaboração das hipóteses supracitadas.

5. Método

São apresentados neste capítulo os passos envolvidos na concretização da pesquisa. Esta se caracterizou como um estudo descritivo, buscando “conhecer e interpretar a realidade, sem nela interferir para modificá-la” (Rudio, 1986, p. 69). Para tanto, observa-se a seqüência das decisões tomadas e implementadas, considerando tanto o planejamento inicial quanto a viabilidade da realização da pesquisa.

5.1 A seleção das organizações colaboradoras e os participantes

Como já mencionado anteriormente, a pesquisa realizou-se no setor supermercadista de Natal. Devido às peculiaridades do setor, não foi possível caracterizar a sua população de forma sistemática. O sindicato trabalhista da categoria alega dificuldades em descrever seus afiliados, e atualmente afirma não possuir ampla representatividade da categoria. As empresas supermercadistas locais não forneceram as informações necessárias para uma caracterização fiel da população. Segundo dados da Pesquisa Anual do Comércio (IBGE, 2002) no Rio Grande do Norte, o comércio não-especializado (hiper/supermercados, lojas de departamento, etc.) vem apresentando crescimento no número de empregos mantidos. Assim, por exemplo, de 9.121 pessoas ocupadas neste setor em 1999, passou-se para 13.963 pessoas em 2000.

As primeiras vias buscadas para contato com as empresas supermercadistas natalenses envolviam a apresentação de ofício da instituição pesquisadora e uma versão resumida do projeto a ser realizado, entregue por intermédio dos setores de recursos humanos das organizações. Contudo, algumas delas não disponibilizaram espaço para interlocução, ou deram retorno negativo às consultas realizadas junto às direções das

organizações. Assim sendo, a estratégia de contato com a direção das empresas supermercadistas foi reelaborada.

Buscou-se a representação das empresas do setor supermercadista de Natal à Associação dos Supermercados do Rio Grande do Norte (ASSURN) e ao Sindicato dos Empregados em Supermercados e Similares do Estado do Rio Grande do Norte. Estes se mostraram interessados nos questionamentos propostos e dispostos a intermediar o contato com as empresas supermercadistas, disponibilizando dados sobre a população desta categoria no contexto natalense, e facilitando o contato para obtenção do ofício de permissão da pesquisa nessas instituições. Foi, então, entregue ao presidente da ASSURN um resumo do projeto a ser desenvolvido e, em anexo, a comprovação da aprovação da pesquisa pelo Comitê de Ética da UFRN e o ofício do Programa de Pós-graduação em Psicologia, ao qual a pesquisa se vincula, apresentando a pesquisadora e o interesse na pesquisa. Após alguns esclarecimentos sobre os procedimentos a serem realizados e a garantia do anonimato às empresas participantes, bem como aos empregados a serem entrevistados, foi assinado o ofício de autorização da pesquisa por quatro diretores de empresas supermercadistas atuantes em Natal.

Foram realizados novos contatos, via telefone, com profissionais do nível gerencial, indicados pela diretoria para marcação de dias e horários adequados à realização das entrevistas. Todavia, este processo não se mostrou eficiente. Desta forma, optou-se pela realização de contatos presenciais por meio de visitas realizadas pela pesquisadora aos estabelecimentos, com a apresentação de cópia do ofício da instituição pesquisadora. Entretanto, mesmo com o apoio das entidades patronais da categoria, ainda foi bastante difícil a adesão das organizações à pesquisa, conseguindo-se apenas adesão de duas delas.

As duas empresas estudadas são supermercados convencionais, segundo a classificação da ABRAS (2003), que os define como lojas com área de vendas superior a 300 metros quadrados, que possuem de três a quarenta caixas e apresentam um faturamento bruto de um milhão de dólares ao ano. Uma empresa caracteriza-se por atuar em âmbito regional configurada como uma cooperativa composta por 12 empresas, constituída desde 1997, possuindo 24 lojas no estado e 12 lojas em Natal; e a outra atua em âmbito municipal, foi fundada em 1972 e possui 6 lojas.

Os participantes do estudo são trabalhadores que atuam nas lojas dos dois supermercados já referidos, com nível educacional mínimo do ensino médio completo. Para fins de melhor descrição das atividades e da realidade de trabalho em uma empresa supermercadista, os participantes foram selecionados de acordo com as seguintes funções: operadores de caixa, repositores de mercadorias, atendentes de balcão/padaria. Ao todo foram entrevistados dois participantes por função – um de cada empresa –, totalizando seis participantes.

A escolha destas funções deu-se levando em consideração a subdivisão espacial da área das lojas de supermercados – frente de loja, meio de loja e retaguarda da loja –, e ao fato de se apresentarem com atribuições historicamente bem definidas e descritas no Catálogo Brasileiro das Ocupações (CBO, 2002). Assim, o operador de caixa está classificado segundo as denominações e descrições apresentadas a seguir:

4211-25 - Operador de caixa – atendente de pedágio, caixa (supermercado), caixa de bar, lanchonetes e restaurantes, caixa de loja, caixa no comércio, caixa no serviço de alimentação, fiscal de caixa.

Descrição sumária

Recebem valores de vendas de produtos e serviços; controlam numerários e valores; atendem o público em agência postal na recepção e entregam objetos postais; recebem contas e tributos e processam remessa e pagamento de numerários por meio postal; vendem bilhetes e ingressos em locais de diversão; processam a arrecadação de prestação de serviço nas estradas de rodagem;

vendem bilhetes no transporte urbano e interurbano; fazem reserva e emissão de passagens aéreas e terrestres; prestam informações ao público, tais como itinerários, horários, preços, locais, duração de espetáculos, viagens, promoções e eventos etc. Preenchem formulários e relatórios administrativos. (CBO, 2002).

As funções de atendente de padaria ou de balcão e de repositor de mercadorias fazem parte da mesma família, segundo o CBO (5211 - Operadores do comércio em lojas e mercados), estando diferenciados enquanto código, mas não enquanto atribuições, contando com uma única descrição sumária.

5211-10 – Vendedor de comércio varejista – atendente de balcão, auxiliar de vendas, balconista de frios, balconista de loja, balconista de padaria, balconista de peças de auto, consultor de vendas, fiscal de loja, operador de vendas (lojas), recepcionista – em vídeo locadora, vendedor – no comércio de mercadorias, vendedor interno, vendedor lojista.

5211-25 – Repositor de mercadorias – arrumador de prateleiras - em supermercados, arrumador de prateleiras – no comércio, auxiliar de repositor, operador de supermercados, repositor – em supermercados.

Descrição sumária

Vendem mercadorias em estabelecimentos do comércio varejista ou atacadista, auxiliando os clientes na escolha. Registram entrada e saída de mercadorias. Promovem a venda de mercadorias, demonstrando seu funcionamento, oferecendo-as para degustação ou distribuindo amostras das mesmas. Informam sobre suas qualidades e vantagens de aquisição. Expõem mercadorias de forma atrativa, em pontos estratégicos de vendas, com etiquetas de preço. Prestam serviços aos clientes, tais como: troca de mercadorias; abastecimento de veículos; aplicação de injeção e outros serviços correlatos. Fazem inventário de mercadorias para reposição. Elaboram relatórios de vendas, de promoções, de demonstrações e de pesquisa de preços (CBO 2002).

5.2. Estudo piloto e instrumentos da pesquisa

Tendo em vista testarem-se as hipóteses anunciadas no capítulo anterior, elaborou-se um roteiro de entrevista composto por dez perguntas balizadas diretamente pelos indicadores de precarização no trabalho, descritos no segundo capítulo. Recordando estes indicadores são: a) aumento efetivo da taxa de desemprego; b) risco iminente de desemprego; c) redução da renda e de benefícios sociais; d) flexibilização

dos contratos de trabalho; e) informalização (desemprego oculto); f) jornada de trabalho, prolongada (além do garantido por lei) g) instabilidade do emprego; h) contratação de trabalho de menores e adolescentes; i) substituição de postos de trabalho por estagiários; j) compreensão do trabalho como arriscado.

Utilizando tal roteiro de entrevista e ficha sociodemográfica e ocupacional, realizou-se um estudo piloto em uma das empresas supermercadistas natalenses com as seguintes ocupações: operador de caixa, atendente de açougue, repositor de mercadorias (ao total três participantes). Percebeu-se, então, que questões diretas, baseadas nos indicadores de precarização permitiam respostas evasivas, que não contribuíam para a consecução dos objetivos. Reformulou-se o roteiro de entrevista e a ficha sociodemográfica e ocupacional, recorrendo-se à literatura sobre significado do trabalho e à experiência do grupo de pesquisa em investigações sobre o assunto.

Borges (1998), revisando os estudos desenvolvidos sobre significado do trabalho, descreve que os mesmos o adotam predominantemente uma abordagem da Cognição Social e, desta forma, compartilham uma série de aspectos, envolvendo pressupostos e atribuições. Dentre eles se destacam os que: (1) pressupõem a mediação das relações do indivíduo com o mundo por suas cognições; (2) partem do entendimento de o significado do trabalho ser multifacetado e de múltipla causalidade; (3) focalizam os nexos entre os componentes do significado do trabalho e (4) são eminentemente empíricos. Apesar destas convergências, a autora salienta que tais estudos apresentam também diferenças acentuadas e os divide em dois grupos distintos. Um grupo (por exemplo: MOW, 1987; Soares, 1992) que designa de empírico-descritivo, por desenvolverem seus estudos, além dos aspectos gerais referidos, com as seguintes características diferenciadoras: (1) descritivos, já que identificam e classificam

dimensões do significado do trabalho, sem discutir suas relações com as vivências concretas dos indivíduos no mundo do trabalho; (2) estáticos, descrevendo estruturas cognitivas sem se preocupar com o dinamismo das mesmas; e (3) dualistas, no que se referem às técnicas de análises dos dados entre os usos de estratégias qualitativas e quantitativas.

O segundo grupo (por exemplo: Brief & Nord, 1990), revelando uma influência existencialista-marxista, diferencia-se por: (1) considerar a dinâmica entre as facetas do significado do trabalho permeada por muitas contradições; (2) considerar os nexos entre as facetas do significado do trabalho e o contexto socioeconômico e (3) tender a estabelecer combinações entre estratégias qualitativas e quantitativas de análise de dados. Borges (1998) aponta-nos que os “pressupostos diferenciados entre os estudos do significado do trabalho derivam diretamente das concepções de mundo dos pesquisadores” (p. 93).

Em que pese às divergências existentes na reflexão sobre o significado do trabalho, a bibliografia especializada tem convergido quanto a assumi-lo como um construto multifacetado (por exemplo, Brief & Nord, 1990; MOW, 1987), entretanto, não há consenso quanto à identificação destas facetas. Destaca-se aqui a opção de Borges e Tamayo (2001), que consideram como principais facetas constituintes desse significado:

Centralidade do trabalho – Importância atribuída ao trabalho em relação às outras esferas da vida.

Atributos valorativos – apreciação de como deve ser o trabalho, formado por valores, crenças e ideologias presentes na sociedade.

Atributos descritivos – atribuição de como o trabalho apresenta-se na realidade, no dia-a-dia dos sujeitos.

Hierarquia dos atributos – forma como cada indivíduo hierarquiza os atributos (valorativos, descritivos) e as esferas da vida.

Os referidos autores estudaram empiricamente os atributos valorativos e os descritivos, identificando sua estrutura fatorial. Estudos mais recentes desenvolvidos por Borges e Alves-Filho (2001; 2003), com diferentes categorias ocupacionais, possibilitaram a reformulação dos atributos apontados no estudo inicial.

São, então, fatores valorativos:

- **Justiça no trabalho:** o ambiente de trabalho deve garantir as condições adequadas às atividades e a adoção das medidas de segurança, bem como garantir o retorno econômico compatível, o equilíbrio de esforços e direitos entre os profissionais.
- **Auto-expressão e Realização Pessoal:** o trabalho deve oportunizar expressão da criatividade, do sentimento de produtividade, das habilidades interpessoais, da capacidade de tomar decisões e do prazer pela realização das tarefas.
- **Sobrevivência pessoal e familiar:** o trabalho deve garantir as condições econômicas de sobrevivência e de sustento pessoal, a assistência à família, a existência humana e a estabilidade no emprego.
- **Desgaste e Desumanização:** o trabalho deve implicar em desgaste, pressão, atarefamento, o trabalhador percebe-se como máquina ou animalizado (desumanizado); esforço físico, dedicação; percepção de que é discriminado.

Os fatores descritivos, por sua vez, são:

- **Auto-expressão:** o trabalho como oportunidade de aplicação de opiniões dos participantes e como lugar de influência nas decisões, de reconhecimento do que

se faz, de sentir-se tratado como pessoa respeitada, de relacionamento de confiança e crescimento pessoal.

- Condições de trabalho: o trabalho exigindo para o desempenho adequado equipamentos específicos, conforto material e higiênico, assistência e melhores salários para o trabalhador.
- Responsabilidade: o trabalho implicando na necessidade de cumprir com as tarefas previstas, na ocupação e no direito de que a organização cumpra com seus deveres, fazendo o indivíduo sentir-se bem.
- Recompensa Econômica: o trabalho garantindo o sustento, a independência econômica e a sobrevivência.
- Desgaste e Desumanização: o trabalho associado à valorização da condição de ser gente; a aceitação da dureza no trabalho, terminando por fazer o trabalhador perceber-se como máquina ou animal, exigindo rapidez, esforço físico, ritmo acelerado, repetição de tarefas e até discriminação em função do que faz.

O roteiro de entrevista (anexo 1), já reformulado, ficou estruturado em três grandes blocos de interesse que dizem respeito aos indicadores da precarização e perguntas afins, que possibilitaram delimitar o panorama da ocupação dos participantes e peculiaridades do setor:

1. Trabalho atual (35 questões). Este grupo de perguntas retoma questões trazidas pela literatura sobre significado do trabalho como: os atributos valorativos justiça no trabalho, desgaste e desumanização, auto-expressão e realização pessoal, e os atributos descritivos, condições de trabalho, recompensa econômica e auto-expressão (Borges & Alves-Filho, 2003). Estes componentes associados

aos indicadores da precarização, anteriormente listados, balizaram a formulação das questões do roteiro de entrevista.

2. Relação do trabalho com as demais esferas de vida (10 questões). Fundamentado na literatura do significado do trabalho especificamente, sobre a centralidade do trabalho, este bloco de questões visa entender a relação do trabalho com outras esferas da vida, como: família, lazer, religião e comunidade (Borges & Alves - Filho, 2003).
3. História ocupacional anterior (9 questões) e significado da trajetória ocupacional (2 questões). Através de uma compreensão derivada da literatura sobre significado do trabalho enquanto construto historicamente situado e multideterminado, consideraram-se na elaboração do roteiro de entrevista questões sobre a trajetória ocupacional dos participantes, além do significado atribuído a esta trajetória.

Em sua totalidade, o roteiro de entrevista consta de 56 questões abertas. A ficha sociodemográfica e ocupacional versa sobre formas de vínculo com a empresa, tempo de serviço na empresa, tempo de profissão, idade, estado civil, escolaridade, quantidade de filhos e renda familiar (anexo 2)

5.3. Procedimentos de coleta de dados

O processo de coleta de dados da referente pesquisa ocorreu em duas linhas de ação: uma voltada para as empresas supermercadistas e outra voltada para o sindicato da categoria.

No âmbito das empresas supermercadistas, posteriormente ao consentimento para a realização da pesquisa, obtido dos diretores das empresas, foram marcadas visitas

às lojas indicadas, conforme a apresentação dos termos aos gerentes de plantão. Foram repassadas aos gerentes as funções solicitadas a participarem da pesquisa (operador de caixa, atendente de açougue, repositor de mercadorias) e cada gerente indicava aleatoriamente os trabalhadores disponíveis a participarem da mesma.

As entrevistas foram realizadas individualmente e iniciaram-se, após uma breve apresentação sobre a pesquisa, sobre a ficha sociodemográfica e ocupacional a ser aplicada, sobre o roteiro de entrevista a ser seguido e sobre o consentimento dos participantes na gravação, preservando o caráter voluntário da participação. Após o aceite verbal dos mesmos, iniciava-se a entrevista.

Na primeira organização (empresa A) pesquisada, todas as entrevistas transcorreram em sala isolada, estando apenas presente o entrevistador e o entrevistado. A segunda organização pesquisada (empresa B) disponibilizou para realização da coleta de dados o refeitório da mesma, sendo este um local de circulação de pessoas. Depois de cuidado o posicionamento em local mais isolado do refeitório, iniciaram-se as entrevistas com os trabalhadores nas funções já mencionadas.

Após a coleta de dados, iniciou-se a transcrição literal das entrevistas e a sistematização das informações obtidas, via ficha sociodemográfica e ocupacional, a fim de facilitar a análise dos dados, a realizar-se à luz da análise de conteúdo. Segundo Bardin (1995/1977), esta “... visa obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção destas mensagens” (p. 42). O processo de análise dos dados será descrito no tópico seguinte.

Os dados coletados através da ficha sociodemográfica e ocupacional nos permitiram descrever melhor os participantes da pesquisa, em sua diversidade, sem, contudo, possuir o intuito de ampliações ou generalizações sobre a função. Entretanto,

estes dados apresentam-se como relevantes para a compreensão das entrevistas e posterior análise de conteúdo das mesmas.

Tabela 12

Características sociodemográficas e ocupacionais dos participantes

Características	Totais	participantes
Características sociodemográficas		
Sexo		
Masculino	4	E1, E4, E5, E6
Feminino	2	E2, E3
Idade (em anos)		
Mínima	20 anos	E3
Máxima	50 anos	E5
Escolaridade		
Ensino Médio (2º Grau completo)	5	E1, E2, E3, E4, E5
Superior	1	E6
Estado Civil		
Solteiro	2	E2, E4
Casado	3	E1, E5, E3
Divorciado	1	E6
Possui Filhos		
Sim	4	E1, E3, E5, E6
Não	2	E2, E4
Religião		
Católica	3	E1, E5, E6
Evangélica	2	E2, E4
Nenhuma	1	E3
Características Ocupacionais		
Postos de trabalho		
Atendentes	2	E4, E2
Operadores de Caixas	2	E3, E6
Repositores de mercadorias	2	E1, E5
Empresa em que trabalha		
A	3	E1, E2, E3
B	3	E4, E5, E6
Forma de contratação		
Carteira assinada	6	E1, E2, E3, E4, E5, E6
Turno em que trabalha		
Manhã	1	E6
Tarde	5	E1, E2, E3, E4, E5
Salário atual		
Salário comercial	5	E1, E2, E3, E4, E5
Mais de um salário comercial	1	E6
Tempo de serviço no setor de supermercados (em anos)		
Mínimo	0,67 anos	E4
Máximo	12 anos	E6
Média	6,58 anos	
Tempo de serviço na atual instituição (em anos)		
Mínimo	0,25 anos	E2
Máximo	12 anos	E6
Média	4 anos	

Observou-se entre os participantes uma predominância do sexo masculino, conforme apresentado na Tabela 12, com idades diversificadas, apresentando os funcionários em sua totalidade com pouco tempo de serviço, possuindo os trabalhadores da empresa A o menor tempo de serviço na instituição e menor tempo de trabalho em absoluto. Esse dado reflete a recente expansão do setor, possuindo a empresa A apenas dez anos e a empresa B trinta e quatro anos de atuação no município de Natal.

Todos os entrevistados possuem a carteira de trabalho assinada e recebem o salário comercial (R\$ 312,00), negociado por meio das convenções coletivas de trabalho entre sindicato patronal e dos trabalhadores, tendo como intermediário a Delegacia Regional do Trabalho (DRT). Funcionários com maior tempo de serviço na mesma instituição apresentam maiores ganhos salariais, incorporados ao longo de sua carreira.

5.4. Procedimentos de análise dos dados

A análise de conteúdo consistiu do emprego da análise categórica de Bardin (1995/1977), escolhida por adequar-se a uma pesquisa do tipo descritiva, com a finalidade de explorar o imaginário e a percepção presente nos discursos dos trabalhadores do setor de supermercados acerca da vivência do seu trabalho. Minayo (2000), historiciza que:

O resumo das tendências históricas da Análise Conteúdo conduz-nos a uma certeza. Todo o esforço teórico para o desenvolvimento de técnicas, visa – ainda que de formas diversas e até contraditórias – a ultrapassar o nível do senso comum e do subjetivismo na interpretação e alcançar uma vigilância crítica frente à comunicação de documentos, textos literários, biografias, entrevistas ou observação (p. 203).

É neste esforço que se buscou na literatura sobre análise de conteúdo a estruturação de procedimentos condizentes ao objeto de estudo pesquisado e à

viabilidade da pesquisa. Desta forma, o processo de análise de conteúdo foi subdividido em etapas (Bardin, 1995/1977; Minayo, 2000; Turato, 2003):

- Preparação do material – Constituiu-se da transcrição das entrevistas gravadas em fitas para arquivos de computador, a fim de tornar o todo inteligível aos futuros leitores e ao processo de categorização subsequente. Depois de transcritas em arquivos eletrônicos, foram impressas em cópias suficientes para o processo de análise.
- Pré-análise – Realização de “leitura flutuante” e posterior formulação de um roteiro, a ser entregue aos leitores (juizes), dos indicadores da precarização, segundo a revisão de literatura, buscando familiarizar os quatro juizes com o discurso dos participantes, o roteiro da entrevista e o conteúdo das mesmas.
- Categorização – Como o próprio título indica, nesta etapa, iniciou-se uma leitura visando a uma classificação, respeitando-se critérios de frequência, relevância e reagrupamentos dos conteúdos apresentados nas transcrições. Após a pré-análise, contou-se com a participação de quatro juizes (e a da pesquisadora), os quais receberam para análise as cópias das transcrições das entrevistas referentes aos operadores de caixa, repositores de mercadorias, atendentes, conforme categoria ocupacional. Cada juiz procedeu separadamente à subcategorização que surgia da análise das entrevistas (empíricas) e a categorização que foi formada em decorrência do confronto entre a teoria e entrevistas. Cada juiz procedeu a análise de três entrevistas, havendo apenas duas reuniões conjuntas, coordenadas pela pesquisadora, para a explicação do procedimento de análise. Iniciou-se o afunilamento dos temas. Construiu-se então, uma hierarquização de categorias (que será apresentada nos resultados). Esta hierarquização foi confirmada pelos juizes na categorização inicial.

- Discussão da categorização – Posterior à categorização, a pesquisadora e os juízes compararam as subcategorizações, e as divergências encontradas foram trabalhadas através de discussão/diálogo. Sendo possível, após algumas análises, a apresentação de um quadro consensual constante nos resultados; nesta fase também se contou com a participação da orientadora da presente pesquisa, que analisou, juntamente com a pesquisadora, a categorização realizada, problematizando e questionando a estrutura formada com intuito de eliminar possíveis pontos cegos dos pesquisadores. Esta etapa inclui a reflexão da pesquisadora sobre os resultados categorizados frente à literatura consultada, inicialmente sobre precarização no trabalho, como será apresentado no capítulo sobre a análise de resultados. Tal reflexão se desenvolveu à medida que se evoluía na apresentação escrita do capítulo subsequente.

6. Análise dos resultados

O exame das falas dos entrevistados, por intermédio da aplicação de análise de conteúdo categórica, resultou na estruturação dos esquemas de conteúdo para o conjunto das entrevistas em cinco temas: caracterização do emprego; significado do trabalho: seus atributos; significado do trabalho: centralidade do trabalho; contratação de aprendizes e estagiários e conteúdos transversais ao trabalho⁶. Estruturou-se, então, o presente capítulo segundo tais temas.

6.1 Caracterização do emprego

Nas entrevistas analisadas este tema foi tratado sob sete categorias (Tabela 13). A primeira delas foi a *forma de contratação*, sobre a qual todos os participantes relataram possuir carteira de trabalho assinada, sendo seus contratos regidos pela CLT e tendo as convenções coletivas de trabalho enquanto forma de negociação entre sindicato patronal e sindicato dos trabalhadores, considerando que nas empresas participantes da presente pesquisa não existem terceirizações das ocupações/funções estudadas. Em seguida foi identificada a categoria *atribuições do cargo*, definida enquanto descrição das atividades típicas de cada função pesquisada (atendentes, operadores de caixa e repositores de mercadoria). As verbalizações nas quais se observa à presença da categoria foram subcategorizadas segundo as funções de cada participante. Assim, os Atendentes descreveram sua função como: “...faço tudo, tudo que é direcionado ao cliente” (E2); os Operadores de Caixa, como: “conferir cheque,

⁶ Categorias que perpassam o trabalho, afetando diretamente as condutas dos indivíduos no ambiente de trabalho, mas que não são restritivas à ele, senão mais amplas.

passar cartão, pesar os produtos, embalar, preparar o caixa, limpar, abastecer as sacolas, contar o troco, separar moedas” (E3, E6); e os Repositores de Mercadoria como “... a gente sempre que vai abastecer; tem que limpar e quando chega mercadoria nova; puxa aquela que está na gôndola pra colocar...” (E5).

Tabela 13
Caracterização do emprego

Categorias		Subcategorias	
Forma de contratação	Carteira Assinada		
Atribuições do cargo	Atendentes		
	Operadores de Caixa		
	Repositores de mercadorias		
Carga horária/Jornada de trabalho	Carga Horária	Em horas	
		Dias da semana	
	Folgas		
	Horas extraordinárias	Sim	
		Não	
	Tempo para repouso no trabalho	Referido	
	Não referido		
Treinamento/capacitação	Outros estudos		
	Treinamento inicial à tarefa	Sim	
		Não	
Trajetória na empresa	Ascensão		
	Estagnado		
Contrapartida da empresa para o empregado	Identificações dos benefícios	Assistência à saúde	Prevenção
			Plano de saúde
		Alimentação	Vale-feira/Vale-alimentação
	Vale-refeição		
Requisitos subjetivos: competência para atender/relacionar-se	Indicações do salário		
	Participação nos lucros		
	Aspectos cognitivos		
	Atitudes éticas		
	Disciplina		
	Comunicabilidade e cordialidade		
	Bom humor		
Flexibilidade/agilidade			
Foco no cliente			

Tais descrições vão além daquelas presentes na CBO para cada ocupação, ampliando as descrições das funções para que outras tarefas possam ser acrescidas caso interesse do empregador. Quando o entrevistado afirma ser responsável por tudo que diz respeito ao cliente, amplia suas obrigações e responsabilidades, sem contudo ser ampliada sua autonomia ou benefícios decorrentes desta expansão. O mesmo fato observa-se nas falas de E3 e E6 ao afirmarem que realizam a atividade de pesar produtos, não presente na caracterização de atividades de operadores de caixa. Ressalta-se o fato de que as descrições das atividades a serem executadas por determinada função devem ser orientadas pela CBO, contudo havendo modificações de empresa para empresa conforme exemplificado.

A terceira categoria identificada são as expressões que descrevem a *carga horária/jornada de trabalho*. Assim a jornada de trabalho descrita é composta por oito horas diárias e inclui dois domingos de trabalho a cada mês. O trabalho aos domingos é convertido em folgas durante a semana, contudo o funcionário não pode decidir sobre o dia de sua folga. As empresas utilizam horas extraordinárias de trabalho como prática freqüente sendo também essas horas extraordinárias convertidas em folgas como diz E6: “... a cada 7 horas-extras ganha um dia de folga”. Os funcionários relataram contar com o tempo para repouso de acordo com o movimento da loja, acontecendo, portanto, de forma assistemática, incluindo o intervalo para almoço, que pode ter seu tempo de duração reduzido.

Em relação à duração das jornadas de trabalho, observa-se uma tendência de perda da capacidade de negociação apontada nas convenções coletivas de trabalho; sendo prevista a expansão da carga horária de acordo com a solicitação do empregador, e tendo o funcionário como reposição destas horas extraordinárias, apenas um banco de horas, o qual o trabalhador não possui poder de escolha sobre o dia que gozará a folga.

As horas extraordinárias, remuneradas com adicional de 70% sobre a hora normal, só ocorrem caso o funcionário não goze a folga em um período de 120 dias. Ressalta-se também a desobediência ao estabelecido por meio das convenções coletivas de trabalho em relação ao intervalo intrajornada (pausa para as refeições ou pausa para descanso no caso dos caixas), conforme relatado pelo entrevistado, prevalecendo a demanda da instituição sobre o garantido pela legislação.

A quarta categoria foi denominada por *treinamento/capacitação* que expressa a menção, ou não, de treinamento inicial à tarefa. Constata-se que o treinamento e a capacitação não são relatados enquanto prática constante, sendo percebidos enquanto aleatório e em sua maioria é realizado por trabalhadores mais experientes capacitando iniciantes para as novas atividades. Os participantes não explicitaram treinamento inicial (antes de assumir a função) ou algum tipo de tática planejada e sistemática para socializar recém-contratados. Esse perfil destoa do encontrado na revisão de literatura, no qual o setor de supermercados apresenta-se como pioneiro na sistemática de treinamentos e capacitações para seus funcionários, servindo de exemplo e incentivando atualizações nesta política de pessoal.

A quinta categoria apresentada é a *contrapartida da empresa para os empregados*. Esta categoria foi expressa pelos entrevistados pelas menções às ações da organização como a concessão de auxílio saúde e alimentação, bem como de participação nos lucros. Entretanto, os participantes relataram com maior entusiasmo a participação nos lucros como incentivo ao trabalhador:

só que tem um...tem um... incentivo. Se o setor que a pessoa trabalha atingir uma meta que eles pedem, aí tem uma gratificação extra, entendeu? Por exemplo, padaria, tá pra R\$ 60.000 mil. Se no mês eu atingir aquela meta, a pessoa tem a gratificação extra, R\$ 40,00, R\$ 45,00 (E4).

Como sexta categoria, observaram-se as menções à *trajetória na empresa*, consistindo nas percepções de possibilidade de ascensão ou estagnação do funcionário dentro de cada instituição. Entre os entrevistados da empresa A, essa possibilidade de ascensão já se expressava na trajetória dos funcionários que com menos de dois anos de trabalho já haviam mudado de função, enquanto que entre os entrevistados da empresa B os relatos revelam menor mobilidade.

A despeito da diferença entre as duas empresas tal categoria de conteúdo sinaliza a existência de possibilidades concretas de ascensão funcional em curto prazo, o que por sua vez motiva e instiga os funcionários a colaborarem com esta expansão. Portanto não só corrobora a hipótese 1 de que os participantes não percebem um aumento efetivo do desemprego ou risco de desemprego, como vai mais além, evidenciando um aspecto de boa qualidade de emprego neste setor.

A última categoria que compõe este tema refere-se aos *requisitos subjetivos*, abarca as seguintes subcategorias: aspectos cognitivos (atenção, raciocínio rápido, etc.), atitudes éticas, disciplina, comunicabilidade e cordialidade, bom-humor, flexibilidade/agilidade e focalização no cliente. Todos os requisitos mencionados são necessários à boa realização de suas atividades. Todos estes requisitos convergem na habilidade de “saber levar” as situações com clientes, como ilustra a expressão de um entrevistado:

Tem que ter também muita agilidade, tem horas que não tem ninguém, mas também tem horas que do nada surgem dez, quinze clientes ao mesmo tempo, então você tem que “saber levar”... mas atender todos ao mesmo tempo, né? pra não deixar muito o cliente esperar, né?(E2)

Percebem-se enquanto contrapartida da empresa – não estabelecida nas convenções coletivas de trabalho –, o pagamento, em sua maioria parcial, de plano de

saúde, auxílio alimentação, vales-feira e participação nos lucros. Esses itens são compreendidos enquanto salário indireto, visto que a negociação salarial ocorre em um nível de pequenas alterações de valores.

Ressalta-se também a compreensão dos *requisitos subjetivos para relacionar-se* apenas como responsabilidade/obrigatoriedade interna ao sujeito, não apresentando, pois a categoria treinamentos/capacitação como instrumentalizante para o desenvolvimento de algumas competências e habilidades, no trato com o cliente ou mesmo adaptando-se ao modelo executado pela empresa, retornando o foco ao nível de habilidades e competências prévias à admissão. Este foco no indivíduo retira a responsabilidade da empresa pelos treinamentos sistemáticos e incentiva a demissão como forma de solucionar as dificuldades das empresas.

Comparando a literatura pesquisada sobre o setor de supermercados, nos deparamos com a peculiaridade da cidade de Natal, em expansão populacional, de forma destoante do contexto nacional. Esta expansão populacional implica indiretamente em uma descentralização e crescimento numérico de lojas e empresas supermercadistas na cidade.

Comparando a descrição do tema categorização do emprego com a hipótese 1 estruturadas no capítulo sobre precarização, e supermercados percebemos consonância entre o esperado sobre a expansão das lojas dificultando a percepção da precarização do trabalho, não sendo ameaçadoras as demissões ocorridas no setor, nem a iminência deste risco de desemprego, visto que outras oportunidades em outras instituições estão presentes no mercado de trabalho.

Destaca-se também a hipótese 2, que versa sobre a percepção da flexibilização dos contratos de trabalhos, garantidos formalmente pelas convenções coletivas de trabalho, foi corroborada. Visto que embora os trabalhadores apresentem como forma

de contratação a carteira de trabalho assinada e as garantias da CLT ⁷, alguns pontos, como o aumento da jornada de trabalho, pagamento de horas extraordinárias, e diminuição dos intervalos intrajornadas, representam uma flexibilização formalmente constituída dos contratos de trabalho, o que na caracterização do emprego apresenta-se como precarização, mesmo que os trabalhadores não expressem diretamente conteúdos de indignação ou denúncias em seus discursos.

6.2 Significado do trabalho: seus atributos

O presente tema retratou os aspectos valorativos e descritivos, que compõem o cotidiano dos trabalhadores, presentes nos discursos dos mesmos, possibilitando assim maior compreensão da dinâmica da relação da pessoa com o trabalho. O referido tema é composto por seis categorias. Iniciaremos a descrição pela categoria *importância da função*, que retoma aspectos das atividades e tarefas executadas pelos funcionários, contudo focando-se não nos aspectos práticos das mesmas (como operacionalizá-las), mas na relevância que estas atividades possuem para o próprio participante, para a empresa e para os clientes desta empresa. Observa-se esse fato na seguinte fala:

É importante demais o que eu faço porque... se eu deixar de fazer e não tiver... se eu faltar um dia aqui e não tiver uma outra pessoa pra... aí vai ser um desastre, porque vai faltar produto e não vai ter ninguém pra repor. (E5).

Estas manifestações sobre a importância da função podem ser compreendidas como uma expressão do vínculo do empregado com a organização na forma de comprometimento. Tais manifestações ocorrem nas entrevistas dos participantes em todas as funções. Vejamos o exemplo da fala de E2, atendente:

⁷ É importante recordar que todos os entrevistados contam com carteira do trabalho assinada, porque optou-se por entrevistar pessoas em tais condições.

Eu acho que a minha função é muito importante assim... porque se eu não atender o cliente bem, com certeza ele não volta mais aqui. Ele vai pro concorrente, né? Então eu tenho que atender bem que é pra ele ficar fiel à loja”

E por E6, caixa: “Porque hoje pra você ser um caixa você tem realmente que ser uma pessoa bem...bem confiável.” Esse discurso, impregnado de valores éticos e morais, acompanha uma noção de que cada pessoa possui sua singularidade, tornando-se necessária enquanto pessoa e não, enquanto funcionário. Essa visão cria no trabalhador uma sensação de participação no processo produtivo enquanto parceiro (igual) do empregador, transmite segurança ao trabalhador sobre seu desempenho e, conseqüente, crença na estabilidade no emprego.

Outra categoria descrita é o *bem-estar socioeconômico*, composto por critérios sociais e econômicos; critérios esses utilizados para avaliar a satisfação do participante. A presença da questão salarial e de direitos do trabalhador, entendidos como benefício disponibilizado pela empresa exemplificado na situação a seguir descrita por E5 “É o pagamento em dia, aqui 30 ou 31 cair no domingo ou sábado, na sexta-feira, a gente já tem o pagamento”. A segurança do dia de pagamento (dia fixo) representa para o trabalhador o respeito pelo mesmo, dando possibilidade aos funcionários de organizarem-se financeiramente e, por conseqüência, gera satisfação do mesmo.

O exemplo acima citado expressa situação em que o desconhecimento sobre as obrigações das empresas para com os trabalhadores sejam percebidas como benefícios de cada instituição.

Contudo a questão do valor dos salários foi abordada como sinal de insatisfação por todos os participantes. Em algumas falas essa insatisfação é claramente declarada, em outras a insatisfação se apresenta, mas ao meio de uma avaliação insegura diante do quadro apresentado pelo mercado de trabalho (comparando com outras categorias e

empresas supermercadistas) em confirmar sua insatisfação, fazendo conexão entre o salário recebido e o desgaste produzido pelo trabalho enquanto uma relação desproporcional:

...só não é bom o salário. Eu acho muito pouco por que é R\$ 312,00, mas quando você desconta...por que eu não como nem nada aqui, desconta o INSS e os Vales ficam R\$ 270,00. Eu acho que isso não é nem o mínimo, eu acho que isso é muito pouco pra gente que trabalha com o cliente, que tá ali direto com o cliente prestando atenção. Eu acho que a gente deveria ganhar um pouco mais (E2).

Esse salário era pra ser bem melhor / (dá pro senhor sustentar a família ?) Dá não (E5).

Ainda é pouco. Pra chegar onde eu quero tá pouco ainda (E1).

Assim... dá pra viver bem... dá... dá pra comprar o que eu quero... Mas eu acho que podia ser mais porque a gente trabalha tanto... Assim, eu trabalho dez horas, mas oito horas já é muito... só R\$ 312,00, o alto custo tá grande... (E3).

Percebemos também, na Tabela 14, que os participantes também compreendem as perspectivas de crescimento pessoal como fator reconfortante para a situação atual e motivante para um futuro bem-estar socioeconômico. As falas expressam a possibilidade de ascensão funcional, fruto da expansão das empresas supermercadistas, fornecendo essa leitura da realidade motivação para continuar as atividades: “eu não vou ficar direto como repositor, pretendo chegar onde eu quero chegar” (E1); “Eu tenho..., vários colegas já têm mudado de função dentro da empresa/ Os meus planos é querer melhorar mais dentro da empresa” (E5). Observou-se também o reconhecimento da ocorrência de demissões de outros trabalhadores como natural no processo de trabalho e como uma possibilidade de ascensão funcional: “Teve as demissões, mas também foi aparecendo mais trabalho, né? Pronto, teve pessoas de mercearia que foram pra portaria, então aquela vaga já ficou pra outro, né? e assim vai se sucedendo” (E5).

Tabela. 14
Atributos do trabalho

Categorias		Subcategorias		
Importância da função		Relação com o cliente (atração e manutenção)		
		Confiança (responsabilidade)		
		Indispensabilidade das tarefas executadas		
Bem-estar socioeconômico		Satisfação		
		Insatisfação		
	Perspectivas de crescimento pessoal		Motivação interna	
			Fruto da expansão da empresa	
Justiça no Trabalho		Respeito e dignidade		
		Proporcionalidade do esforço		
			Infra-estrutura deficiente	
			Problemas de gestão	
	Condições de trabalho	Controle do risco e do acidente	Falta de instalações	
			Equipamento de Proteção Individual (EPI)	
			CIPA	
			Ocorrência de acidentes	
			Estratégias de prevenção	
			Ameaças externas	
Riscos do trabalho				
Auto-Expressão		Sociabilidade		
	Autonomia		Autodeterminação	
			Participação negociada	
			Limitações da autonomia	
Desgaste		Sobrecarga		
		Desgaste mental		
		Desgaste corporal		
		Cansaço		
Realização Pessoal				

Configurou-se como *justiça no trabalho* outra categoria observada nas entrevistas, esta por sua vez consta de aspectos valorativos cultivados, direitos dos trabalhadores, condições de trabalho vivenciadas, além do que questões de falta de infra-estrutura, problema de gestão e controle dos riscos de acidentes. Somam-se essas características à expectativa de que o trabalho possibilite respeito e dignidade, conforme afirmou E6: “Ser visto como uma pessoa de confiança por ter trabalhado como caixa e

facilidade de obter outro emprego por isto” (E6) reforçando um papel social, e ocupando um local na sociedade produtiva.

E3 explicita o diferencial da sua empresa exatamente por conhecer os empregados, seja pela forma do tratamento personalizado ou pela possibilidade de autonomia e oportunidade de participação nas decisões micro (dentro de sua atividade) e até macro (sugestões sobre o funcionamento da empresa):

Dá muita oportunidade a gente aqui... escuta... Assim, outro supermercado a gente vê que não tem é...Você não é conhecida pelo seu nome, mas sim pelo número... Meu número é 114, mas todo mundo conhece (...)... Os donos conhecem, os diretores conhecem, entendeu? Isso é muito bom, chegam... falam com você... se você tiver algum problema, escutam você, tentam ajudar... Já aconteceu comigo de eu precisar, me deram apoio, o gerente... Não é aquela pessoa que a gente teme o gerente nem os donos, não, são colegas da gente. (E3)

“..mas se todo mundo se dá a mão vai pra frente” é assim que E1 exemplifica sua participação na empresa. Ao mesmo tempo em que encontramos estes discursos que reforçam o respeito ao trabalhador, e indicam proporcionalidade do esforço também se percebe uma preocupação com as condições de trabalho ofertadas, principalmente no tocante a segurança:

A gente sobe em escada, pega em peso, que tem caixa, né? Tem... tem um piso molhado, e o pessoal não tá com calçado adequado... porque precisa aquelas botas de proteção... uma roupa mais grossa... Risco tem em geral... Tem algum (E1).

O mesmo participante lê sua realidade, pontuando os aspectos que ainda podem ser melhorados, sendo muitos destas obrigações da instituição para com a segurança no trabalho, como:

E outra coisa também é que o nosso depósito aqui é muito pequeno e a gente... quando tá cheio, pra pegar um produto tem que andar pisando em cima do rótulo de outros. Isso é prejudicial pra gente, como diz, só pra gente, porque, já que os

rótulos são mais ou menos altos, anda pegando um peso com o corpo envergado, aí prejudica muito a gente (E5).

Caixas com espaço pequeno (tamanho dos caixas) (E3).

Produto com preço errado, sistema fora do ar, aguardar o fiscal pra resolver o problema (E6).

Outro ponto se refere à necessidade de adoção de estratégias preventivas para evitar os efeitos do conteúdo repetitivo do trabalho, que deve ser observado a fim de evitar o desgaste do trabalhador e seu possível adoecimento como expresso nestas falas:

..que incomoda um pouco é só a rotina, né? Por quê você deveria assim, um dia assim, mudar, né? Pronto hoje você não vai pro caixa, hoje você vai fazer isso aqui, entendeu? Por quê você só no caixa,.. só no caixa você fica naquela rotina, sabe? (E6).

..antes de digitar eu faço um exercício, né? pro punho, faço um alongamento, que eu já fazia na outra empresa, no ..., que eles ensinavam a fazer alongamento antes já pra prevenir (E2).

Já a categoria *auto-expressão* contida no tema significado do trabalho abarca os aspectos de sociabilidade e autonomia vivenciado pelos trabalhadores. A subcategoria sociabilidade foca-se no prazer em trabalhar em contato com outras pessoas, sejam estas clientes ou colegas de trabalho, como no seguinte trecho de uma das entrevistas:

Então aqui principalmente, que é de bairro, a gente sabe o nome do cliente, a gente trata pelo nome...no (...) não tinha como porque era muito cliente, só que aqui sempre são as mesmas pessoas, aqui do bairro, né? então você cria aquele laço como se você conhecesse ele há bastante tempo, eu gosto muito disso. É diferente, você trata pelo nome e ele também sabe o seu nome (E2).

A possibilidade de interação e principalmente a reciprocidade encontrada na relação com os outros aparece nas falas dos entrevistados enquanto um agente motivador, e no caso anteriormente apresentado, como um diferencial da Empresa A que cativa os funcionários. Esse aspecto revela a necessidade de personalização das relações do cotidiano de trabalho, influenciando no próprio clima organizacional.

Contida na categoria auto-expressão, encontramos também essa necessidade de diferenciação e reconhecimento do outro pelo caminho da autonomia no trabalho. Os entrevistados percebem espaço para a autonomia no seu trabalho em nível micro, das atividades desenvolvidas, mas reconhecem também a delimitação hierárquica a que estão submetidos, sendo contudo fundamental a possibilidade de interagir com os níveis gerenciais e contribuir com o todo. Percebamos esse conteúdo nas falas transcritas a seguir:

Autodeterminação: “Eu decido o que eu faço todo o dia” (E1), participação negociada:

Escolho meu jeito de trabalhar... Como aconteceu a pouco tempo, eles precisaram de uma pessoa no atendimento, ele pediram minha opinião, aqui você serve pra alguma coisa, não só pra trabalhar, sua opinião vale (E2).

E limitações da autonomia:

...eu não faço por minha conta própria, eu primeiro tenho que consultar o gerenciador ou monitor. Tem os promotores que chegam e dizem “S. vamos botar isso assim, assim”, eu digo, “não, a gente conversa com o gerenciador pra ele autorizar” (E5).

Outra categoria que compõe o tema significado do trabalho exprime situações ou sentimentos de desgaste fruto do trabalho. Este desgaste por sua vez apresentou-se em quatro subcategorias: Sobrecarga, desgaste mental, desgaste corporal e cansaço.

Sobrecarga descrita pelos participantes expressa a impotência dos mesmos diante ao volume de trabalho apresentado, conforme falas de E3, E2 e E1 transcritas respectivamente: “Poucos caixas”, “...eu acho que deveria ter mais alguém pra ajudar” e “Quando alguém falta o outro trabalha por dois, se esforçando muito dá, mas cansa o colega, né?” Os mesmos percebem a necessidade de maior divisão do trabalho, diminuindo esta sobrecarga. Essa sensação por sua vez é traduzida no desgaste mental e corporal relatado pelos participantes: “Exige bastante da gente, porque no meu caso,

aliás, supermercado, parte de mercearia, exige esforço físico da pessoa” (E5) e “... e também é um desgaste muito mental, a gente precisa prestar muita atenção no troco, ver se a pessoa sabe passar troco... essas coisas...” (E3).

A subcategoria cansaço aproxima-se das outras subcategorias de desgaste, contudo diferencia-se por não ser específica e expressar uma sensação que não foi convertida nem em aspecto corporal nem mental. Não estamos afirmando que o cansaço não se apresenta na forma de desgaste corporal ou mental, mas que os participantes descreveram-no de forma ampla.

Observemos esse fato nas transcrições que se seguem: “...me sinto... porque, essa semana, eu trabalho a semana todinha até sábado. Aí, tem o domingo pra descansar. Já a outra não tenho, vai ser direto, vai cansar mais” , Não porque se fosse como era antes era melhor. Porque a gente quando era todos os domingos era fechado, agora não é mais... aí a gente tinha todos os domingos pra descansar...” (E5). Outro participante, um atendente, expressa o caráter cansativo do trabalho sob uma avaliação que implica em dualidade, pois reconhece que já vivenciou trabalhos mais cansativos que o atual, contudo sem deixar de reconhecer as peculiaridades da função atual:

Assim...não vou dizer que é todo dia porque tem dia que você trabalha mais. Como hoje, por exemplo, é um dia de bastante movimento, hoje e amanhã, você sai um pouco cansada, né? Mas de todo dia você tá cansada, de ficar olhando pro relógio pra hora terminar e você ir embora, não. Só uma vez ou outra assim, no caso como agora tem as duas meninas que estão treinando aí você faz o trabalho de três, você trabalha mais, você fica mais cansada, mas nada que venha “ai, to morrendo, me acabando de cansada!”, não chega a tanto, não (E2).

Outro participante relata cansaço como um custo da sua opção pessoal por um aumento da jornada de trabalho: “Sinto porque eu trabalho dez horas por dia, mas foi escolha minha pra ganhar um pouco mais.... Mas é escolha minha, por isso é que eu me sinto cansada”(E3).

A última categoria que compõe o tema significado do trabalho denomina-se *realização pessoal*, expressando os aspectos prazerosos do trabalho: “Ah, eu gosto muito do meu trabalho... eu sempre gostei de trabalhar com clientes, trabalhar diretamente com o público (E2), “E me sinto feliz assim, nesse vai e vem todo dia” (E5).

Confrontando as hipóteses formuladas com a descrição da categoria significado do trabalho: seus aspectos, percebemos a consonância entre conteúdos do construto sobre o Significado do trabalho, presente na revisão da literatura e orientador da formulação do roteiro de entrevista, na fala dos participantes.

Inicialmente encontramos os aspectos valorativos do trabalho presentes nas falas e conseqüentemente nas categorias encontradas, como a ênfase na relevância do trabalho para a vida destas pessoas, assumindo aspecto motivador, de sociabilização, satisfação, auto-expressão e realização pessoal. Estes valores conforme estudos anteriores realizados por Borges (1998, 2001, 2003) foram identificados para esta mesma categoria ocupacional e outras como: bancários, profissionais de saúde e trabalhadores da construção civil.

Aspectos como o reconhecimento do trabalho pelo nível gerencial, a possibilidade de autonomia, seja esta total ou negociada são exemplos de elementos reforçadores do trabalho, em consonância com seu aspecto valorativo e descritivo. Estes aspectos reforçam a sensação de satisfação com o trabalho e conseqüente estabilidade do mesmo, retirando de foco os casos de demissões, percebidas como inerentes ao processo do trabalho, ou apenas como substituição de funcionários, que de maneira macro disfarça o risco eminente de desemprego esperado pela pesquisa.

Entretanto o contexto não apresenta apenas afirmações positivas sobre o trabalho, a categoria justiça no trabalho expressa os anseios dos trabalhadores que não

estão sendo correspondidos pelas organizações. Destacam-se nesta categoria aspectos como respeito e dignidade, proporcionalidade de esforço, condições de trabalho (equipamentos, infra-estrutura e problemas de gestão).

As subcategorias e as falas dos participantes confirmam o esperado em relação à percepção do trabalho como arriscado. Sendo relatados casos de acidentes de trabalho e risco de acidentes no trabalho não sendo este aspecto priorizado pelas organizações na estruturação de seus equipamentos e estruturas ergonomicamente adequadas.

O tema apresentado corrobora algumas hipóteses enunciadas para a presente pesquisa. A categoria justiça no trabalho quando apresenta as queixas sobre a falta de infra-estrutura, de instrumentos de trabalho, problemas de gestão reforça a hipótese 1.1 e hipótese 4 sobre conteúdos naturalizantes das más condições de trabalho e a percepção do trabalho como arriscado, sendo empregado um “jeitinho” para cumprimento das tarefas mesmo sem instrumentos ou segurança adequada.

Confirma-se também a redução da renda do trabalhador e seus benefício, inicialmente conforme apontado pela literatura com a perda gradual da proporcionalidade entre valor do salário mínimo e valor do salário comercial, expresso na categoria bem-estar socioeconômico.

6.3 Significado do trabalho: centralidade do trabalho

O tema – Significado do trabalho: centralidade do trabalho – apresenta conexão com o tema, anteriormente apresentado – Significado do trabalho: seus atributos –, contudo diferencia-se do mesmo ao tratar do trabalho em relação com outras esferas da vida dos participantes, ampliando o construto significado do trabalho para além dos limites do próprio ambiente de trabalho.

A análise de conteúdo realizada permitiu verificar nos discursos dos participantes duas categorias complementares: justificativa da importância do trabalho na própria vida, e relação do trabalho com outras esferas de vida. A primeira categoria expõe as justificativas, explicitadas pelos participantes para a relevância do trabalho, nesta categoria sobressai-se o aspecto econômico do trabalho, enquanto forma de suprir necessidades básicas de subsistência, como expresso por E5: “O trabalho pra mim, é importante porque é dele que eu tiro meu ganha-pão. Pra mim sobreviver é dele”. A presente subcategoria não envolve julgamentos ou questionamentos sobre questões salariais, apresentadas sim no tema significado do trabalho: seus atributos. Os discursos dos participantes expressam de forma objetiva a questão econômica como justificativa do porquê de trabalhar.

A esta segue a segunda subcategoria identificada, denominada: Trabalho como valor genérico, representando as justificativas evasivas ou confusas sobre a importância do trabalho como descrito por E1: “Trabalho é tudo”, ou por E3 e E6:

Significa assim... é... Hoje eu tô aqui né? tô trabalhando, tô ganhando meu dinheiro, que futuramente eu vou, que eu posso crescer, vai depender de mim... que é bom pra mim... principalmente assim na parte financeira né?... profissionalmente é importante...(E3).

...o que significa...é tudo né? por que se você não trabalhar você não consegue o que?...vestir, comer, comprar, entendeu? (E6).

Os discursos dos entrevistados mostram-se impregnado pela ideologia conhecida como ética do trabalho⁸, exaltando o valor do trabalho enquanto dignificante do homem, contudo sem maior aprofundamento sobre a própria ideologia, ou seja, apresentando justificativas financeiras para essa centralidade do trabalho em suas vidas.

⁸ Maiores informações sobre a ideologia da Ética do Trabalho ver Anthony (1977) ou Bülcholz (1977)

...pra mim é essencial o trabalho assim... pra mim se eu não tiver trabalhando eu fico doente... se eu passar um dia em casa... às vezes eu to de folga aí eu fico pensando sabe? Pra mim é essencial trabalhar e trabalhar com aquilo que eu gosto (E2).

Tabela 15

Significado do trabalho: centralidade do trabalho

Categorias	Subcategorias
Justificativa da importância do trabalho na própria vida	Econômica
	Trabalho como valor genérico
Relação do trabalho com outras esferas de vida	Na própria residência
	Lazer
	Externos à residência
	Trabalho-família

A categoria relação do trabalho com outras esferas de vida explicitam a multideterminação e dinamismo envolvidos no processo do trabalho, exemplificando a relevância de duas subcategorias: lazer e trabalho-família em sua composição. A subcategoria lazer apresenta-se enquanto opção para ocupação do tempo livre, ou seja, o tempo que não esteja sendo utilizado trabalhando. Este lazer assume aspecto de descanso, envolvendo atividades realizadas na própria residência nas quais o participante é mero expectador, atividades maternas e paternas, ou atividades desportivas externas à residência. A ocupação deste tempo livre foca-se em atividades com a família como percebemos nas falas dos participantes:

Olhe, sinceramente, eu gosto de ficar em casa, só... não sou de ... nunca fui à festa... nem aniversário eu não sei, nunca gostei... aí me casei, continuou a mesma coisa, meu marido também não sai pra nenhum canto... mas, uma vez perdida eu vou no shopping, aí assim, com as meninas daqui, mas com meu marido eu só fico em casa mesmo, ou senão vou pro interior, meu divertimento é nos interior (E2).

Quando eu chego, enquanto to jantando, to assistindo o Jornal Nacional... que quando termina o Jornal nacional vou me preparar pra dormir, demoro mais quando tem um futebolzinho ai eu paro pra assistir (E5).

À noite eu não tenho, eu tomo banho, janto, a mulher tá deitada também, se tiver acordada, conversa, bate um papo, fica por ali... aí, de manhã acordo cedo, acordo seis, seis e pouco, aí brinco os meninos ainda, ainda tem tempo no final de semana. Não tão direito, né? Porque uma hora, duas horas, não dá pra acompanhar... nem o final de semana não dá (E1).

É em casa. Fico com a menina, a menina é nova ainda, com um ano e meio, curto muito elas... as duas né? Levo elas num lazerzinho, num parque... numa praia... gosto de assistir filme também... em casa (E1).

Jogo bola, jogo dama, entendeu? Vou pra casa de algumas amigas (E6).

Também relacionada à categoria relação do trabalho com outras esferas de vida os participantes ressaltam a relevância do papel da família, reforçando ou não o valor do trabalho, esta subcategoria foi denominada: Trabalho-família. E6 enquanto caixa explicita a presença de apoio ao trabalho por parte da família: “...eles admiram muito assim, o que eu faço, entendeu? É ...um trabalho de atenção, né? De...confiança, né? Eles acham bom!” já os participantes E1, E2 e E5 apresentam relação ambivalente, com a presença de queixas: “Não acham muito bom o horário porque chego à noite... tem sempre uma reclamaçãozinha..., “onde é que cê tava? Tava trabalhando? Tem certeza que tava? (E1).

Ou expressão de adaptação: “...gostam, acham importante, valorizam, só acham que eu deveria ganhar mais... pra trabalhar de domingo a domingo, né?” (E2), “Antes eles reclamavam porque era longe, mas aí depois se acostumaram” (E5).

O tema – significado do trabalho: centralidade do trabalho – encontra-se em consonância com a faceta centralidade do trabalho, como concebida na literatura especializada (por exemplo; Borges & Tamayo, 2001; MOW, 1987) relacionando o trabalho às esferas de vida lazer e família; contudo os participantes do presente estudo

não relacionaram as esferas comunidade e religião ao trabalho. Acrescentaram a categoria justificativa da importância do trabalho na própria vida, expressando principalmente o valor instrumental do trabalho, enquanto possibilidade de satisfação de necessidades básicas de subsistência.

Problematizou-se se a ausência do aspecto comunidade e religião não expressam a própria redução do tempo para lazer vivenciado por estes trabalhadores, que estariam reduzindo a amplitude de suas atividades de lazer e necessitando alterações na priorização das esferas de vida levando a exclusão de algumas atividades ou tornando-as mal delimitadas (religião, por exemplo, tomada por lazer). Aponta-se também que o aspecto da crença religiosa apesar de ausente nas entrevistas, expressa-se na ficha sociodemográfica e ocupacional, estando este aspecto também presente de forma assistemática, principalmente em datas especiais. As respostas de tal ficha aponta na direção de que a esfera religião é fraca na vida dos entrevistados.

Para compreensão desta categoria apontamos para a resignificação do significado do lazer, entendido enquanto tempo livre, ou seja, ausência de trabalho, enquanto tempo restrito, sendo necessário uma boa organização para utilizar este tempo, sendo o mesmo precioso, ou utilizado principalmente para o descanso corporal em atividades passivas de lazer.

Retomando a categoria justificativa da importância do trabalho na própria vida, encontramos o aspecto econômico como relevante para a centralidade do trabalho, constituindo seu valor instrumental, estando aquém do necessário para sustento de suas famílias. Este fator corrobora a expectativa de redução dos benefícios sociais.

As falas categorizadas e estruturadas no presente tema expressam que os participantes abrem mão do convívio familiar e do lazer em detrimento do trabalho, não ocorrendo possibilidade de escolha, visto que os contratos pré-estabelecidos e o risco

iminente de desemprego, mesmo que subentendido, coloca os funcionários em posição de aceitar as imposições do empregador.

6.4 Comentários sobre contratação de aprendizes ou estagiários

Partindo da revisão de literatura sobre precarização e considerando as mudanças no mundo do trabalho foram estruturadas questões sobre as formas de contratação presentes nas empresas supermercadistas. A análise de conteúdo realizada nas falas dos participantes comprovou a existência de um grande tema denominado comentários sobre a contratação de aprendizes e estagiários. Este tema expressa em parte o desconhecimento sobre as formas de contratação presentes na empresa supermercadista e a valorização de projetos sociais que visem o ingresso de jovens ao mercado de trabalho. O tema apresentou as categorias e subcategorias identificadas na Tabela 16.

Tabela 16

Comentários sobre a contratação de aprendizes ou estagiários

Categorias	Subcategorias	
Presença	Sim	
	Não	
	Existente, mas sem contrato (formal)	
Opinião positiva	Oportunidade	
	Benefício ao indivíduo	Inespecífico
		Diminuição do sofrimento
Primeiro Emprego		
Indicação de contratação formal/tradicional		
Mudança de pequeno impacto		

Inicialmente os participantes identificaram a *presença* ou não de aprendizes e estagiários nas equipes de trabalho, ressalta-se a contratação destes por meio de contratos provisórios, como se observa na fala – “Tem carteira assinada, mas tem alguns que é contrato, né? Esse pessoal do Futura, né? aí é contrato, terminando o contrato se der pra fixar, eles ficam, se não dé, vai embora” E5 –, ou por meio de

projetos sociais como o primeiro emprego. Este tipo de contratação de jovens e aprendizes foi identificado nas duas organizações pesquisadas, sendo compreendido pelos trabalhadores de forma *positiva*, enquanto oportunidade e benefício, termos estes que nomearam as subcategorias. Podem-se melhor identificar estes aspectos nos seguintes trechos de falas:

“eu acho boa, sabe? ... Por que tá dando oportunidade as pessoas, né? Principalmente para quem nunca trabalhou, né? Tá fazendo um estágio também, né? Muitas vezes você se forma..numa formatura e precisa de um estágio,né?” (E6).

“Eu acredito que seja de grande valia...porque ali, eles tão chegando ai e já teve muitos que ficaram fixos na empresa, né?” (E5).

“Eu acho. Que eu sei o que eu sofri pra arrumar o meu primeiro emprego e na época não tinha isso, ninguém que dá oportunidade, por que você nunca trabalhou, não tem experiência... eu acho muito bom esse primeiro emprego” (E2).

Percebe-se uma reprodução de discurso afetivamente positivo a entrada de aprendizes, contudo sem a apreciação do por quê seria positivo (inespecífico), como também uma identificação com os jovens sem experiência que por meio de programas como o primeiro emprego vivenciam uma diminuição do sofrimento no processo de entrada no mercado de trabalho.

Diante da relevância atribuída pelos participantes e a ocorrência do termo na fala dos mesmos criou-se uma categoria específica denominada *primeiro emprego* ressaltando sua relevância numérica, presente em ambas as instituições pesquisada e em mais de um posto de trabalho. Entretanto não é percebida uma substituição de funcionários antigos por aprendizes ou estagiários. As demissões e contratações realizadas nas empresas, segundo relatado pelos participantes expressam algo comum ao contexto. Suscita-se também, após revisão da literatura e análise do contexto natalense que devido à expansão do setor de supermercados as admissões de

funcionários estariam ocorrendo em maior número e se sobrepondo as demissões:

“Contratou várias pessoas, inclusive eu conheço todas que tem aqui. Algumas pessoas pra abastecimento, pra depósito, pra frente de loja, tem várias pessoas” (E4).

(demissões)...foi pouco o que aconteceu, não afetou em nada, não... tanto que não mudou quase nada, só o fornecedor que saiu, mas entrou cinco, um promotor, um funcionário que presta serviço saiu, foi pra outra empresa... essas coisas... mas não chegou a mudar, não (E1).

A esta mudança ocorrida (substituições) relatada pelos entrevistados foi denominada pela categoria mudança de pequeno impacto.

Conforme descrito neste tema, os participantes avaliam de forma positiva a entrada de aprendizes e estagiários nas empresas supermercadistas, sem estes ameaçarem a estabilidade do emprego dos mais antigos. Percebe-se a ocorrência de demissões, contudo compreendidas como rotina, ou prática da empresa, entretanto as admissões superam numericamente as demissões devido à expansão do setor na cidade de Natal, causando assim um clima positivo entre os funcionários que percebem tanto oportunidades de ascensão funcional, quanto de criação de novos postos de trabalho. A instabilidade não se apresenta enquanto uma ameaça imediata existindo a migração e contratação de funcionários entre empresas supermercadistas na cidade de Natal. Segue exemplo de migração no setor:

Eu trabalhava no supermercado X, como eu lhe expliquei, é... três gerentes daqui eram de lá do supermercado X, da época que eu trabalhava lá como patinadora, aí eu fiquei sabendo, aí vim aqui, falei pra uma das meninas que tava desempregada, que me conhece... aí no outro dia eu vim fazer entrevista e já fiquei, não trouxe currículo, não trouxe nada, vim direto (E2).

Retornando as hipóteses formuladas e a literatura pesquisada, observa-se forte presença de programas assistencialistas que justificam e incentivam a contratação de aprendizes e estagiários, para assumir postos efetivos de trabalho. Contudo este quadro em sua maioria é percebido pelos trabalhadores como benéfico, oportunizando aos

jovens acesso a seu primeiro emprego, fato este que muitos não vivenciaram no processo de iniciação ao trabalho.

A hipótese 3 formulada foi verificada sem contudo ser confirmada, visto que os trabalhadores não percebem a presença de aprendizes e estagiários como ameaçadoras aos seus postos trabalhos, nem como forma de informalização do trabalho. O aspecto ideológico disseminado por meio de projetos assistencialistas viabilizam uma leitura positiva e não ameaçadora deste processo de inclusão de jovens ao mercado de trabalho.

6.5 Conteúdos transversais ao trabalho

O presente tema discorre sobre temas transversais ao trabalho contidos nas entrevistas dos participantes. As categorias estruturadas nos permitem compreender aspectos que tangenciam questões sobre a precarização na medida em que os entrevistados avaliam e correlacionam aspectos de saúde, condições de trabalho anteriores e atual e as aspirações para o futuro dos mesmos.

Tabela 17
Conteúdos transversais ao trabalho

Categorias	Subcategorias
Situação geral de saúde	Boa
	Debilitada
Avaliação da trajetória ocupacional	Positiva
	Negativa
Perspectivas fora do emprego atual	Educacionais
	Ocupacionais

A primeira categoria identificada denominou-se *situação geral de saúde* que subdivide-se em boa ou debilitada, dentre as falas dos participantes que percebem sua saúde como boa, destacam-se os sinais para assim considerá-la, aspecto como qualidade do sono e presença de dores: “Tá boa, menos ..só um pouco o que incomoda é meu

joelho, sabe? Que eu to com uns problema no joelho, mas tá ficando bom aos poucos (E6); ou “Por enquanto, não tem nada, não, tudo em ordem” (E1).

Outros apresentam situações de saúde que necessitam de atenção, contudo não estão relacionadas à atividade de trabalho exercida atualmente a esta subcategoria denominou-se quadros não inerentes ao trabalho e outra que expressa situações ocorridas no trabalho. Como exemplo, citamos um trecho da fala de E5: “... mais ou menos... nem totalmente bom, nem muito... Eu tenho problema de deficiência respiratória, aí foi, não foi, to em crise, falta de ar, essas coisas”. O mesmo participante e outros dois entrevistados relatam outros momentos em que foram vítimas de situações ocorridas no trabalho que afetou sua saúde: “...comigo mesmo já aconteceu de tá trazendo um produto pisando em cima dos lotes e eu deslizar e descer com tudo” (E5), “Aqui, não. Já em outro supermercado, uma pilha de refrigerante caiu e eu tava de tênis e caiu em cima do meu pé, machuquei o pé no dia... pronto... Já aconteceu” (E1). E E2 comentou:

É, hoje eu desmaiei no atendimento, assim... problemas de mulher... toda primeira menstruação quando chega... aí eu não consigo me alimentar, aí quando chega, eu já sei, não venho trabalhar, só que hoje não teve como... mandaram eu vir de meio dia, urgente, pronto acabou-se . Aí eu vim assim mesmo, passando mal, não tinha me alimentado direito, até seis horas da noite não tinha comido nada, aí desmaiei no atendimento (E2).

A análise de conteúdo possibilitou também a identificação de uma categoria denominada: *avaliação da trajetória ocupacional*, que expressa a análise dos participantes sobre os empregos anteriores em comparação com o atual, apresentando esta categoria duas subcategorias, uma positiva e uma negativa. Nestas subcategorias encontram-se os mais variados motivos para a avaliação da trajetória ocupacional, como o fator econômico: “é...eu como autônomo, né? é...meu lucro era mais, ganhava mais ...mas aí eu cansei ..então, eu deixei pros meus irmãos” (E6).

Outro fator descrito enquanto avaliação positiva funciona como motivação para mudança de trabalho e avaliação positiva do trabalho atual frente ao emprego anterior, refere-se ao desgaste: “Lá eu passava, lá eu podia dizer que eu passava 70% da minha vida, do meu dia no supermercado X 30% em casa” (E2), ou como:

...não gostei muito...na indústria, no coletivo, muito agitado... Aqui é mais tranquilo, não tem ninguém lhe marcando pra pegar no seu pé. A gente sabe o que tem pra fazer e trabalha à vontade (E5).

E avaliação negativa em relação a aspectos do conteúdo do trabalho: “Não houve evolução em termos de “cultura” (E3).

A última categoria que compõe o tema conteúdos transversais ao trabalho abordado nas entrevistas diz respeito às *perspectivas fora do emprego atual*, esta categoria explicita a existência ou não da intenção dos participantes em saírem do emprego atual ou desenvolverem outras atividades. Denominou-se esta categoria por perspectivas fora do emprego atual, que por sua vez apresentou duas subcategorias enquanto alternativas percebidas pelos entrevistados.

A primeira denomina-se educacional e consiste em falas que percebem na educação superior a realização profissional e a possibilidade de ascensão funcional. “(continuar estudando) Todo mundo pensa, né? Mas agora, agora, não... mais pra frente... todo mundo tem o pensamento de chegar, concluir, terminar... é bom” (E1), “...meus planos... eu quero me formar, né? Pretendo fazer faculdade... é uma área totalmente diferente do que eu trabalho” (E2). A segunda subcategoria denominou-se ocupacionais, que expressam a intenção de ascensão funcional dentro da própria empresa, sem, contudo sinalizar interesse em mudar de empresa, ou para outras atividades. Por exemplo: “fui pra padaria pra futuramente, daqui um tempo, quem sabe,

tentar ser um padeiro pra ganhar a profissão, profissão fixa” E4 ou como relatado por E6:

Meus planos assim, né? É que...lembrado caso surja uma nova loja, né? Que... eu procure, minha pessoa mais,...ser mais determinado, né?...procurar aprender mais e ver se um dia eu seja convidado pra voltar a fazer um teste de alguma coisa (E6).

O presente tema retrata situações transversais ao conteúdo do trabalho que contestam algumas hipóteses formuladas, principalmente no que diz respeito a questões de saúde que perpassam situações de trabalho. Especificamente não encontramos relatos que revelem doenças ocupacionais, entretanto quando confrontado com relato de E2 sobre desmaio ocorrido no trabalho percebemos aspectos de insegurança e risco de desemprego que permeiam este aspecto. A trabalhadora, mesmo após desmaio no local do trabalho, sente-se impelida a continuar trabalhando, completando assim sua jornada de trabalho. Este aspecto corroboraria a visão do risco iminente de desemprego, contudo isto não é afirmado pela participante.

A avaliação da trajetória ocupacional realizada pelos participantes apontam aspectos da presença da precarização em outros setores da economia, como serviços e possibilitam dados para a compreensão do trabalho atual enquanto estável e próspero, respondendo aos anseios dos trabalhadores por estabilidade, menor desgaste e possibilidade de reconhecimento do trabalho mesmo em detrimento de condições econômicas (salário) mais favorável. Estes aspectos em consonância com a revisão de literatura sobre significado do trabalho expressam o caráter dinâmico do próprio significado do trabalho, em relação também a hierarquização dos atributos. Fazendo com que alguns aspectos como instrumentalidade econômica sobreponha-se a aspectos como realização pessoal e auto-expressão.

A análise subsequente das perspectivas fora do emprego atual apontam para um retorno a questões educacionais como forma de possibilitar a ascensão funcional, que nem sempre esta vinculada ao projeto da empresa. Os participantes relatam a necessidade de continuar aperfeiçoando-se e ascendendo educacionalmente, contudo nem sempre percebem seus esforços reconhecidos pelas empresas, tampouco percebem estes esforços transformando-se em possibilidade de ascensão funcional.

A análise de conteúdo realizada possibilitou a estruturação de novos elementos a serem confrontados com as hipóteses da pesquisa no capítulo sete.

7. Considerações Finais

A pesquisa realizada objetivou, através de uma análise de conteúdo categórica, oferecer uma contribuição acerca do tema precarização do trabalho. Esta contribuição situa-se no contexto do setor de supermercados natalense e nas falas de trabalhadores deste setor.

O tema precarização vem sendo recentemente objeto de estudos em diferentes campos do conhecimento, economia e sociologia, mas existe ainda poucas pesquisas empíricas sistemáticas sobre o tema. A psicologia diante deste tema busca contribuir em sua interface com outras ciências, possibilitando indagações sobre como o vivenciar do trabalho, através das alterações nas condições ou das relações de trabalho, é afetado por estas mudanças.

O trabalho realizado, apesar do corpus de pesquisa restrito, possibilitou uma leitura do processo de precarização que revela aspectos singulares do contexto local das redes de supermercado e levanta novas indagações sobre a precarização.

A expansão urbana em que a cidade de Natal se encontra, e conseqüente expansão dos supermercados na cidade, reflete diretamente sobre as oportunidades de trabalho ofertadas neste setor. Os trabalhadores, independente da função que exercem, apontaram vivenciar uma relação de boa qualidade do emprego, existindo oferta de emprego no mercado de trabalho, possibilidade de ascensão funcional e estruturação de uma carreira em parceria com a expansão da empresa. Estes aspectos corroboram a hipótese 1 formulada, mas contrariam o esperado a partir das publicações de Mattoso (1995) no tocante a tendência de diminuição de postos de trabalho. Entretanto,

problematiza-se sobre o crescimento urbano da cidade de Natal, enquanto um movimento populacional transitório que tende a estabilizar-se. A expansão da empresa supermercadista atual já pressupõe uma automação, independente da expansão das lojas, que se efetiva com o acréscimo de atividades para os trabalhadores empregados e redução de postos de trabalho.

Constatou-se que a expansão da empresa supermercadista em Natal gera perspectivas de melhorias e benefícios aos trabalhadores. Contudo, a análise documental realizada nas convenções coletivas de trabalho e a análise de conteúdo desenvolvida, expressam a presença de más condições de trabalho, a insegurança do trabalhador, manifestadas por meio da flexibilização dos contratos de trabalho, a presença do prolongamento da jornada de trabalho (além do garantido por lei) e a redução da renda e de benefícios sociais impondo-se como ameaças diretas ao emprego.

O contexto supracitado expressa a percepção de precárias condições de trabalho, diminuição gradativa de direitos da categoria, além de perdas salariais progressivas expressas nas convenções coletivas de trabalho. O mercado de trabalho nacional, conforme revisão de literatura (Matoso, 1995; Rifkin, 1995) indica um quadro de insegurança do emprego que atinge os trabalhadores do setor de supermercados. A flexibilização dos contratos de trabalho e a perda gradativa dos direitos adquiridos pelos trabalhadores possibilitam condições para uma exploração cada vez melhor sucedida, fundamentada na divisão entre aqueles que cada vez mais não trabalham e aqueles menos numerosos, que trabalham cada vez mais.

Um aspecto que corrobora a revisão de literatura sobre o setor de supermercados no contexto nacional, e o processo de precarização, é a dificuldade de articulação da categoria de empregados de supermercados. As entidades de representação dos trabalhadores têm perdido gradual possibilidade de negociação e manutenção de direitos

adquiridos, não conseguindo representar os anseios de sua categoria frente às demandas do patronato. Evidencia-se, após a leitura das transcrições das entrevistas, o aumento da alienação dos trabalhadores sobre o processo de trabalho, reforçando concepções individualistas que se refletem em negociações individuais, enfraquecendo a noção de coletividade e subsequente poder de barganha na relação de classes.

As falas dos participantes corroboram a hipótese da presença da insegurança no trabalho, confirmando a percepção de ameaça, mesmo que velada, de desemprego. Essa insegurança, contudo, parece advir de uma sensação geral de instabilidade para todos os trabalhadores, que não é específica, mas também é representada no setor de supermercados. Tal insegurança faz naturalizar as precárias condições de trabalho, se comparando-as com realidades de trabalho mais aviltantes, fazendo o trabalhador lançar mão do “jeitinho”, flexibilizações (de atividades e jornada de trabalho), enquanto habilidade do indivíduo para lidar com essa realidade do trabalho precário..

Esse exemplo também pode ser utilizado para refletirmos sobre a hipótese 4 – Os trabalhadores do setor de supermercados percebem seu trabalho como arriscado – pois apesar de adaptarem-se as diferentes demandas, os mesmos, quando questionados, percebem que esse tipo de atitude coloca em risco sua saúde. Soma-se a essa percepção de risco do trabalho a ausência de equipamentos de proteção individual, a exposição a situações diversas de risco, como por exemplo, ser assaltado no próprio local de trabalho, bem como a falta de ergonomia de alguns ambientes (caixas, estoques), exacerbando a ênfase na adaptação dos trabalhadores aos recursos existentes.

Um aspecto a ser destacado, devido principalmente a divergência do proposto na hipótese 3 – O trabalhador pesquisado observa práticas de informalização do trabalho por meio da oferta de vagas para menores adolescentes e estagiários – é que a entrada de estagiários ou aprendizes não se confirmou como ameaça ao emprego dos trabalhadores,

tendo estes uma visão destas formas de trabalho enquanto oportunidade aos jovens que estão se inserindo no mercado. Problematisa-se que essa sensação ocorra tanto em detrimento da expansão do setor que viabiliza possibilidades de recolocações em outras empresas quanto da propaganda assistencialista que é reproduzida atualmente retirando o caráter ameaçador dessa forma de inserção no mercado de trabalho.

Retomando as hipóteses e confrontando-as com o referencial teórico, percebemos nas falas dos entrevistados características no âmbito do processo e resultado do trabalho situadas em um período de terceira revolução industrial, que se apresentam como reforçadoras do processo de precarização, através da valorização das habilidades técnicas, juntamente com a criatividade no trabalho, demanda por uma jornada de trabalho mais flexível, remunerações variáveis (participação nos lucros) e visão ampla da qualidade total (foco no cliente).

Confirmam-se também mudanças nas relações de trabalho, como a criação de novos vínculos empregatícios (primeiro emprego, estágios), salários reduzidos, mudanças decorrentes de inovações tecnológicas, informatização e automação.

No contexto do setor de comércio, após a revisão de literatura, percebe-se uma concentração de estudos no âmbito do comportamento do mercado varejista, existindo na realidade brasileira, pouco investimento em estudos sobre as condições de trabalho. Essa estratégia reflete o interesse do empresariado em focar-se no cliente, estratégia esta insuficiente para profissionalizar o setor principalmente nos aspectos relativos às relações trabalhistas.

Dessa forma, um aumento de estudos sobre condições de trabalho e modelos de gestão de pessoa serviriam para melhorar a produtividade e diminuir a insatisfação e insegurança no trabalho, o que em última análise, dentro dos limites da reprodução do

capital, poderia trazer alguns benefícios tanto para o trabalhador quanto para o empresário.

8. Referências bibliográficas

- ABRAS - Associação Brasileira de Supermercado (2003). *50 anos de supermercados no Brasil*. Revista eletrônica Super-Hiper. Acessado em 24 de Julho de 2003 no Word Wide Web: www.abrasnet.com.br/
- Alves, G. (2000). *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo editorial.
- Antunes, R. (1995). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. São Paulo: Cortez; Campinas: Ed. da Universidade de Campinas.
- Araújo, A. H. (2001). *Keynes e o déficit público*. Acessado em 15 de março de 2003 no World Wide Web: <http://www.alanhenriques1.hpg.ig.com.br/alan03.html>
- Argolo J. C. T (2003). Fatores organizacionais da qualidade do atendimento no comércio varejista de Natal. Relatório de pesquisa apresentado ao SEBRAE e FECOMERCIO do Rio Grande do Norte, Natal.
- Baer, W. (1996) *A economia brasileira*. São Paulo: Ed. Nobel.
- Bardin, L. (1995/1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa/ Portugal Edições 70.
- Borges, L. O. (1998). *O Significado do Trabalho e a Socialização Organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de doutorado não publicada, Brasília. Universidade de Brasília.
- Borges, L. O. (2002). Efeitos Psicossociais da precarização do emprego: um breve balanço de estudos desenvolvidos em Natal. In Mendes, A. M., Ferreira, M. C., & Borges, L. O. (Orgs.), Trabalho em transição saúde em risco (pp.91-109). Brasília: Ed. Universidade de Brasília.
- Borges, L. O., & Alves-Filho, A. *A mensuração da motivação e do significado do trabalho*. Estudos de Psicologia, v. 6, n. 2, p.177-194, 2001.
- Borges, L. O., & Alves-Filho, A. (2003). A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho. *Revista Avaliação Psicológica*, 2(2), 123-145.
- Borges, L. O., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia: organizações e trabalho*, 1(2), 11-44.
- Borges, L. O., & Yamamoto, O. H. (2004). *O mundo do trabalho*. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Orgs.), *Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil* (pp. 24-62). Porto Alegre: Artmed.

- Brasil (1995). *Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado*. Presidência da República. Acessado em 24 de Julho de 2003 no Word Wide Web: www.planalto.gov.br/publicações.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (1990). *Meanings of occupational work*. Massachusetts: Lexington Books.
- CAGED- Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (2004) Acessado em 11 de setembro de 2004 no Word Wide Web: <http://perfildomunicipio.datamec.com.br/index.asp>.
- CBO – Classificação Brasileira de Ocupações (2002). Publicação do Ministério do Trabalho e emprego. Acessado em 03 de março de 2005 no Word Wide Web: <http://www.mtecbo.gov.br/index.htm>.
- CNAE – Classificação Nacional de atividades econômicas (2002). Acessado em 20 de Abril de 2005 no Word Wide Web: <http://www.rais.gov.br/cnae.asp#ativ520>
- Connor, J. M., & Schiek, W. A. (1997). *Food Processing: an industrial powerhouse in transition*. New York: John Wiley & Sons.
- CONTRACS/CUT - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comércio e Serviços e Central Única dos Trabalhadores (2000) *Breve história do comércio: das origens a 1950*. Caderno 1. São Paulo: Agnus.
- Cyrillo, D. C. (1987). O papel dos supermercados no comércio de alimentos. *Ensaio Econômicos* nº 68, São Paulo: Instituto de Pesquisas Econômica. IPE/USP, p.198
- Dalbosco, E. (2000). *O trabalho informal no Brasil: análise, conceito, pesquisa e impactos sociais*. Dissertação de mestrado não-publicada. Universidade de Brasília, Brasília.
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos (2001). *Mercado de trabalho no Brasil*. São Paulo: DIEESE.. www.dieese.org.br/esp/
- DIEESE/CONTRACS - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comércio e Serviços (2002). *Perfil dos trabalhadores no comércio*. São Paulo: Produz.
- FECESC – Federação dos Trabalhadores do Comércio do Estado de Santa Catarina. (1998). *A farsa do horário livre*. Retirado em 05 de Novembro de 2003 no Word Wide Web: www.fecesc.floripa.com.br.
- Gonçalves, M, A, & Thomas-Junior A. (2002). Informalidade e Precarização do trabalho: uma contribuição a geografia do trabalho. *Scripta Nova, Revista eletrônica de Geografia y Ciências Sociales*, VI, 119.

- Gorz, A. (Org). (1980). *Crítica da divisão do trabalho* (E. S. Abreu, Trad.). São Paulo: Martins Fontes.
- Gounet, T. (1999). Pensar pelo avesso o capitalismo a visão reformista de Benjamin Coriat e Alain Lipietz. In T. Gounet, *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel* (pp. 55-117). São Paulo: Bointempo editorial.
- Hammer, M. & Champy, J. (1994). *Reengenharia: revolucionando a empresa em função dos clientes, da concorrência e das grandes mudanças na gerência*. Rio de Janeiro: Campus.
- Harvey, D. (2001). *Condição Pós-moderna*. São Paulo: Ed. Loyola.
- IBGE – Instituto brasileiro de geografia e estatística. (2002). Pesquisa nacional por amostra de domicílios. *PNDA*, 68, 1-115. Acessado em 05 de novembro de 2003 no Word Wide web:<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2002/brasilpnad2002.pdf.com.br>:
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2002). *Pesquisa anual de comércio*. *PAC*, 14, 1-137. Acessado em 15 de janeiro de 2003 no Word Wide Web:<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/comercioeservico/pac/2002/pac2002.pdf>
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2003). *Pesquisa anual de comércio*. *PAC*, 15, 1-134. Acessado em 13 de dezembro de 2005 no Word Wide Web:<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/comercioeservico/pac/2003/pac2003.pdf>
- Leite, M. P. (1997). Qualificação, desemprego e empregabilidade. In *Revista São Paulo em perspectiva*, *11*(1), 64-69 .
- Mattoso, J. E. L. (1994). O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In C. A. B. Oliveira, J. E. L. Mattoso, J. F. Siqueira Neto, M. Pochmann, & M. A. de Oliveira (Orgs.), *O mundo do trabalho: crise e mudança no final do século* (pp.521-562). São Paulo: Página Aberta.
- Mattoso, J. E. L. (1995). *A desordem no trabalho*. São Paulo: Ed. Página Aberta.
- Melo, L. I. Ae & Costa, L. C. A. (1993, p.322) Hegemonia dos Estados Unidos. *História moderna e contemporânea* (pp. 321-329)São Paulo: Ed.Scipione.
- Minayo. M. C. S. (2000). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. São Paulo: Ed. Hucitec.
- MOW International Research Team (1987). *The Meaning of Working*. London: Academic Press.
- Neffa, J. C. (1988). *El proceso de trabajo y la economia de tiempo: contribución al análisis crítico de K. Marx, F W. Taylor y H. Ford*. Buenos Aires: Humanitas.

- Ramos, C. A. (1994) Desenvolvimento tecnológico e geração de empregos: um conflito evitável? *Proposta*, 63, 19-23
- Ransome, P.(1996). *The work paradigm: Theoretical investigation of concepts of work*. England and USA: Ashgate Publishing
- Rifkin, J. (1995). *O fim do emprego*. São Paulo: Makron Books.
- Rodrigues J. (1995). *O sindicalismo brasileiro: da confrontação à cooperação conflitiva*. SEADE, 3,(9)
- Rudio, F. V.(1986). *Introdução ao projeto de pesquisa científica*. Petrópolis: Vozes
- Sesso-Filho, U. A. (2003). *O setor supermercadista no Brasil nos anos 1990*. Dissertação de mestrado não-publicada. Escola Superior de Agricultura Luis de Queiroz, Piracicaba, São Paulo.
- Sindinforma – Central Única dos Trabalhadores (2004). *Informativo do Sindicato dos Empregados no Comércio do Rio Grande do Norte*.
- Smith, A. (1983/1723). *A riqueza das nações* (Luis João Baraúna, Trad.). São Paulo: Abril Cultural, Série: Os economistas.
- Soares, C. R.V. (1992). *Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. Dissertação de mestrado não-publicada. Universidade de Brasília. Brasília.
- Turato, E. R. (2003). *Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas*. Petrópolis: Ed. Vozes.

Anexo 1

Roteiro de Entrevista

O roteiro esta dividido em três grandes blocos de interesse, que dizem respeito aos indicadores da precarização, e perguntas afins que possibilitaram delimitar melhor o panorama da ocupação dos participantes e peculiaridades do setor:

1. Trabalho atual.
2. Relação do trabalho com as demais esferas de vida
3. História ocupacional anterior e significado da trajetória ocupacional

BLOCO DE QUESTÕES : Trabalho atual.

O que faz?

Você trabalha aqui desde quando?

E como você chegou aqui? Por que veio trabalhar aqui?

O que sua atividade exige?

Qual a qualificação necessária?

Qual a sua opinião sobre este trabalho?

Como você se sente realizando este trabalho?

Qual controle sobre o que faz e autonomia?

Qual importância da sua função na empresa?

Qual o aspecto mais interessante do seu trabalho?

O que desagrada?

Quais são os problemas que ocorrem no seu dia-a-dia de trabalho?

Como você os resolve?

O que poderia melhorar no seu trabalho?

Por que estas melhorias ainda não foram feitas?

Você trabalha que dias da semana? Tem dias de folgas? Qual(is)?

Você sente-se cansado?

Há riscos no seu trabalho? Quais?

Como lida com estes riscos? E a organização? O que é feito para preveni-los?

E se ocorre algum dano/prejuízo em decorrência desses riscos, como ele é assumido?

Por quem?

Você tem carteira assinada?

Quanto recebe por mês? Qual sua opinião sobre este salário?

Sempre recebeu este mesmo salário? Que outros benefícios você tem na empresa? Tem plano de saúde? Você faz sua feira aqui? Tem alguma vantagem para comprar aqui?

Teve sempre a mesma atividade aqui? Ganhou sempre a mesma coisa?

Que perspectivas você percebe na empresa?

Você percebe que a tendência é contratar mais ou reduzir quadros?

Qual sua relação com os novatos?

O que implicou para você as novas admissões?

Há outras formas de contratação na empresa além da forma que você é contratado?

Qual? Por que? Que pensa sobre estas contratações?

Há contratação de estagiários e aprendizes? Quais as razões q você percebe para essas contratações? Que pensa sobre elas?

Há contratação de menores? Qual a razão? O que pensa sobre elas?

Quais as expectativas atuais e planos para o futuro?

Qual a importância do que você faz para o funcionamento do supermercado? E para a clientela? Com você percebe seu trabalho? O que ele significa para você?

BLOCO DE QUESTÕES : Relação do trabalho com as demais esferas de vida.

Quando você chega em casa como é? Dorme bem, se acorda realmente descansado ou não, tempo que gasta com filhos, com a casa? Que horas dorme, que horas acorda, se

mora perto ou longe, quanto tempo gasta de trajeto, o que os familiares acham do seu trabalho, tempo de descanso, etc.)

Atividades de lazer (diversão, hobbies e descanso), políticas e religiosas. Você se diverte? Como? Por que prefere essas atividades de lazer no dia de folga? (investigar práticas religiosas, hobbies etc.)

Atualmente estuda? Caso afirmativo o que? Caso negativo, por que?

Quando deixou de estudar e a razão.

Rotina doméstica.

Como é seu dia a dia quando sai do trabalho?

A que horas sai para o trabalho?

No trabalho você tem bom convívio social, desenvolvendo relações de amizade?

O que seus familiares “acham” “avaliam” do seu trabalho?

Como esta sua saúde atualmente? Tem algum cuidado preventivo?

BLOCO DE QUESTÕES : História ocupacional anterior e significado da trajetória ocupacional

Antes de trabalhar aqui, trabalhou em outras empresas ou outras atividades?

Caso afirmativo, o que fazia nesta experiência anterior?

Por que saiu de cada emprego?

Como você avalia seu emprego atual em relação aos anteriores?

O que você percebia enquanto vantagem e desvantagens?

O que agradava e o que desagradava?.

Quais eram os vínculos de trabalho?

Quanto ganhava?

Melhorou ou não entre os empregos.

Como se sente atualmente?

Como avalia sua vida (trajetória) ocupacional?

Anexo 2



APRESENTAÇÃO DO PROTOCOLO DE COLETA DE DADOS

Olá! Estamos realizando a presente pesquisa com o objetivo de ampliar a compreensão das pessoas sobre o seu trabalho. Para tanto vocês encontrarão a seguir uma Escala de Organização, Condições e Relações de Trabalho e uma ficha sócio-demográfica fruto de processo cuidadoso de elaboração.

Informamos também que essa pesquisa está sendo realizada por iniciativa do Programa de Pós-graduação em Psicologia, tendo como pesquisador responsável Pollyanna Carvalho de Siqueira Gê. Esta pesquisa conta com o apoio do GEST, o Grupo de Estudos de Saúde Mental e Trabalho da UFRN. Portanto, ela está devidamente registrada e autorizada pela UFRN. Assim, importa-nos que vocês saibam que durante e no final da pesquisa apresentamos relatórios de acompanhamento e prestação de contas a UFRN. Além disso, provavelmente publicaremos em revistas especializadas os resultados da pesquisa, para que outros profissionais de Psicologia possam conhecê-los. Relatórios e publicações versam, no entanto, sobre os resultados gerais e não sobre a resposta de cada um.

O questionário e a entrevista que vocês vão responder, serão mantido sob a guarda da equipe de pesquisa, sendo confidenciais. **Suas respostas serão ANÔNIMAS e mantidas em sigilo. Você não necessita escrever seu nome nem assinar o questionário.**

Com essas condições esperamos contar com sua contribuição com nossa pesquisa respondendo-os de **forma sincera e espontânea a entrevista e nosso questionário. Sinta-se inteiramente à vontade para dar suas opiniões. Não há previsão de respostas certas ou erradas, pois o que importa é sua opinião sincera.**

Você é livre para decidir se colabora ou não. Para nós, só é interessante sua resposta espontânea e não nos interessa sua identificação, entenderemos que sua concordância em participar está implícita no preenchimento dos questionários. Além disso, sua liberdade de interromper ou de suspender o preenchimento está garantida. Sua participação é livre e voluntária.

Ficha sociodemográfica e ocupacional

1. Qual sua idade? _____(em anos)
2. Qual seu estado civil?
☐ Casado(a) ☐ Solteiro(a) ☐ Viúvo(a)
☐ Separado ou Divorciado(a) ☐ Outros _____
3. Qual sua escolaridade atual?
☐ Ensino fundamental incompleto ☐ Superior Incompleto
☐ Ensino fundamental completo ☐ Superior Completo
☐ Ensino médio incompleto ☐ Especialista
☐ Ensino médio Completo ☐ Mestre
☐ Curso técnico incompleto ☐ Outros _____
☐ Curso técnico completo
4. Qual sua forma de residência?
☐ Sozinho ☐ Com os pais ☐ com o Cônjuge ☐ Cônjuge e Filhos ☐ Outra
5. Possui filhos? _____ Em caso afirmativo, quantos? _____
6. Qual a renda familiar? (responda em salários mínimos)

7. Qual a sua religião?
☐ Católica ☐ Evangélica ☐ Espírita ☐ Nenhuma ☐ Outra
8. Com que frequência vai à igreja?
☐ Diariamente
☐ Semanalmente
☐ Quase semanalmente
☐ Às vezes e nas datas especiais
☐ Só nas datas especiais
☐ Nunca
9. Já teve experiências de trabalho anteriores?
☐ Não ☐ Sim
Se sim , conte-nos onde, em que e por quanto tempo.

10. Como se deu à escolha por sua profissão/ocupação atual?

11. Qual instituição trabalha atualmente

12. Tempo de serviço nesta instituição:

13. Tempo de serviço neste cargo/função:
