

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

JUVENTUDE E PRECARIZAÇÃO: FLEXIBILIZAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO NUMA LOJA DE DEPARTAMENTO EM SÃO PAULO¹

Rafaela Semíramis Suiron²

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa em fase de execução tem o intuito de analisar as condições de vida e trabalho do jovem empregado comerciário brasileiro, vinculado a uma loja de departamento da cidade de São Paulo. Para tal empreitada, elegemos os trabalhadores e trabalhadoras da empresa C&A como objeto de nossa análise.

Nosso objetivo é tratar do tema juventude e precarização do trabalho discutindo a condição de “proletariedade” do empregado comerciário de uma loja de departamento da C&A na cidade de São Paulo. Deste modo, o tema principal da pesquisa se vincula a uma problemática candente do capitalismo global: trabalho e juventude.

O problema do desemprego juvenil e da qualidade da inserção ocupacional dos jovens trabalhadores – em geral, precária – tornou-se fator de apreensão entre os órgãos oficiais do mundo capitalista atingidos pela crise do euro. De maneira geral, nota-se que do conjunto dos países centrais aos periféricos acentuou-se o descompasso entre o aumento da força de trabalho jovem com mais anos de estudo e a precária condição de inserção no mercado de trabalho.

No Brasil, a quantidade e a qualidade de oferta de postos de trabalho entre os jovens escolarizados não garante a fuga de um emprego precário, seja em termos existenciais ligados

¹ Este artigo é resultado parcial de pesquisa, em processo de andamento, para obtenção de título de mestre junto ao Programa de Pós-graduação em Ciências Sociais - Unesp/Marília.

² Mestranda pela UNESP/Marília no programa de Pós-graduação em Ciências Sociais com apoio financeiro concedido pelo convênio Fapesp /Capes processo nº 2015/04672-9, Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). E-mail: rsuiron@gmail.com

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

à capacidade de projetar o futuro profissional e pessoal minimamente estável, ou em termos salariais vinculados à deterioração da condição salarial propriamente dita.

Com a obrigatoriedade do ensino fundamental, sob a responsabilidade dos municípios brasileiros, acabou por forçar a estrutura educacional como um todo, ampliando a necessidade dos anos de estudo entre a população jovem que deseja conseguir um emprego formal. Contudo, conforme observa Giovanni Alves (2014), mesmo que a extensão da escolarização represente uma vantagem no mercado de trabalho, nota-se o rebaixamento dos salários entre os mais qualificados.

A maior qualificação ainda melhora as chances de mercado vis-à-vis os menos qualificados. Entretanto, vem caindo (em termos salariais) o “prêmio” daqueles com mais anos de estudo. Além disso, por exemplo, é maior o desemprego entre o pessoal com mais de 11 anos de estudo do que os com 4 anos ou menos (ALVES, 2014, p.194).

Nota-se assim, um aparente paradoxo: se, por um lado, temos a postergação da inserção do jovem no mercado de trabalho, associada muitas vezes aos desafios encontrados na “sociedade do conhecimento” (POCHMANN, 2007), implicando no aumento dos anos de estudo; por outro, é possível perceber a falta de perspectiva num futuro profissional como “recompensa” após anos de escolarização (cf.: idem, p. 24).

Os elementos estéreis de futuridade, os quais estão relacionados aos sentimentos de insegurança, angústia, frustração e medo experimentados pelos indivíduos somam-se aos aspectos objetivos próprios da condição de precariedade, como por exemplo, a questão salarial e as contratações flexíveis. A sensação de “vazio de sentido” profissional e pessoal atinge os indivíduos que trabalham em regime flexível e se retroalimenta pelo sentimento de fracasso. Richard Sennett (2009) traz algumas contribuições neste sentido, ao observar como este sentimento se relaciona à falta de perspectivas de futuro em relação as nossas realizações pessoais e profissionais que não podem simplesmente serem recompensadas pela remuneração salarial. Para ele, o sentido dado a uma carreira estável e duradoura se transformou no novo capitalismo. Os princípios de produção regidos pelo “tempo de curto prazo, flexível” (p.146), em que as pessoas precisam estar aptas às mudanças e

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

transformações organizacionais constantes, levam a experimentá-las um tipo de fracasso regular e comum, em que essas experiências subjetivas são cada vez mais fragmentadas num curto espaço de tempo. Por isso que se faz cada vez mais necessário o apelo dos gestores no capitalismo flexível para a construção de um “eu maleável, uma colagem de fragmentos em incessante vir a ser, sempre aberto a novas experiências – essas são as condições adequadas à experiência de trabalho de curto prazo, a instituições flexíveis e ao constante correr riscos” (p.159)

Deste modo, como hipótese inicial, acreditamos que tais implicações sobre as subjetividades dos indivíduos se manifestam de maneira mais perversa entre os jovens em situação de precariedade salarial e laboral – associadas às formas de contratação e remuneração flexíveis, bem como à gestão e organização toyotista do trabalho –, uma vez que pelo próprio processo histórico, tal “estado de coisas” se encontra mais desenvolvido e passível de ser compreendido na atual fase da ofensiva neoliberal ao mundo do trabalho³.

Isso porque, diferentemente das gerações fordistas do passado, à juventude trabalhadora de hoje são exigidos o desenvolvimento de novas aptidões e o envolvimento com resultados corporativos, ao mesmo tempo em que nem sempre a ascensão profissional ou estabilidade no emprego, ao nível da empresa onde trabalham, é uma possibilidade. Assim, o “novo desenho empresarial” (POCHMANN, 2001) que se configura nos anos 1990 e ao qual a juventude pós-fordista está inserida, se realiza a partir de novos modelos de gerenciamento, alterando a dinâmica do trabalho e imprimindo aos processos produtivos o desenvolvimento de novas tarefas no emprego.

A passagem de funções especializadas para múltiplas tarefas parece atuar mais na direção da alteração do trabalho, sobretudo quando predominam novas técnicas de gestão da produção e organização do trabalho. Por conta disso, tenderia a ocorrer maior envolvimento do trabalhador com metas e os resultados da empresa, maior interesse na ocupação de postos de trabalho

³ Para Antunes (2009, p. 60), com o neoliberalismo, ou a vigência de políticas sob sua influência, propiciou-se condições em grande medida favoráveis à adaptação diferenciada de elementos do toyotismo no Ocidente. Tendo em mente que o processo de reestruturação produtiva do capital é a base material do projeto “ideopolítico neoliberal”, ficou evidente que desde fins dos anos 70 e início dos 80, o mundo capitalista ocidental passou a desenvolver, cada vez mais, técnicas similares ao toyotismo.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

menos monótonos e sem funções repetitivas, bem como daqueles com risco de acidentes de trabalho não acentuados. (POCHMANN, 2001, p. 46)

Ao pensar nos efeitos da flexibilização na esfera dos processos de trabalho (jornadas móveis de trabalho, formas de gestão e organização pautadas no toyotismo) e as mudanças de cunho informacional, Helena Hirata (2001) defende que há uma “transformação dupla – e paradoxal⁴– do trabalho” (p.146). Para a autora, o contexto atual seria caracterizado,

[...] por um lado, pela estabilidade requerida pelos "novos modelos de produção" que apela ao forte envolvimento do trabalhador, e, de outro, pela insegurança no emprego devida ao desenvolvimento da flexibilidade do trabalho e ao aumento do desemprego. Essa transformação requer uma análise simultânea do conteúdo da atividade e das formas do emprego; da organização do trabalho ao nível da empresa e dos processos de segmentação ao nível do mercado de trabalho. Há complementaridade entre, de um lado, a inovação tecnológica e, de outro, mudanças no status do emprego. Os vínculos de emprego se tornam cada vez mais precários com o aumento do desemprego de longo prazo, de formas ditas "atípicas" de emprego e da flexibilidade no uso da força de trabalho (HIRATA, 2001, p.146).

Numa perspectiva similar, no que tange a insegurança vivenciada pelos indivíduos em seus empregos, Sennett (2009) pôde ilustrar como essas mudanças são perceptíveis até mesmo entre a camada dos jovens universitários americanos, uma vez que o sentido tradicional atribuído a uma carreira profissional vem perdendo espaço. Conforme demonstrava o autor, estes jovens precisam estar preparados para um conjunto de aptidões, pois estão sujeitos às mudanças constantes de empregos e de cargos ao longo de suas vidas profissionais.

O sinal mais tangível dessa mudança talvez seja o lema “Não há longo prazo”. No trabalho, a carreira tradicional, que avança passo a passo pelos corredores de uma ou duas instituições, está fenecendo; e também a

⁴ Sendo breve sobre essa temática, Hirata alerta que “esse paradoxo é menos forte do que parece à primeira vista, porque o processo de instabilidade termina por alcançar o centro da organização do trabalho e não só o status do emprego” (HIRATA, 2001, p. 146). Ao se debruçar sobre a particularidade da sociedade francesa, a autora alerta para a importância dos estudos que analisam as contradições dos modelos de organização e sua aplicabilidade, como por exemplo, “[...] das exigências contraditórias entre as práticas do just in time em termos de quantidade e a simultânea pesquisa da qualidade”(Idem). Segunda ela essas são práticas contribuem para a auto-intensificação do trabalho, afetando a saúde física e mental dos trabalhadores envolvidos nesses novos sistemas de controle.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

utilização de um único conjunto de qualificações no decorrer de uma vida de trabalho. Hoje, um jovem americano com pelo menos dois anos de faculdade pode esperar mudar de emprego pelo menos onze vezes no curso do trabalho, e trocar sua aptidão básica pelo menos outras três durante os quarenta anos de trabalho. (SENNETT, 2009, 22).

No Brasil, desde a década de 1990 com a reestruturação produtiva e a flexibilidade das relações de trabalho consolidadas, os jovens somam-se à enorme oferta de mão de obra⁵ disponível no mercado de trabalho, pressionando as taxas de desemprego em todo país. Como consequência da impossibilidade da economia de gerar novos postos de trabalho, em quantidade e qualidade, é possível revelar dois aspectos perversos que se desdobraram diante dessa realidade: a instabilidade no emprego levando aos altos índices de rotatividade e a exigência de qualificação maior do que a real necessidade dos postos de trabalho.

Observando a evolução das ocupações em alta e em baixa no Brasil, desde a década de 1990, é possível notar que vem ocorrendo “a conformação de um novo perfil do emprego assalariado formal para jovens” (POCHMANN, 2007, p.64). Embora não tenham ocorrido mudanças substanciais no conteúdo do trabalho entre as ocupações em alta naquele período, tais como: limpeza e conservação, construção civil e vendedor, os requisitos de contratação dos jovens se elevaram. Pochmann explica que este movimento está relacionado

[...] à existência de mão de obra excedente para vagas abertas no mercado de trabalho. Por conta disso, o empregador pode selecionar e discriminar o uso de mão de obra, contratando pessoas muito mais qualificadas do que a real necessidade de conteúdo para os postos de trabalho exigiria. [...] A expulsão do trabalhador de baixa escolaridade nem sempre se deve ao novo conteúdo de trabalho, mas a possibilidade de contratar pessoas mais qualificadas, mantendo ou até diminuindo o salário pago (POCHMANN, 2007, p.65)

⁵ Pochmann (2007, p. 35) também observa que a expansão da taxa de atividade da população juvenil indica uma pressão constante e adicional da oferta de mão de obra sobre o mercado de trabalho. Outro dado a ser considerado, como coloca o autor, é que esse aumento se deu devido a piora nas condições de vida das famílias, diante da crise no mercado de trabalho nos anos 90. O desemprego, postos de trabalho precários e os baixos salários dos adultos (chefes de famílias), influenciou a antecipação do jovem na complementação da renda familiar.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Neste contexto de crise estrutural do capital, é comum a disseminação do argumento de que o jovem que não consegue trabalho é aquele que não correspondeu às expectativas do empregador. Isso porque, conforme elucida Pochmann (2007), o mercado de trabalho é entendido, por certa vertente de especialistas⁶, como uma esfera independente do funcionamento da economia, taxando o indivíduo – isoladamente – como merecedor exclusivo de sua condição de desemprego. Em outras palavras, esse argumento corrobora com o discurso ideologicamente dominante de que o indivíduo tem que se esforçar para se encaixar nos tipos de trabalho existentes e superar a concorrência em relação aos demais, ignorando as condições de trabalho e remuneração preestabelecidas pelo empregador.

Em países da Europa, como por exemplo, Espanha, Portugal, Grécia e Itália, as marchas do “preariado” – jovens empregados ou desempregados em regime de trabalho precário – expressam as consequências mais diretas das políticas neoliberais de austeridade postas a cabo pelo FMI e o Banco Central Mundial sobre a manutenção e geração de novos postos de trabalho. A finalidade dessas políticas é atrair investimentos rentáveis na atual fase de financeirização do capital em detrimento da manutenção de empregos e recursos destinados aos programas sociais. Como exemplo disso, o economista britânico, Guy Standing (2014), afirma que a fraca garantia de vínculo empregatício adotada pelas empresas durante as últimas décadas foi estimulada pelo Fundo Monetário Internacional, Banco Mundial e por grandes corporações como uma atitude necessária para atrair capital estrangeiro. A lógica embutida nessa política perniciosa é facilitar a demissão em curto prazo, diminuindo os custos para que os empregadores possam empregar mais. Nesse sentido, há um movimento geral nas últimas décadas em que “os governos têm competido uns com os outros para enfraquecer a proteção das relações de emprego e tornarem mais fácil empregar trabalhadores sem essa proteção” (STANDING, 2013, p.58/59).

⁶ Segundo Pochmann (2007, p. 75-76) a escola que se debruça sobre o plano microeconômico na definição de estratégias de geração e manutenção do primeiro emprego, procura exaltar “[...] o papel do indivíduo na definição do melhor momento de inserção e na responsabilidade pelo planejamento prévio da trajetória ocupacional”, conferindo à postura individual, como por exemplo, comportamento do jovem, sua vestimenta ou elaboração de seu currículo, uma importância maior “sem levar em consideração a difícil realidade do mercado de trabalho, especialmente no que diz respeito ao perfil das ocupações geradas”.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Ainda segundo Standing (2014), no Reino Unido foi possível observar que durante a primeira recessão no início dos anos 1980 as relações de trabalho precárias e o alto nível de desemprego aceleraram a requisição do auxílio social por parte da camada jovem da classe operária como uma maneira de revelar seu desdém em relação aos trabalhos precários que estavam em oferta. Atualmente, o desemprego e o regime de contratação em empregos precários são apontados como realidades praticamente inevitáveis. Conforme o economista demonstra, os mais jovens preferem usufruir de certa “liberdade” mantendo contratos flexíveis ao invés de permanecerem em empregos de regime de trabalho integral. Segundo Standing (2013),

(...) nas pesquisas internacionais da opinião pública, cerca de dois terços dos jovens dizem que prefeririam ser ‘autônomos’, trabalhar por conta própria em vez de ocupar um emprego. Mas os mercados de trabalho flexíveis forjados pela velha geração de políticos e por interesses comerciais condenam a maioria dos jovens a passar anos no precariado (STANDING, 2013, p. 107).

Diante desse quadro, com o fim do padrão civilizatório instaurado pelo projeto keynesiano-fordista, baseado fundamentalmente em conquistas sociais fundadas na sociedade do pleno emprego e proteção social, a “nova questão social” apontada por Castel (1998) se coloca a partir da lógica de mercado como elemento básico na ampliação do desemprego e precarização do trabalho. Com o olhar voltado à sociedade francesa pós década de 1970, o sociólogo observou que as diferentes camadas sociais, à exemplo dos jovens, vem permanecendo à margem do trabalho formal, deslocam-se entre estágios e empregos provisórios (CASTEL, 1998, p.23). O conceito precarização desenvolvido por ele, surge no bojo da crise da sociedade salarial, que tinha como um seus pilares centrais o contrato de prazo indeterminado. Para o autor, a vulnerabilidade social, o desemprego e a desfiliação⁷ que também atingem os mais jovens, são fenômenos compreendidos a partir do aumento das práticas de contratações flexíveis por parte das empresas. Na verdade, o objetivo de tais

⁷ A desfiliação é entendida pela condição de “ausência de inscrição do sujeito em estruturas portadoras de sentido” (cf.:CASTEL, 1999, p. 536), ou seja, quando as ligações socioeconômicas dos indivíduos em relação a sociedade estão fragilizadas, seja pelo alongamento do período de desemprego ou a dificuldade de inserção, motivada, dentre muitos fatores, pela limitação etária (no caso dos jovens) ou pela baixa qualificação.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

práticas é tornar as empresas mais competitivas, adequando sua produção ao ritmo do fluxo da demanda e contratação de mão de obra que ocorrem no mercado.

Em suma, as correntes teóricas entram em convergência ao afirmar que há um número considerável de jovens qualificados desempregados ou em regime de contratação flexível, ou convencionalmente nomeadas de formas de contratação “atípicas”. Isso teria relação, conforme afirmam Elísio Estanque e Hermes Costa (2012), com a oferta de empregos de inserção precária e o conseqüente aumento do tempo de desemprego, situação “que se caracteriza pela insegurança e pelas baixas remunerações” (p.41).

Factualmente, o aumento das formas institucionalizadas de precaridade e sua intensificação, bem como o “[...] esvaziamento dos direitos e da dignidade associados às relações laborais, estão a recriar uma nova forma de luta em torno do trabalho e da recuperação da sua dignidade, que se orienta no sentido de afirmar um novo estágio de politização do capitalismo moderno” (ESTANQUE; COSTA, 2012, p.47).

Por isso, faz-se necessário entender as novas configurações do trabalho precário no qual os jovens trabalhadores estão imersos, partindo do pressuposto de que a categoria trabalho pode representar o alicerce social sobre o qual é possível concatenar as reivindicações de nosso tempo. Isso porque, mesmo que o trabalho represente para muitos indivíduos uma condição para a sobrevivência dentro dos limites da sociabilidade do capital – distanciado, portanto, de seu sentido antológico de desenvolvimentos das potencialidades humano-societárias – as lutas políticas em torno de sua dignidade podem configurar uma alternativa de inclusão social.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste artigo respalda-se na análise de estudos produzidos por instituições de pesquisa, tais como IBGE, DIEESE e o relatório divulgado pelo Instituto Observatório Social, intitulado *Comportamento social e trabalhista na C&A* (2010), bem como dados obtidos através do Relatório de Sustentabilidade (2012-2013) produzido pela própria C&A, juntamente com entrevistas realizadas com dirigentes sindicais em São Paulo

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

no mês de fevereiro de 2015. Da mesma forma, será desenvolvida discussão com a bibliografia especializada na temática.

Parece-nos pertinente elucidar que o conceito de juventude no qual nos pautamos, está ancorado na sugestão de Pochmann (2007), o qual entende que o conceito de juventude, baseado oficialmente nas faixas etárias de 15 a 24 anos, merece ser reavaliado. Isso porque a expectativa média de vida no Brasil aumentou para mais de 70 anos de idade, o que implica numa reavaliação da faixa etária jovem para a adulta, identificada como uma fase transitória. Além disso, não podemos nos basear na conclusão dos estudos (fase de preparação para o mercado de trabalho) como algo somente relativo à fase juvenil, uma vez que o crescimento do ensino continuado no Brasil passou a contar com pessoas de faixas etárias elevadas.

Conforme as palavras do autor, a juventude pode ser compreendida como uma “[...] forma de vida que se estende muito mais tempo que a simples etapa de 15 a 24 anos de idade, e que não pode mais ser anunciada como preparação para o ingresso na vida adulta, ou mesmo como intermediação entre escola e trabalho” (p.14). Portanto, para efeitos de nossa análise utilizaremos o conceito de juventude como “menos uma etapa de preparação e muito mais a personificação de atitudes individuais e sociais que configuram um estilo coletivo de viver e pensar, até mesmo abaixo dos 15 anos de idade” (idem).

Por fim, trataremos de promover a análise dos dados por meio de um acervo categorial que permita apreender as novas dimensões da precarização do trabalho. Para tanto, esclarecemos que o termo “precarização do trabalho” utilizado ao longo de nossa análise não foi compreendido apenas como corrosão das condições salariais, mas, principalmente, como uma precarização que se reflete no plano da subjetividade de trabalhadores e trabalhadoras (ALVES, 2014; ANTUNES, 2004, 2009; CASTEL, 1998; ESTANQUE, 2012; STANDING, 2013).

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015
Revista da RET
Rede de Estudos do Trabalho
www.estudosdotrabalho.org

A INSERÇÃO DO JOVEM NO SETOR TERCIÁRIO

Antes de entrarmos nas condições de inserção dos jovens trabalhadores no setor terciário, correspondente às atividades econômicas do comércio e serviços, faremos um breve histórico das alterações que ocorreram na composição total de ocupações no país para que pudessem conferir ao terciário um “efeito amortecedor” diante das elevadas taxas de desemprego na passagem entre os anos 1980 e 1990⁸.

O aumento das ocupações no setor terciário no Brasil pode ser compreendido a partir do desdobramento de uma série de fatores, contudo, o decréscimo da participação relativa das ocupações no setor primário no total das ocupações, fez com que o terciário fosse o principal setor a “absorver a população ocupada, sobretudo na transição rural-urbana, ocasionada pela ausência de reforma agrária e pela violência do êxodo rural no Brasil” (POCHMANN, 2007, p, 29).

Ademais, o desempenho da economia entre os anos 50 a 70, motivada essencialmente pelo processo de industrialização no país, trouxe consigo um conjunto de atividades complementares atreladas ao setor secundário – especificamente pela influencia da montagem de segmentos da indústria pesada – tais como: bancos, transporte e comunicação, atribuindo ao setor de serviços maior representação econômica. O mesmo período foi marcado pelo intensivo processo de urbanização o que proporcionou, em grande escala, o aumento de serviços voltados aos indivíduos, como por exemplo, escolas, comércio e serviços pessoais (cf.: RIBEIRO; JULIANO, 2003).

Contudo, será no fim dos anos 1980 que o peso do setor terciário ganha visibilidade,

Com a falência da estratégia de crescimento baseada na substituição de importações, conjugada à reestruturação produtiva ocorrida a partir de então, o contingente de desempregados alcançou rapidamente patamares elevados. Entretanto, a expansão desse indicador não foi

⁸ Todavia, para os objetivos aqui propostos, não se trata de fazer uma interpretação de modelos e teorias sobre o papel assumido pelo setor terciário no conjunto da economia ou nas transformações da estrutura setorial do emprego no Brasil, caberá apenas contextualizar, em linhas gerais, o seu desenvolvimento histórico e social nas últimas décadas.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

ainda maior graças ao efeito amortecedor do Setor Terciário, particularmente nos Serviços (OLIVEIRA, 2006, p.114-115).

Diante desse contexto, com a redução de postos tradicionais de trabalho relacionados à indústria e em seus vínculos administrativos, os empregos criados no setor terciário representavam uma alternativa à população jovem.

No Brasil, o processo de reestruturação produtiva, caracterizado pela implantação de novas tecnologias e mudanças organizacionais e de gestão, resultou na redução significativa de empregos no setor industrial. Esse período foi reconhecido pelo “[...] esvaziamento do perfil de emprego que tende a usar tradicionalmente mais os trabalhos braçais e os de chefes intermediários, que representavam espaços de ocupações de jovens com origens de classes baixa e média baixa” (POCHMANN, 2007, p.65). Como consequência, “a forte destruição de empregos do setor industrial para os jovens afetou significativamente os rendimentos, pois a grande parte dos empregos criados no setor de serviços registrou salários reduzidos” (Idem).

Diante disso, as condições de inserção ocupacional da população jovem no segmento do comércio não podiam ser diferentes. Um boletim divulgado pelo DIEESE em 2009 (*O jovem e o comércio: Trabalho e Estudo*) apontava que os jovens de 16 a 24 anos de idade representavam, aproximadamente, um quarto (25%) do total de empregados comerciários no ano de 2008.

De acordo com a análise sobre o setor há dois fatores que explicam a absorção dessa população jovem: primeiro, o segmento do comércio possibilita a inserção em diversas funções não especializadas que oferecem baixa remuneração e que, portanto, não exigem qualificação ou experiência anterior, e segundo, a associação entre os produtos comercializados e os valores relacionados às ideias e aos ideais de juventude que, através da força de trabalho jovem, se expressam como uma espécie de “propaganda viva” de marketing.

A pesquisa também revelou dados importantes sobre a relação entre salários e empregos precários ocupados por esses jovens. Notou-se que embora o subgrupo analisado, de jovens entre 16 a 24 anos, tenham sido subordinados a contratos de trabalho formal na

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

última década, há uma parcela relevante destes em regimes de contratação sem o amparo da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Nesta categoria estão compreendidos: os assalariados sem carteira assinada pelo setor privado, os terceirizados e os autônomos que trabalham para uma empresa. Apenas no Estado de São Paulo a proporção de jovens comerciários entre 16 a 24 anos na condição de contratação precária atingiu na última década um percentual de 28,3%, enquanto que do total de “adultos” comerciários entre 25 anos e mais, esse percentual é de 18,1%.

De maneira geral, a pesquisa (DIEESE, 2009) apontou que ao compararmos rendimentos e o tipo de contratação praticada no setor, percebemos que há uma clara relação entre os baixos rendimentos auferidos por esses jovens e a vulnerabilidade da inserção ocupacional, que muitas vezes pode ser determinado pelo contrato sem carteira assinada e a instabilidade nos postos de trabalho.

Outro aspecto relevante apontado pelo estudo é a relação entre rendimento e nível de escolaridade. Apesar dos altos investimentos na educação privada e pública no país, a escolarização não é fator de garantia de inserção no ramo comerciário em condições salariais não precárias, visto que na Região Metropolitana de São Paulo cerca de 60% dos jovens comerciários em 2008 tinham ensino médio completo ou superior incompleto e o rendimento médio daqueles entre 16 a 24 anos de idade em São Paulo era de R\$ 653,00⁹. O rendimento médio desses jovens representava um pouco mais da metade daquele auferido pelos considerados adultos com 25 anos ou mais, os quais recebiam em média R\$1.110 ao mês.

Assim, ao considerar a remuneração média real segundo tempo de permanência no trabalho e escolaridade na comparação entre os jovens (16 a 24 anos) e aqueles considerados adultos (25 anos ou mais) notamos que ainda há desvantagem para os primeiros.

Um dado interessante revelado pelo relatório, e que se vincula a uma de nossas preocupações centrais, é que a escolarização parece não ser um fator de aproximação dos rendimentos obtidos entre os dois grupos etários, uma vez que as discrepâncias de ganhos

⁹ Valores referentes ao salário mínimo no período mencionado.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

entre eles são menores ao considerarmos o tempo de permanência nos postos de trabalho. Em outras palavras, o DIEESE (2009) apontava que no comércio a experiência obtida com os anos de trabalho é valorizada pelos empregadores.

O JOVEM EMPREGADO COMERCÁRIO NA C&A

Partindo da hipótese de que o segmento comércio varejista de vestuário e sua organização em lojas de departamento¹⁰ é o “tipo” de loja que emprega jovens, podemos aferir alguns dados mais específicos a partir da análise de uma delas. Portanto, escolhemos a C&A como objeto de investigação situado no quadro geral do sistema capitalista, considerando alguns pontos a serem analisados até o momento: sua posição no setor do comércio varejista no mundo e no Brasil, seguido das especificidades da gestão e organização do trabalho a partir dos dados secundários.

A sigla C&A origina-se do nome de seus dois criadores, os irmãos holandeses Cledes e August Brenninkmeijer. A empresa foi fundada em 1841 e ainda permanece sob o controle da família, a qual chega à quinta geração. Atualmente, a C&A é considerada uma das maiores lojas de departamentos e também do varejo de moda para mulheres, homens e crianças, operando suas atividades em dezesseis países da Europa, em três países da América Latina (Argentina, Brasil e México) e também na China.

Em 2001, paralelamente às atividades da empresa C&A, foi fundado o grupo Cofra Holding AG¹¹ com sede na Suíça. Além de possuir escritórios ao redor da Europa, sua

¹⁰ Lojas de departamento são divididas entre especializada e diversificadas. No caso da C&A trata-se de uma loja especializada que é “usualmente, de propriedade familiar, além de gerenciadas com técnicas elementares comumente coerentes com o baixo nível de complexidade de suas atividades. Algumas habilidades, como a longa experiência no negócio e o senso comum, predominante na gerência de lojas, asseguram a sua sobrevivência. As principais são Casas Bahia e Ponto Frio (associadas ao grupo Pão de Açúcar), Magazine Luiza, Lojas Cem e Tele-Rio, as quais se especializaram em eletrodomésticos, e as Lojas Renner, Riachuelo e C&A, as quais se especializaram em roupas e acessórios”.

Fonte: <http://www.incorporativa.com.br/mostraartigo.php?id=227>. Acesso em 26 de setembro 2014.

¹¹ *Holding* se caracteriza por uma empresa ou organização que controla outras empresas mediante a aquisição majoritária das suas ações. Sua função básica não é produzir, mas sim administrar as outras empresas do grupo.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

representação na América Latina está localizada na cidade de Barueri, no estado de São Paulo, através da Confra Latin America. As atividades dessa *holding* incluem: 1) o varejo (C&A Europa, América Latina e China); 2) investimentos imobiliários (Redevco); 3) investimentos de capital privado (*Bregal e Entrepreneurs Fund*); 4) serviços financeiros (antigo Banco Ibi no Brasil entre outros); e 5) investimentos corporativos no setor de energias renováveis (*Good Energies*).

Segundo os dados levantados pelo Instituto Observatório Social em 2008, a C&A possui lojas na Áustria, Alemanha, Bélgica, Espanha, Eslovênia, França, Holanda, Hungria, Luxemburgo, Polônia, Portugal, República Eslovaca, República Tcheca, Rússia, Suíça e Turquia, totalizando mais de 931 unidades especializadas em moda infanto-juvenil e moda feminina. No México, a C&A inaugurou sua primeira loja no final da década de 1990 e em 2005 começou suas atividades na China, com uma pequena licença de negócio, inaugurando apenas uma loja em Xangai. Em apenas dois anos, o grupo entrou no mercado chinês através da C&A China.

Importante ressaltar que a C&A não produz suas mercadorias, estabelecendo relações comerciais com outros países do globo, a partir da importação de produtos manufaturados e de vestuário. Segundo o Instituto Observatório Social, cerca de 50% dos produtos comercializados na Europa são produzidos na Ásia e na Índia, sendo o restante produzido na Europa e países do norte da África.

No Brasil a C&A possui atividades desde 1976, a partir da inauguração de sua primeira loja no Shopping Ibirapuera, localizado na cidade de São Paulo. Atualmente, a empresa faz parte da Cofra Holding AG, com 261 lojas distribuídas entre os 23 estados e no Distrito Federal. Segundo dados divulgados no Relatório de Sustentabilidade (2012-2013), apenas no Brasil, conta com 27.237 trabalhadores, bem como terceirizados, que trabalham nas lojas, no escritório central e nos três centros de distribuição, localizados nas cidades de Barueri, São Paulo e Rio de Janeiro. Além de ser considerada líder do varejo da moda, a C&A é listada como uma das maiores lojas de departamento vinculadas à atividade, pois além de roupas e calçados, comercializa acessórios e aparelhos eletrônicos, como celulares, tablets,

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

câmeras fotográficas digitais, relógios e serviços financeiros diferenciados, o que torna ainda mais complexa sua identificação imediata associada apenas à organização capitalista do comércio varejista de vestuário.

De acordo com o Instituto Observatório Social, sabe-se que a estrutura de gestão adotada pela C&A brasileira obedece apenas determinações gerais da matriz europeia e, portanto, não há uma relação direta entre a filial brasileira e a matriz na Europa.

No topo da tomada de decisões da empresa no Brasil está a presidência, seguida das vice-presidências de operações e compras. Logo, após a presidência, estão as diretorias dos setores de engenharia, marketing, financeiro, jurídico, informática e de recursos humanos.

A vice-presidência de compras controla a diretoria de planejamento e compras. Já a vice-presidência de operações controla três setores: as diretorias de lojas, a logística e o departamento Corporate Social Affairs, área cuja responsabilidade é planejar e executar ações referentes à responsabilidade socioambiental.

Quando se trata do controle de vendas e gestão dos trabalhadores, o diretor de loja está no topo desse organograma. Essa função tem considerável autonomia para a tomada de decisões, na medida em que não lhe cabem somente as atividades comerciais e operacionais, mas também a contratação e desligamento dos trabalhadores e trabalhadoras, além da garantia quanto à observância e implantação das políticas de Recursos Humanos na unidade, tais como recrutamento e seleção, treinamento e capacitação, desenvolvimento, avaliação de desempenho e carreira.

A estrutura da gestão dentro de uma loja ocorre na seguinte ordem (começando do topo da estrutura de cargos): Diretores de Lojas, Gerência Regional, Gerência de Loja, Supervisão Varejo e Líderes, sendo que esses últimos controlam os monitores e os assessores.

É interessante observar que, segundo a pesquisa do Instituto Observatório Social (2010), a C&A procura manter o quadro de líderes como funcionários de carreira. Cerca de 100% dos líderes e 95% dos supervisores são funcionários de carreira, mas que ainda assim exercem as mesmas funções dos demais “associados” (trabalhadores) nas unidades.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Um fator que reforça nossa questão inicial e que podemos observar no Relatório de Sustentabilidade da empresa é que 50% do efetivo da C&A é constituído por jovens. Apenas para ilustrar com alguns dados relevantes, a taxa de admissões de jovens de 18 anos em 2013 aumentou em 123,9% em relação ao ano anterior, enquanto que dentre aqueles de 18 a 25 anos esse crescimento foi de 80,2%. Esses números são justificados pela empresa devido ao crescimento do negócio e conseqüentemente aumento do número de lojas.

Ademais, o que se nota é que para muitos jovens a C&A representa a primeira experiência profissional, deste modo, a equipe de treinamento e capacitação é fortemente comprometida em difundir “princípios éticos” de acordo com os valores e aspirações da empresa. Baseado num tipo de formação técnica e ideológica, a equipe de Recursos Humanos espera que os jovens funcionários adquiram as seguintes “competências”: “Foco no Cliente”; “Liderança Inspiradora”; “Influência Transformadora”; “Superação”; “Compromisso com o desenvolvimento”; “Juntos somos mais fortes”; e “Autonomia com responsabilidade”. Com base nessas competências é possível visualizar que a polivalência é o princípio norteador na gestão do conjunto de trabalhadores (as), exigindo dos (as) mesmos (as) a prontidão em desempenhar múltiplas tarefas e funções, além de resolver os problemas acerca dos processos de trabalho (reposição de mercadorias, vendas, atendimentos ao cliente, etc).

Segundo entrevista realizada com dirigentes sindicais, os trabalhadores (as) possuem certa rotatividade entre os setores, o que implica na realização de metas em diferentes âmbitos, os quais não estão, necessariamente, ligados à venda de roupas e acessórios no varejo, ou seja, das mercadorias propriamente ditas. Por exemplo, os(as) trabalhadores(as) são compelidos(as) a fazer uma “venda casada” (ex. produtos + serviços financeiros) no ato da compra. Segundo informações obtidas durante a entrevista, a C&A alega que existem funcionários que fazem os serviços financeiros, o chamado *Retail Financial Services*, e outros que apenas vendem e auxiliam as vendas na loja. Contudo, segundo a argumentação de nossos interlocutores, quando um(a) trabalhador(a) é contratado(a) é feito um rodízio entre as áreas, o que implica dizer que o oferecimento dos cartões e seguro está inserido em todo o ciclo de venda. Ademais, a remuneração flexível (bônus) é baseada nas metas de vendas desses

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

serviços, os quais representam 50% da meta a ser atingida por loja, sendo o restante baseado na venda de produtos. Conforme os entrevistados afirmaram, a C&A permite o rodízio entre os trabalhadores a cada seis meses nas diferentes áreas da empresa, deixando que os mesmos possam “eleger” o setor que melhor se adaptam.

A priori, o que se nota é que a estratégia da C&A está assentada no padrão toyotista de organização do trabalho, de modo que ao incentivar o desenvolvimento de múltiplas funções entre os seus trabalhadores, a empresa promove aquilo que Castells (1999, p. 216) denominou de “especialistas multifuncionais”, exigindo assim do trabalhador uma polivalência em suas funções, isto é, uma flexibilidade muito maior de habilidades simultâneas de controlar e executar diferentes tarefas diárias, privilegiando a eficiência nos processos de trabalho (cf. POCHMANN, 2001; SANTOS, 2013).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante desses dados, é possível perceber que os valores da gestão da C&A estão arraigados no conceito de horizontalidade na comunicação entre os subordinados, uma vez que sabemos que os “líderes” praticamente exercem as mesmas funções que os “monitores” e “assessores” e dos quais estão mais próximos cotidianamente.

Assim, tal prática desenvolvida pelo padrão toyotista de organização e gestão do trabalho, possibilita que trabalhadores possam controlar uns aos outros no ambiente laboral, tornando o que Ricardo Antunes (2009) chama de “patrões de si mesmo”. Com base nisso, entendemos que a adoção de formas de gestão e organização da produção estruturada segundo este padrão extravasa a aplicabilidade do local de trabalho clássico e fabril, fazendo uso da exploração do aspecto colaborativo como fonte de emulação entre os indivíduos de acordo com os valores e aspirações estipuladas pela empresa do comércio varejista, como por exemplo, através do lema “Juntos somos mais fortes”.

Nesse sentido, o que vemos na C&A é a relativa extinção de certa hierarquização baseada na verticalidade das relações entre subordinados e aqueles em posições de chefia.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Geralmente, em corporações modernas em que esse modelo é dominante, a defasagem salarial é camuflada pela falsa ideia de promoção de cargo como resultado e recompensa de um esforço individual, o que, em certa medida, acaba por reforçar a ideia de meritocracia como um princípio ético norteador nos diversos âmbitos das relações societárias. Enfim, o que temos nesses casos são mudanças horizontais dentro das instituições que na verdade representam recompensas salariais e profissionais muito tênues.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva** – Ensaios de sociologia do trabalho. 2 ed. São Paulo: Práxis, 2007.

_____. A subjetividade às avessas: toyotismo e “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 11, n. 2, p. 223-239, 2008.

_____. **Trabalho e Neodesenvolvimentismo. Choque de capitalismo e nova degradação do trabalho no Brasil**. 1 ed. Bauru: Práxis, 2014.

_____; ESTANQUE, Elísio (org.). **Trabalho, juventude e Precariedade: Brasil e Portugal**. 2ª. ed. Londrina:Práxis; Bauru: Canal 6, 2012.

ALVES, Nuno de Almeida; CANTANTE, Frederico; BAPTISTA, Inês; CARMO, Renato Miguel. **Jovens em Transições Precárias. Trabalho, cotidiano e futuro**. Lisboa: Editora Mundos Sociais, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

_____. (org.) **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

_____ e SILVA, Maria A. Moraes (orgs) **O avesso do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

CASTEL, Robert. **Metamorfoses da questão social**. Petrópolis, Editora Vozes, 1998.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em Rede**. Vol. 1. São Paulo, Editora Paz e Terra, 1999.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez/Oboré, 1987.

ESTANQUE, Elísio. Classes, precariedade e ressentimento: mudanças no mundo laboral e novas desigualdades sociais. **Configurações. Revista de Sociologia**. nº 1. Núcleo de Estudos em Sociologia: Universidade do Minho, 2005.

GUIMARÃES, Nadya A. Trajetórias inseguras, autonomização incerta: Os jovens e o trabalho em mercados sob intensas transições ocupacionais. In: CAMARANO, A. A. (Org.). **Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?** Rio de Janeiro: Ipea, 2006.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

_____. Trabalho: uma categoria chave no imaginário juvenil? In: ABRAMO, H.; BRANCO, P. P. (Orgs.). **Retratos da juventude brasileira. Análises de uma pesquisa nacional**. São Paulo: Instituto Cidadania e Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.

HARVEY, David. **Condição Pós-Moderna**. 22ª ed. Edições Loyola: São Paulo, 2012

HIRATA, Helena. Globalização e divisão sexual do trabalho. **Cadernos Pagu**. (17/18) pp.139-156, 2001/2002.

LUKÁCS, G. As Bases Ontológicas do Pensamento e da Atividade do homem. **Revista Temas de Ciências Humanas**. São Paulo: Livraria Editora Ciências Humanas, v.4, 1986.

MARX, Karl. **O Capital**. Livro I, v. I. 2. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1985.

MATTAR, Fauze Najib. **Administração do Varejo**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

MÉSZÁROS, István. Parâmetros Socioeconômicos In: **O poder da Ideologia**, São Paulo: Boitempo, 2004. Cap 2, 118-137.

OLIVEIRA, Alberto de. **Território e mercado de trabalho: discursos & teorias**. São Paulo: Editora UNESP, 2006.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização**. São Paulo: Boitempo, 2001.

_____. Mercado de trabalho: o que há de novo no Brasil? **Parcerias Estratégicas**, p. 121- 144, 2006.

_____. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual e as perspectivas do jovem no mercado de trabalho brasileiro**. 2. ed. São Paulo: Publisher, 2007.

RIBEIRO, R.; JULIANO, A. A. Setor terciário no Brasil: análise do emprego e dos rendimentos do trabalho – 1992/2001. Trabalho apresentado no Grupo de trabalho Reestruturação do Mundo do Trabalho no **XI Congresso Brasileiro de Sociologia**, Unicamp, Campinas, SP, 2003.

SANTOS, Agnaldo dos. **Juventude Metalúrgica e Sindicato no ABC Paulista (1999-2001)**. São Paulo, Edição do Autor, 2010.

SANTOS, Silvio Matheus Alves. O trabalho flexível no comércio varejista: multifuncionalidade e precarização. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal de São Carlos (PPGS- UFSCar), 2013.

SILVA, J. H. ; SEGNINI, L. R. P. **Os Filhos do Desemprego. Jovens Itinerantes do Primeiro Emprego**. 1.ed. Brasília: Editora Liber livro, 2009.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 14ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2009.

FONTES CONSULTADAS

C&A. Relatório de Sustentabilidade. 2012-2013. Disponível em <http://www.cea.com.br/sustentabilidade/pdf/CA_Relatorio_de_Sustentabilidade__2012-2013_pt.pdf> Acesso em: 18 set. 2014.

Estudos do Trabalho

Ano IX – Número 17 – 2015

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

DIEESE. O Jovem Comerciário: trabalho e estudo. Boletim Trabalho no Comércio. Ano I – No. 3. DIEESE, 2009.

_____. Um balanço do Comércio em 2014 a partir dos principais indicadores. Boletim de Indicadores do Comércio. No. 7. DIEESE, 2015.

_____. Qualificação e Mercado de Trabalho: Apontamentos para política pública em regiões metropolitanas. Pesquisa Dieese- No. 18. Dezembro de 2011. São Paulo: DIEESE, 2011.

IBEGE. Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL (IOS). Comportamento Social e Trabalhista – C&A Relatório Geral. São Paulo: IOS, 2010.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Juventude e Trabalho. Coleção Cadernos EJA. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/secad/arquivos/pdf/06_cd_al.pdf> Acesso em 18 de set. 2014.