

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RODRIGO CESAR CHOINSKI

O TRABALHO NA REDE DE SUPERMERCADOS CONDOR:
UM ESTUDO COM ENFOQUES NO TEMPO E CONTROLE DO PROCESSO LABORAL

CURITIBA - PR

2021

RODRIGO CESAR CHOINSKI

O TRABALHO NA REDE DE SUPERMERCADOS CONDOR:
UM ESTUDO COM ENFOQUES NO TEMPO E CONTROLE DO PROCESSO LABORAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia do Setor de Ciências Humanas da Universidade Federal do Paraná como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. Sidnei Machado
Coorientadora: Prof^ª. Dra. Mariana Bettega Brauner.

CURITIBA

2021

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELO SISTEMA DE BIBLIOTECAS/UFPR –
BIBLIOTECA DE CIÊNCIAS HUMANAS COM OS DADOS FORNECIDOS PELO AUTOR

Fernanda Emanoéla Nogueira – CRB 9/1607

Choinski, Rodrigo Cesar

O trabalho na rede de supermercados Condor : um estudo com enfoques no tempo e controle do processo laboral. / Rodrigo Cesar Choinski. – Curitiba, 2021.

Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Setor de Ciências Humanas da
Universidade Federal do Paraná.

Orientador : Prof. Dr. Sidnei Machado

Coorientadora : Prof^a. Dr^a. Mariana Bettega Braunert

1. Trabalho e trabalhadores – Aspectos sociais. 2. Supermercados. 3. Horário de trabalho flexível. 4. Ambiente de trabalho. I. Machado, Sidnei. II. Braunert, Mariana Bettega, 1982-. III. Título.

CDD – 331.11098162



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO SOCIOLOGIA -
40001016032P2

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em SOCIOLOGIA da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da Dissertação de Mestrado de **RODRIGO CESAR CHOINSKI** intitulada: **O TRABALHO NA REDE DE SUPERMERCADOS CONDOR: UM ESTUDO COM ENFOQUES NO TEMPO E CONTROLE DO PROCESSO LABORAL**, sob orientação do Prof. Dr. SIDNEI MACHADO, que após terem inquirido o aluno e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de mestre está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 05 de Março de 2021.

Assinatura Eletrônica

05/03/2021 11:49:05.0

SIDNEI MACHADO

Presidente da Banca Examinadora (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

05/03/2021 11:30:54.0

MARIA APARECIDA DA CRUZ BRIDI

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

11/03/2021 15:48:56.0

MIRIAM CIPRIANI GOMES

Avaliador Externo (CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA)

Dedico este trabalho a meu pai, que nos deixou em meio a essa pesquisa,
e também a todos os trabalhadores em supermercado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a minha mãe que neste período turbulento de pandemia me deu um apoio fundamental para terminar esta pesquisa. Agradeço também a meus irmãos e a minha querida amiga Tarcila por todo apoio.

Agradeço a meus orientadores e aos colegas do Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade da UFPR que foram essenciais para essa investigação.

Agradeço a todos amigos cujo apoio foi fundamental nesse período, em especial a, Camila, Kelem, Caio, Felipe, Lucas, Solange, Lorena, Hermes, Davi e André, que ajudaram seja nas reflexões científicas sobre este trabalho ou no apoio moral, bem como a todos colegas e professores que durante as disciplinas do curso deram suas contribuições. Também agradeço a Hermes que me deu um suporte essencial para o trabalho de campo e ao André nas consultas sobre língua estrangeira.

Agradeço a todos que colaboraram fornecendo informações para este trabalho, em especial aos trabalhadores da rede Condor que participaram das entrevistas.

Agradeço aos colegas Técnicos Administrativos em Educação que com suas mobilizações no início dos 2000 conquistaram nosso plano de carreira e o direito ao afastamento para estudos, que pude desfrutar parcialmente para a feitura deste trabalho. Agradeço também aos colegas de trabalho da redação de jornalismo da UFPR que nos meus períodos de dupla e tripla jornada para trabalhar na pesquisa deram uma cobertura essencial.

Agradeço ainda aos pesquisadores que tem se dedicado ao estudo do trabalho nos supermercados não só por fornecerem pistas essenciais a esta pesquisa como ajudarem com seu trabalho a dar mais visibilidade ao tema.

Por fim, agradeço a todos os demais que de alguma forma me deram algum tipo de apoio neste período.

RESUMO

O setor supermercadista desponta na atualidade como um dos mais lucrativos do Brasil, sendo um dos mais destacados no ramo do comércio de forma geral e estando na liderança do subsetor do varejo. Uma de suas características marcantes é o grande número de trabalhadores que emprega. Tais trabalhadores, apesar de um alto grau de formalização, se encontram em uma situação de baixa remuneração e extensas jornadas de trabalho. Nesse contexto, essa dissertação pesquisa as particularidades das configurações de trabalho na rede de supermercados Condor Super Center, empresa regional que tem se mantido entre as líderes de faturamento bruto do setor, lado a lado a empresas multinacionais presentes no país. O enfoque da pesquisa recaiu na questão da gestão e do tempo de trabalho, temas que aparecem como objetos de conflitos no mundo de trabalho da atualidade e em diversos sentidos são cruciais para entender as condições de trabalho nos supermercados. Na pesquisa, encontramos, a partir de entrevista com trabalhadores, observação no campo e técnicas complementares, um trabalho com o tempo extremamente flexível, longas e intensas jornadas de trabalho. Isso leva a sérias consequências na vida do trabalhador, como cansaço excessivo, problemas de saúde, tanto físicos, como emocionais, além de impactos na vida pessoal, falta de tempo para estudar, para o convívio familiar e para o lazer. A pesquisa também constatou uma forma de gestão do trabalho extremamente tensa, com indícios de abuso no uso de advertências e ameaças de demissão por justa causa e um ambiente autoritário e propício ao assédio moral. O principal determinante para tal situação é a busca por alocar o trabalho de um número extremamente reduzido de trabalhadores, para atender um fluxo variável de demandas combinada à necessidade de uma disponibilidade de horários cada vez maior.

Palavras-chave: supermercados, trabalho nos supermercados, controle do trabalho, tempo de trabalho, condições de trabalho, trabalho flexível, rede Condor Super Center

ABSTRACT

The supermarket industry is emerging today as one of the most profitable in Brazil, being one of the most outstanding in the trade branch in general and being in the leadership of the retail sub-sector. One of its striking features is the large number of workers it employs. Those workers, despite a high percentage of formal employment, are in a situation of low pay and long working hours. In this context, this dissertation researches the particularities of the work configurations of supermarkets in the Condor Super Center chain, a regional company that has remained among the leaders in gross revenue in the industry, side by side with multinational companies present in the country. The focus of the research is on the issue of management and working time, themes that appear as objects of conflict in today's labor conditions and in several ways are crucial to understand the worker's conditions in supermarkets. In the survey, we found, based on interviews with workers, observation in the field and complementary techniques, that they are working under extremely flexible time, long and intense hours. This leads to serious consequences in the worker's life, such as fatigue, health problems, both physical and emotional, in addition to impacts on personal life, lack of time to study, for family life and leisure. The survey also found an extremely tense form of work management, with evidence of abuse in the use of warnings and threats of fair dismissal and an authoritarian and conducive environment for workplace moral harassment. The main determinant for this situation is the search for allocating the work of an extremely small number of workers, to meet a variable flow of demands combined with the need for an increasing availability of hours.

Key-words: supermarket industry, groceries store, supermarket labor, working time, flexible labor, working management, labor conditions, Condor Super Center chain

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Trabalhadores em supermercados formais e informais no Brasil - 1º Trimestre de 2019.....	61
Tabela 2 - Trabalhadores em supermercados formais e informais no Paraná - 1º Trimestre de 2019.....	61
Tabela 3 - Evolução trimestral do número de trabalhadores em supermercados no Brasil, no Paraná e na RMC - 1º Trimestre de 2012 ao 1º Trimestre de 2019.....	62
Tabela 4 - Divisão dos trabalhadores em supermercados nos grandes grupos de ocupação da COD no Brasil, Paraná e RMC - 1º Trimestre de 2019.....	63
Tabela 5 - Principais grupos de ocupação identificados de acordo com a COD - Brasil, Paraná e RMC - 1º Trimestre de 2019 (continua).....	64
Tabela 6 - Faixas e médias de idade dos trabalhadores em supermercado por grandes grupos de ocupação segundo a COD - Brasil - 1º Trimestre de 2019.....	67
Tabela 7 - Faixas e médias de idade dos trabalhadores em supermercado por grupos de ocupação segundo a COD - Brasil - 1º Trimestre de 2019.....	68
Tabela 8 - Faixas e médias de idade dos trabalhadores em supermercado por grandes grupos de ocupação segundo a COD - Paraná - 1º Trimestre de 2019.....	68
Tabela 9 - Faixas e médias de idade dos trabalhadores em supermercado por grandes grupos de ocupações segundo a COD - Paraná - 1º Trimestre de 2019.....	69
Tabela 10 - Divisão por sexo nos grandes grupos de ocupações da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	70
Tabela 11 - Divisão por sexo por grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	70
Tabela 12 - Divisão por cor dos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	71
Tabela 13 - Divisão por cor dos grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	72
Tabela 14 - Grau de instrução mais alto alcançado dos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	74
Tabela 15 - Grau de instrução mais alto alcançado nos grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019 (continua).....	74

Tabela 16 - Faixas e médias de anos de estudo dos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	75
Tabela 17 - Faixas e médias de anos de estudo dos grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	76
Tabela 18 - Trabalhadores que estudavam nos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	77
Tabela 19 - Número de pessoas e responsáveis pelo domicílio nos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	79
Tabela 20 - Número de pessoas e responsáveis pelo domicílio por grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	80
Tabela 21 - Faixas e médias de renda habitual per capita da família nos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	81
Tabela 22 - Faixas e médias de renda habitual per capita da família nos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná- 1º Trimestre de 2019.....	82
Tabela 23 - Médias e distribuição dos trabalhadores nas faixas de remuneração normalmente recebida dos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná - 1º Trimestre de 2019 (CONTINUA).....	87
Tabela 24 - Médias e distribuição dos trabalhadores nas faixas de remuneração recebida no mês de referência da pesquisa nos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná - 1º Trimestre de 2019.....	88
Tabela 25 - Remuneração normalmente recebida segundo os grupos de ocupação da COD - Paraná e Brasil - 1º trimestre de 2019.....	89
Tabela 26 - Remuneração recebida no mês de referência dos grupos de ocupação da COD - Paraná e Brasil - 1º Trimestre de 2019.....	90
Tabela 27 - Faixa de horas de trabalho habitualmente (hab.) e efetivamente (efe.) trabalhadas e as médias dos grandes grupos de ocupação da COD - Brasil e Paraná - 1º Trimestre de 2019 (continua).....	97
Tabela 28 - Faixas de horas de trabalho habitualmente (hab.) e efetivamente (efe.) trabalhadas e as médias das horas por grupos de ocupação da COD - 1º Trimestre de 2019...	98

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Resumo das informações dos trabalhadores entrevistados.....	27
Quadro 2 - Trabalhadores da rede Condor identificados durante o processo de entrevista.....	66
Quadro 3 - Horários de trabalho informados pelos trabalhadores entrevistados.....	101

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Porcentagem de trabalhadores em supermercado com carteira assinada no Brasil - 1º Trimestre de 2012 a 1º Trimestre de 2019.....	85
Gráfico 2 - Porcentagem de trabalhadores em supermercado com carteira assinada no Paraná - 1º Trimestre de 2012 a 1º Trimestre de 2019.....	86

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRAS – Associação Brasileira de Supermercados
BC – Banco Central
BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
BR – Brasil
CCT – Convenção Coletiva de Trabalho
CEASA/PR – Centrais de Abastecimento do Paraná S.A.
CEASA – Centrais de Abastecimento
CIC – Cidade Industrial e Curitiba
CBO - Classificação Brasileira de Ocupações
COBAL – Companhia Brasileira de Alimentos
COD - Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares
CPF – Cadastro de Pessoas Físicas
CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DORT - Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho
GETS/UFPR – Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade da UFPR
GPA – Grupo Pão de Açúcar
EDI – Eletronic Data Interchanged
ECR – Efficient Consumer Response
EJA – Educação de Jovens e Adultos
ESAI – Empresas Supermercadistas de Atuação Internacionalizada
ESAR – Empresas Supermercadistas de Atuação Regional
EUA – Estados Unidos da América
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FLV – Frutas, Legumes e Verduras
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas
INRS – Institut National de Recherche et de Sécurité
MCV – Movimento do Custo de Vida
MPT – Ministério Público do Trabalho
PIB - Produto Interno Bruto

PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

PR – Paraná

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

REPAR - Refinaria Presidente Getúlio Vargas

RMC – Região Metropolitana de Curitiba

SIEMERC – Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral Paranaense

SINDIMERCADOS – Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral Paranaense

SINDIMERCADOS-PR – Sindicato do Comércio Varejista de Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados do Estado do Paraná

SM Salário mínimo

SPSS – IBM SPSS Statistic 20

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TRT9 – Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9)

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
CAPÍTULO 1 - COMO INVESTIGAR O TRABALHO NA REDE DE SUPERMERCADOS CONDOR: DESENHO DA PESQUISA.....	17
1.1. PERSPECTIVA METODOLÓGICA.....	17
1.2. PERCURSO E DESENHO DA PESQUISA.....	21
1.3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	23
1.3.1. A pesquisa de campo.....	24
CAPÍTULO 2 - O DESENVOLVIMENTO DOS SUPERMERCADOS E A REDE CONDOR.....	29
2.1. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÔMICAS DO SETOR SUPERMERCADISTA.....	29
2.2. DESENVOLVIMENTO DO SETOR SUPERMERCADISTA NO BRASIL.....	41
CAPÍTULO 3 - ATIVIDADE LABORAL NOS SUPERMERCADOS E PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TRABALHADORES.....	49
3.1. O TRABALHO CONCRETO NA REDE CONDOR.....	52
3.2. PERFIL SOCIOECONÔMICO DO TRABALHADOR EM SUPERMERCADOS.....	60
CAPÍTULO 4 – CONDIÇÕES DE TRABALHO NA REDE DE SUPERMERCADOS CONDOR E TÓPICOS RELACIONADOS.....	84
4.1. FORMALIZAÇÃO, REMUNERAÇÃO E SEGURANÇA.....	84
4.2. O TEMPO DE TRABALHO NA REDE CONDOR.....	93
4.2.1. A distribuição do trabalho.....	95
4.2.2. A jornada dos trabalhadores na rede Condor.....	97
4.2.3. A intensidade de trabalho na rede Condor.....	103
4.3. FLEXIBILIDADE, ORGANIZAÇÃO E CONTROLE DO TRABALHO.....	122
4.4. REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES E A INSERÇÃO POLÍTICA DA REDE CONDOR.....	127
CONCLUSÃO.....	132
REFERÊNCIAS.....	138
APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO PESQUISA TRABALHADORES.....	145
APÊNDICE 2 – RELATÓRIO DE CAMPO 001.....	148

INTRODUÇÃO

Duas notícias diferentes com teor similar estamparam os jornais paranaenses nos dias 17 de agosto de 2012 e 31 de julho de 2019. A primeira veiculava a condenação da rede de supermercados Condor (Condor Super Center)¹, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9), a pagar 1 milhão de reais (cerca de 1,5 milhão de reais em valores atuais²) a seus empregados por dano moral coletivo devido a diversos descumprimentos da legislação trabalhista praticados pela empresa de forma recorrente. A matéria cita como irregularidades:

a prorrogação da jornada de empregados além do limite legal de duas horas extras diárias; a concessão irregular dos intervalos semanal e intrajornada; o pagamento de salários e verbas rescisórias fora do prazo; a escalação de empregado menor de 18 anos em trabalho noturno; e a inexistência de local adequado para a guarda dos filhos em fase de amamentação (TRT, 2012).

Segundo justificativa de um dos votos pela condenação, o Ministério Público do Trabalho (MPT) tentava há 8 anos fazer a empresa cumprir a legislação, sem sucesso (Ibidem).

A matéria mais recente trata de nova condenação da empresa, agora pela 7ª Turma do TRT9, a pagar horas extras aos funcionários. De acordo com Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral Paranaense (SIEMERC), que representa a base de trabalhadores da rede, foram constatadas “inúmeras denúncias sobre remuneração incorreta de horas extras, saldo de banco de horas que não corresponde com a realidade, concessão de folgas após o 7º dia trabalhado, entre outras informações” (JUSTIÇA, 2019) que levaram à ação. Em 2019 a empresa já havia aparecido na imprensa por ser a campeã de processos trabalhistas no Paraná (KOWALSKI, 2019).

Tal situação não é exclusividade da rede Condor, como indicam outros trabalhos sobre a situação dos trabalhadores em supermercados (ALMEIDA, 1997; CAVALCANTI, 2011, 2013, 2018; LEMOS, 2019; LULA, 2007; PADILHA, 2007). Sendo as reflexões sobre as condições de trabalho dos trabalhadores de supermercados, marcadas por níveis de remuneração próximos ao mínimo garantido pela legislação e jornadas de trabalho estendidas ao máximo – muitas vezes ultrapassando os limites estabelecidos na legislação – além de uma grande flexi-

1 Vou me referir neste trabalho à empresa a partir daqui como rede Condor.

2 Corrigidos pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA) com referência em setembro de 2019.

bilidade do tempo de trabalho, como nos casos que levaram às ações citadas o ponto de partida deste estudo.

A categoria tem sido vítima de uma situação notória de precariedade, como demonstra o grau de rotatividade, salários mais baixos e jornadas de trabalho mais longas que outros grupos de trabalhadores (ALMEIDA, 1997, pp. 151 e 152), além de ser particularmente afetada por práticas relacionadas às mudanças sofridas no mundo do trabalho desde os anos 60 (Ibidem, p. 142). A flexibilidade do tempo do trabalho é um problema também recorrente (CAVALCANTI, 2018, p.96; LULA, 2007).

A importância dessa situação no contexto laboral brasileiro fica clara ao considerar a importância numérica da categoria e o fato do setor supermercadista manter uma projeção econômica relevante, sendo um dos mais lucrativos no Brasil, sustentando ao longo dos anos uma expansão quase constante, marcada por retrocessos pontuais e recuperações, podendo manter o crescimento mesmo em épocas de crise. O faturamento do setor supermercadista em 2017 foi de 353,2 bilhões de reais, um crescimento nominal de 4,3% em relação a 2016, o que representou 5,4% do Produto Interno Bruto brasileiro daquele ano (ABRAS, 2018).

Essa dissertação apresenta os resultados da pesquisa sobre o trabalho na rede Condor Super Center, com um enfoque especial à questão do tempo e do controle de trabalho. A pesquisa contou, além da revisão bibliográfica, com uma pesquisa de campo que levantou informações por meio de entrevistas a trabalhadores, seguindo roteiro semiestruturado, além de observações *in loco*, e alguns procedimentos complementares, como levantamento de informações sobre a empresa na imprensa e levantamento em base de dados estatísticos, também entrevistamos um advogado que atuou no sindicato da categoria. Os resultados da pesquisa apontam para sérios problemas quando analisamos a questão do tempo, tanto em suas dimensões de duração, quanto de distribuição e intensidade, com uma indicação clara de prejuízo aos trabalhadores em sentidos mais básicos relacionados à organização e oportunidades em suas vidas, seja de formação, convívio familiar ou lazer, bem como indicando uma alta penosidade do trabalho resultando em dores e cansaço ao final do expediente, bem como problemas de saúde relacionados ao trabalho. O trabalho também constatou uma forma de gestão do trabalho com muita pressão combinada à constante ameaça de demissão por justa causa e abuso de advertências dadas aos trabalhadores, como prática corrente, fatores que impedem uma negociação mais horizontal com as chefias de melhores condições em relação a essa situação.

No primeiro capítulo apresentamos como foi desenvolvida a pesquisa, apontando os aspectos metodológicos mais relevantes. No segundo capítulo tratamos do contexto mais geral em que se inserem os supermercados, abordando o desenvolvimento da rede estudada e do setor supermercadista. O capítulo três trata da definição da atividade, descrição dos principais trabalhos reconhecidos e o perfil geral do trabalhador em supermercados no Brasil e no Paraná em comparação com o identificado na pesquisa. No quarto capítulo, por fim, tratamos das condições de trabalho, a questão da remuneração e do tempo. Apresentamos assim como se organiza o tempo de trabalho na rede Condor, a extensão da jornada, a distribuição e, a sua intensidade. Neste ponto abordamos ainda como acontece a organização da atividade e as ferramentas utilizadas pela empresa para o controle do trabalhador, onde as questões da pressão constante e flexibilização para alocação de trabalho se mostraram especialmente importantes. No fim do capítulo ainda abordamos rapidamente a questão sindical e política, pois, além de envolver fatos peculiares relacionados diretamente à rede em estudo, esses temas mostraram-se como definidores gerais do contexto estudado.

Por fim, na conclusão, tecemos uma síntese das reflexões da pesquisa e registramos os principais achados do estudo, seus significados, contribuições e possíveis desdobramentos.

Importante fazer um alerta: em março de 2020 a pesquisa de campo estava concluída e infelizmente não tínhamos recursos para recolher mais dados, portanto neste estudo não tratamos do impacto da pandemia de covid-19 no setor. A partir do nosso interesse nesse contexto durante esse período posterior, foi possível ter algumas informações não sistemáticas sobre o tema e tudo indica um grande impacto sobre os trabalhadores, o que demandaria talvez um trabalho específico sobre isso. Essas informações, que recebíamos aqui e ali, indicam que é provável que os problemas identificados neste estudo tenham sido agravados durante a pandemia e combinados ao medo por parte dos trabalhadores de adquirir a doença dada sua alta exposição, especialmente com regras pouco efetivas de controle sobre o movimento de pessoas nos espaços de loja e a morosidade ou pouca efetividade das medidas tomadas para barrar o contato com o vírus. Este é um tema certamente importante nas dinâmicas do setor em 2020 e 2021, especialmente relacionado à saúde do trabalhador, já que tratamos do fato concreto de que milhares de trabalhadores foram expostos ao vírus, certamente com muitos infectados, que fizeram o vírus circular, e, provavelmente, uma parte deles desenvolvendo complicações sérias, talvez até vindo a falecer da doença, devido a essa exposição.

CAPÍTULO 1 - COMO INVESTIGAR O TRABALHO NA REDE DE SUPERMERCADOS CONDOR: DESENHO DA PESQUISA

Neste capítulo apresentamos o percurso de construção desta dissertação sobre as particularidades das configurações de trabalho na rede Condor Super Center com um enfoque no tema do tempo e controle do trabalho, a partir da pesquisa empírica realizada junto aos trabalhadores, observação de campo e métodos complementares, como consultas documentais, orientada e coligida por trabalhos teóricos sobre temas relacionados a partir de revisão de literatura pertinente.

Para tratar desse percurso apresentamos a seguir a perspectiva metodológica adotada, o percurso e desenho da pesquisa e os procedimentos metodológicos.

1.1. PERSPECTIVA METODOLÓGICA

Para investigar o trabalho nos supermercados optamos por seguir a abordagem sociológica proposta por Florestan Fernandes (1972) em “Fundamentos empíricos da explicação sociológica”, obra na qual o autor discute a relação entre a pesquisa empírica e construção teórica sociológica. Tratando assim de forma geral e reflexiva como deve acontecer a coleta de dados e a posterior reconstrução descritiva e análise do objeto pesquisado para que ao final do processo tenhamos um construto teórico que contribua para a compreensão científica de nosso objeto. Nesse sentido, ainda que não trate especificamente dos procedimentos concretos empregados, o autor explica quais os tipos de informações entre as que encontramos na realidade, quando em contato com objeto, que colaboram para a construção de nosso objeto teórico, além de como articulá-lo a complexos mais abrangentes.

Nessa perspectiva, estudamos o trabalho nos supermercados como aparece na sua realidade específica na rede Condor destacando suas determinações particulares e sua relação com processos mais abrangentes e genéricos do setor e do mundo do trabalho de forma geral. Essa abordagem segue as indicações propostas por Marx (a partir da obra hegeliana³) no cam-

3 Ainda que em Hegel acabem subordinadas à lógica, ganhando uma extensão idealista de acordo com a crítica de Marx, que inverteu essa subordinação, seguindo Lukács (p. 220, 2012) “Toda a filosofia de Hegel se orienta essencialmente para o conhecimento da sociedade e da história. Por isso, suas categorias – no que se refere à sua essência específica – são dirigidas para essa esfera de ser. Mas, por estarem subordinadas à lógica, essas categorias aparecem quase sempre generalizadas para muito além dessa esfera do ser” e ainda: “Por outro lado, e em estreita ligação com isso, é preciso mencionar a já citada crítica do jovem Marx, para quem Hegel, em vez de expor na filosofia da história as conexões reais, aplica em sentido formal as conexões lógicas, no que novamente se expressa a violação conceitual da ontologia pela lógica” (Ibidem, p. 224).

po da teoria do conhecimento, uma abordagem materialista e histórica, que procura trazer à teoria, na forma de categorias, os objetos da realidade a partir deles mesmos (o seu ser - uma ontologia) e não de noções preconcebidas logicamente⁴, seguindo também a proposição de trabalhar com a noção de totalidade, i.e., da unidade das diferenças e suas mediações dialéticas⁵ que conformam um complexo unitário. Assim “(...) partimos dos próprios indivíduos reais e vivos, e consideramos a consciência unicamente como a sua consciência. (...) é na vida real que começa, portanto, a ciência real, positiva, a análise da atividade prática, do processo, do desenvolvimento prático dos homens” (MARX, ENGELS, p. 20, 1998).

Ao observarmos nosso objeto, no caso o trabalho nos supermercados de uma rede específica, seguindo tal concepção, sabemos que faz parte de uma totalidade mais abrangente: o trabalho nos supermercados de modo geral (e seus níveis mais próximos, este trabalho a nível estadual, nacional). Nesse nível mais amplo compartilha a similaridade de vários processos que conformam este objeto mais abrangente, que por sua vez é parte de objetos mais abrangentes, como o trabalho assalariado de forma geral e assim por diante, até o nível mais geral da sociedade humana, da mesma forma que apresenta suas próprias particularidades.

Abordamos ainda o problema sobre a consideração que o trabalho é um fator estruturante de qualquer sociedade, no sentido da produção para as necessidades de qualquer agrupamento humano em seu intercâmbio com a natureza (MARX, ENGELS, p. 10-11, 1998), e em seus reflexos no seu intercâmbio entre os seres humanos e consigo mesmos⁶ derivados dessa relação estruturante, e assim para a compreensão de cada variedade social deve-se levar em consideração esta relação. Essa indicação nos leva a noção de que para entender a sociedade capitalista é preciso entender o trabalho no capitalismo de forma geral e para tanto é preciso ter em mente que na sociedade burguesa a questão da necessidade tornou-se especialmente complexa porque se o intercâmbio de todas as outras sociedades para a satisfação das necessidades materiais estava ligado diretamente a atores sociais humanos, o processo de produção

4 Seguindo Lukács (p. 250, 2012) novamente “a teoria do conhecimento do marxismo enquanto doutrina da dialética subjetiva pressupõe sempre uma ontologia (ou seja, uma doutrina da dialética objetiva da realidade) e dado que ela concebe a mimese como forma autônoma da reprodução da realidade no pensamento”.

5 “A dialética da realidade que é conhecida pela razão consiste no seguinte: os momentos da realidade são simultânea e indissolivelmente independentes e vinculados, de tal modo que sua verdade é falsificada tão logo se atribua a um desses aspectos um significado absoluto, que exclua o seu contrário, mas também quando as diferenças e as oposições são eliminadas em sua unidade. Essência, aparência e fenômeno são, portanto, determinações de reflexão na medida em que cada qual expressa essa relação; todo fenômeno é essência que aparece, toda essência aparece de algum modo” (LUKÁCS, p. 254, 2012).

6 Ao discutir a alienação em Marx, Mészáros (p. 20, 2006) explicita quatro relações fundamentais: (1) do ser humano com a natureza, (2) do ser humano consigo mesmo (da sua própria atividade), (3) do ser humano com seu ser genérico (como pertencente à humanidade) e (4) do ser humano com os outros seres humanos.

do capital inaugura uma necessidade nova, ligada a um ator social não-humano, o próprio capital, a necessidade de se autovalorizar indefinidamente⁷.

O trabalho no capitalismo, i.e., o trabalho assalariado, aparece assim como uma mediação de segunda natureza não para satisfazer necessidades humanas mas para satisfazer as necessidades do capital, às quais nem mesmo as suas personificações (nas classes dominantes) podem ter controle efetivo. As necessidades humanas, é claro, precisam continuamente ser satisfeitas mesmo com essa inversão, contudo, isso acontece como um segundo momento no metabolismo social passando primeiro pela subordinação às necessidades do capital, o que quer dizer, em termos bem sintéticos, vender sua força de trabalho para ser consumida em algo útil à expansão do capital em troca de salário e com ele satisfazer suas necessidades primárias. O ser humano é instrumentalizado pelo capital em uma relação alienada com consequências alienantes muito abrangentes para o desenvolvimento humano de forma geral.

Colocar isto é importante para diferenciar de outras abordagens, mas por si só nada diz sobre a particularidade do setor aqui em estudo. É necessário evidenciar como tais formas gerais aparecem na particularidade, e para tanto é necessário situá-lo em seu contexto específico. Nesse sentido, o setor supermercadista e, de forma mais abrangente, o varejo de autoatendimento, fazem parte de um setor específico na economia capitalista, o comércio, onde se realiza de fato o valor produzido no setor de produção.

Seguindo esta visão, o processo de valorização como totalidade, descrito por Marx, se inicia na compra dos meios de produção e de força de trabalho, mas não se esgota na venda da indústria para intermediadores: engloba ainda todos os processos até a compra final (para consumo) dessa mercadoria (CARCANHOLO, 2005). Isso localiza o momento específico em um amplo processo de que depende tanto da produção quanto da realização do valor – um valor que não se realiza é como não tivesse sido produzido. Dessa forma, o comércio compreende uma fase do processo de produção de valor, sendo uma atividade necessária, ainda que a produção do valor, estrito senso, aconteça sempre no setor de produção.

7 Como coloca Mészáros (p. 138, 2002): “não é a “intenção” ou “motivação para acumular” dos capitalistas individuais que decide a questão, mas o imperativo objetivo da expansão do capital. Sem conseguir realizar seu processo de reprodução expandida, o sistema do capital desmoronaria – mais cedo ou mais tarde, mas com certeza absoluta. No que diz respeito às motivações e “intenções subjetivas”, cada uma das personificações do capital “deve pretender”, por assim dizer, os fins delineados pelas determinações expansionistas do próprio sistema e não seus próprios “fins egoístas”, como indivíduos particulares. Sem impor a afirmação deste primado irracional do imperativo expansionista sobre todas as “motivações” e “intenções pessoais”, o domínio do capital não se sustentaria nem no mais curto dos curtos prazos. Em sua mais íntima determinação, o sistema do capital está totalmente orientado para a expansão – o que significa que está voltado nessa direção a partir de seu próprio ponto de vista objetivo – e é impelido pela acumulação, em termos da necessária instrumentalidade de seu objetivo projetado”.

Além da localização na estrutura econômica também é preciso situar as condições de trabalho dos supermercados no contexto geral do mundo do trabalho e das suas importantes reconfigurações e transformações recentes. Acerca desse aspecto, a partir da década de 70 podemos observar um movimento constante de degradação das condições de trabalho, em especial na Europa (HARVEY, 1989, CASTEL, 1998). É claro que o contexto brasileiro é muito diferente do europeu, em nenhum momento passamos por um período de estabilidade no emprego combinada a garantias de proteção social para a maioria dos trabalhadores. Contudo, os processos de precarização que vemos no Brasil, a partir de uma condição já degradada do cenário do trabalho, herdada historicamente, estão relacionadas com os mesmos processos que atingiram com maior contraste os países centrais da economia capitalista, além do que, devemos considerar o enovelamento das cadeias produtivas que desde o pós-guerra até a atualidade puderam ligar praticamente todas as economias.

Vários autores se debruçaram nas transformações que o capitalismo sofreu nestas últimas décadas. Segundo David Harvey, o objetivo das transformações introduzidas no mundo do trabalho foi quebrar a rigidez dos modos de organização que prevaleceram no pós-guerra e se erigiram sob as condições de um trabalho estável – um poder do trabalho institucionalizado em sindicatos reconhecidos e fortes – e um alargamento de direitos e garantias relacionados ao trabalho (HARVEY, 1989, p. 147). O autor argumenta que a crise que se abateu sob o sistema no início da década de 1970 interrompeu a forma de acumulação deste modelo baseado no fordismo/taylorismo e no keynesianismo, devido à desaceleração do crescimento e a rigidez que as relações de equilíbrio entre o capital, o Estado e o trabalho organizado mantinham (Ibidem, p. 141-172).

O desenvolvimento do setor supermercadista, especialmente a partir da década de 50, está relacionada diretamente com a aceleração do tempo, um dos fatores apontados por Harvey (1989, p. 306-307), os ciclos de investimentos de capital devem se acelerar para tanto é preciso que os produtos escoem com maior facilidade. O supermercado torna o consumo facilitado colocando num mesmo espaço uma série de produtos com que os clientes podem se servir de forma autônoma, apenas registrando-os e pagando-os à saída. Mas não é só na sua função específica que os supermercados vão ser afetados por estas transformações, pois estas novas práticas tanto de organização do trabalho como as que se relacionam com a organização coletiva e com as lutas sindicais e seus desdobramentos políticos acabam por ter uma forte in-

fluência em todo o mundo do trabalho, com muitas implicações nas condições de trabalho e em especial à questão do tempo.

Os trabalhadores em supermercados se inserem no grande grupo de trabalhadores do comércio. A categoria surge na transição que o mundo capitalista sofre na primeira metade do século XX com a cada vez menor representatividade do comércio de balcão – em que o produto era requisitado pelo cliente e disponibilizado pelo comerciante que o atendia –, para a atual forma baseada no varejo de autoatendimento, em que o próprio consumidor passa a se guiar pelas prateleiras para pegar os produtos que necessita, efetuando a checagem e o pagamento na caixa à saída.

Seguindo as perspectivas e os desdobramentos expostos que situam nosso objeto, buscamos entendê-lo em suas especificidades e processos particulares sempre combinados a tendências de maior alcance presentes na atualidade do processo de trabalho capitalista.

1.2. PERCURSO E DESENHO DA PESQUISA

Iniciamos a pesquisa com uma preocupação em torno dos desdobramentos de caráter político-sindical, buscando indagar como os trabalhadores de supermercados se localizariam no interior da classe trabalhadora - a partir da noção de que esta é a “classe-que-vive do trabalho” e assim formam uma coletividade com interesses comuns (ANTUNES, p. 101, 1999). Ainda não tínhamos clareza de qual seria o recorte. Contudo, abandonamos este caminho à medida que partíamos de pressupostos muito amplos, sem visualizar em detalhes o cotidiano profissional e quem são estes trabalhadores – além de termos observado a baixa participação em movimentações de caráter coletivo, como organização em sindicatos e outras formas de mobilização ou resistência organizada, que são essenciais nessa problemática.

Era necessário se debruçar, antes de tudo, sobre as condições de trabalho e o perfil do trabalhador em supermercados. Essa mudança de diretriz levou à reelaboração do enfoque inicial, nas relações de classe, para um olhar direcionado às configurações do trabalho no setor, também decidimos procurar um recorte que permitisse investigar uma situação mais específica, assim surge a ideia de pesquisar o trabalho na rede de supermercados Condor.

A escolha da rede Condor se deu por diversos motivos. Além do destaque negativo nas notícias a respeito dos descumprimentos da legislação trabalhista - o que por si só não configura um caso especial, já que é prática corrente em diversas empresas do setor e em di-

versos setores da economia - trata-se de uma rede com grande participação no setor de supermercados. No ranking da Associação Brasileira de Supermercados (ABRAS) de 2015, o Condor foi o sétimo maior grupo em faturamento a nível nacional (RANKING, 2015) (refere-se ao exercício de 2014); no ano seguinte a rede manteve-se entre os dez maiores faturamentos, mas caiu duas posições (RANKING, 2016), depois a rede decidiu não participar mais da pesquisa, alegando que estavam sendo incluídas na pesquisa outras atividades fora do ramo supermercadista o que distorceria o ranking (MATTOS, 2017). Além disso, a empresa tem uma importância regional evidente: em 2016 teve o terceiro maior faturamento entre os varejistas do Paraná, atrás apenas do Grupo Boticário e da rede de supermercados Super Muffato (PARANÁ, 2017).

Dessa forma, abordar essa rede nos traz a oportunidade de contribuir com uma maior compreensão sobre as particularidades do trabalho nos supermercados, considerando o porte e a capacidade de influência da rede, ao mesmo tempo explorar um campo ainda pouco estudado, já que a maioria das pesquisas existentes sobre o setor supermercadista no Brasil (e não são muito numerosos) focam nas redes controladas por grupos estrangeiros, compreendendo que estes tendem a estabelecer os padrões gerais de negócio. Também não encontramos nenhum estudo específico sobre o tema com foco na rede Condor ou sobre a categoria dos trabalhadores em supermercado do Paraná, sendo um contexto ainda não explorado no universo dos estudos do trabalho.

No curso da pesquisa um dos assuntos que se mostrou particularmente importante foi o tempo de trabalho. Constataram-se jornadas flexíveis (tanto de horários – trabalhadores sem horário fixo –, como quanto às folgas, e até em relação à hora do almoço) e extensas, exigência de grande concentração no trabalho, proibição de intervalos (mesmo para ir ao banheiro), tensão relativa ao controle de trabalho, dores e cansaço devido à jornada, desrespeito às regras que limitam horas extras e problemas na compensação dos bancos de horas e falta de tempo para atividades fora do trabalho decorrentes desses problemas. Assim empreendemos um aprofundamento da revisão bibliográfica sobre o tema e demos na pesquisa um maior enfoque à questão.

Uma vez que o trabalho no supermercado abrange uma diversidade muito grande de atividades, considerando o tempo exíguo para fazer a pesquisa, decidimos estabelecer um recorte nos trabalhadores operacionais, que têm uma presença numérica destacada, como operadores de caixa, repositores, vendedores, balconistas, empacotadores, açougueiros, padeiros,

peçoal da limpeza e da segurança (entre outras funções). Assim se estabeleceu nosso objeto de investigação, o trabalho na rede de supermercados Condor Super Center, com recorte nas funções operacionais e o enfoque temático no tempo de trabalho.

O objetivo geral da pesquisa, que tem um caráter exploratório, é conhecer as dinâmicas de trabalho nos supermercados Condor, com especial ênfase no tempo de trabalho. Nesse sentido, buscamos compreender como se organiza as dimensões da extensão, distribuição e intensidade do tempo de trabalho nessa rede, e como se relaciona com as atividades concretas exercidas pelos trabalhadores, bem como sua relação com as práticas de organização e controle do trabalho na empresa. Conhecer o perfil desse trabalhador também é um objetivo, embora subsidiário, da pesquisa.

1.3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta parte apresentamos os procedimentos metodológicos empregados na investigação, aproveitando para comentar alguns percalços e adaptações que levaram ao desenho final de tais procedimentos. O central foi a pesquisa de campo que permitiu levantar as informações *in loco*, nesse sentido foram realizadas entrevistas com trabalhadores e observação de campo, além de outros procedimentos complementares. Também fizemos levantamentos em fontes secundárias, como bancos de dados, matérias publicadas na imprensa e documentação.

Para organizar o trabalho, dividimos as tarefas da pesquisa em duas fases. A primeira corresponde à revisão bibliográfica, na busca de traçar um quadro geral sobre temas sensíveis à pesquisa. Estabelecemos assim uma compreensão segura sobre diversos temas que perpassam a investigação, bem como, por meio dela, contextualizamos a discussão com processos mais amplos relacionados ao funcionamento do setor supermercadista, seu desenvolvimento e localização econômica, bem como sua relação com as cadeias produtivas. Tais procedimentos continuaram durante todo o trabalho, à medida que as informações levantadas no curso da pesquisa demandavam novas leituras.

A segunda fase corresponde tanto à pesquisa de campo, que se consistiu em entrevistas com trabalhadores com roteiro semiestruturado e observação *in loco*. Quanto aos procedimentos complementares, realizamos levantamento em base de dados (explicado a seguir), levantamento de notícias na imprensa e análise de documentos, como convenções coletivas. Também realizamos uma entrevista com um advogado que trabalhou para o sindicato dos tra-

balhadores em supermercados, o SIEMERC, no território que concentra a maior parte das lojas da rede, a Região Metropolitana de Curitiba (RMC), juntamente ao litoral do Paraná.

1.3.1. A pesquisa de campo

A pesquisa de campo foi desenhada com os objetivos de conhecer as condições de trabalho na rede selecionada, com foco nas lojas na região de Curitiba. Abaixo apresentamos um relato de como ela foi conformada e implementada. O período investigado contempla os anos de 2018 (visitas preliminares), 2019 e 2020, especialmente o período de julho de 2019 a março de 2020, que engloba o período de entrevista com os trabalhadores (setembro e outubro de 2019) e observação de campo.

Preliminares - Antes de iniciar um trabalho sistemático, fizemos algumas incursões prévias e exploratórias do campo. Foram visitas a supermercados da RMC, nas quais buscamos observar esses espaços e como as pessoas nele interagem, com foco no trabalho. Também mantivemos diálogo com trabalhadores, quando possível, no interior mesmo das lojas ou nas redondezas (durante os intervalos, fora da loja e em pontos de ônibus), sem se apresentar como pesquisador. Isso foi essencial para o planejamento da pesquisa, ainda que não tenha revelado as dificuldades que seriam enfrentadas posteriormente.

A importância da pesquisa de campo reside no fato de que ela permite acesso direto ao cenário de trabalho e aos trabalhadores, possibilitando o contato com informações que não estão disponíveis por fontes secundárias – já que estas geralmente são produzidas com enfoque específico. Segundo Becker (1993, p. 91) o contato contínuo com aqueles que se estuda permite um cruzamento de diversas informações levantadas em diferentes momentos, podendo testar conclusões tiradas anteriormente e separar o que é ou não eventual. A partir da experiência empírica com o objeto é possível ter contato com ele na sua forma concreta, material e específica, em complemento à experiência teórica, já que toda teoria implica necessariamente generalizações em vários níveis, aproximações e descarte do eventual, e até mesmo de certas particularidades.

Para o planejamento original, que teve de ser revisto, foram produzidos cinco roteiros para aplicação junto aos trabalhadores. Um principal sobre condições de trabalho e quatro suplementares, que abordavam respectivamente: ações coletivas, trajetória profissional, perfil

educacional e transporte/impactos fora do trabalho. O objetivo inicial era entrevistar cerca de 15 trabalhadores, em duas lojas da rede selecionada.

Os roteiros foram construídos com base na revisão bibliográfica feita até aquele momento. Realizamos duas entrevistas de teste: a primeira com um repositor do Walmart, indicado por um contato pessoal; e outra com um ex-funcionário de um pequeno mercado na região do bairro Cidade Industrial de Curitiba (CIC). A intenção foi avaliar a extensão dos roteiros e revisar as perguntas à medida da necessidade. Os testes mostraram que o uso de todos os roteiros dificultaria as entrevistas, dada sua extensão, pois foi necessário cerca de duas horas para a aplicação – e em ambos os casos os entrevistados já demonstravam cansaço e falta de paciência. Dessa forma, decidimos aplicar apenas o roteiro principal, que foi enxugado e reformulado para incorporar algumas perguntas mais importantes, presente nos roteiros complementares (o roteiro está disponível no Apêndice 1).

O objetivo do roteiro aplicado aos trabalhadores foi levantar informações objetivas sobre seu trabalho e, indiretamente, informações sobre o funcionamento da loja, além de percepções sobre alguns temas abordados.

Desenvolvemos ainda um questionário adicional para ser aplicado à gerência das lojas, cujo objetivo era levantar informações sobre a gestão das lojas e a relação da gerência com a rede. Pretendíamos aplicar não só à rede em questão mas também em outras redes para podermos situar o objeto. Infelizmente abandonamos essa estratégia, pois tivemos dificuldades na abordagem dos gerentes e, diante da reação inicial e considerando ainda o conhecimento prévio da postura da rede em questão, ficamos receosos de haver algum tipo de reação que pudesse prejudicar as entrevistas com os trabalhadores. Como colocado no Relatório de Campo I (disponível na íntegra no Apêndice 2):

A recepção dos gerentes foi de grande desconfiança, primeiro em relação à qualquer motivo que prejudicassem às vendas, em especial incomodassem os clientes fazendo entrevistas com eles, além disso, ficou clara que estavam incomodados, especialmente com a ideia de observar o local e falar com os trabalhadores, apesar de não verbalizarem isso, minha percepção é que sua atitude inicial de desconfiança piorava quando eram propostos esses procedimentos de pesquisa. [Relatório de Campo 001 - produzido em 23 de agosto de 2019] (CHOINSKI, 2019).

Com isso mudamos também a estratégia inicial de abordagem dos trabalhadores, que consistia em pedir autorização às gerências para a pesquisa.

Sobre a aplicação das entrevistas - o contato com os trabalhadores foi feito no lado de fora das lojas, explicando do que se tratava a pesquisa e convidando o trabalhador para

conversar em um local mais confortável, fosse nos intervalos ou saída do trabalho, a critério do trabalhador.

Durante essas abordagens os trabalhadores diziam não ter tempo, ou demonstravam impaciência para responder as perguntas realizadas. Dessa forma, dadas as constantes negativas dos trabalhadores, flexibilizamos o método de coleta das informações, de modo que no momento da abordagem inicial conseguíamos informações básicas e algumas vezes começávamos a entrevista, combinando com o trabalhador de terminar a entrevista por meio eletrônico ou em outra ocasião.

O roteiro aplicado foi construído para levantar as informações sobre o perfil etário e de gênero do trabalhador; as características do trabalho, como jornada e controle do processo de trabalho; a percepção do trabalhador sobre suas atividades, colegas, chefias e clientes, além dos principais pontos negativos e positivos do emprego; entre outras questões como medo de ser demitido, impactos do trabalho na saúde e como foi a entrada neste trabalho, entre outros pontos. Tivemos como preocupação não induzir as respostas dos entrevistados, para tanto buscamos elaborar as perguntas de modo a captar informações objetivas, o que foi possível em relação à maioria das informações que estavam sendo levantadas, e naquelas de caráter subjetivo buscamos deixar o mais aberta possível, para que o trabalhador explicasse a situação em pormenores. A pergunta era lida para o trabalhador (e mostrada no questionário quando julgávamos necessário) e as dúvidas dirimidas no curso da entrevista, baseando-se sempre nas dimensões que estavam sendo pesquisadas. Quando da entrevista por meio digital, mandamos as pergunta por meio de aplicativo de mensagem (Whatsapp) e nos colocamos à disposição para dirimir quaisquer dúvidas, o que fazíamos fosse quando o trabalhador pedia, fosse quando percebíamos que o trabalhador não havia compreendido. Nesses casos, ao combinar com o trabalhador entregávamos também o roteiro impresso, para que pudessem consultar as perguntas, facilitando a comunicação - à medida que iam respondendo, reuníamos essas respostas em um arquivo para cada trabalhador. Normalmente, como acontecia na entrevista presencial, pedíamos para o trabalhador complementar as respostas, ao julgar que mais informações eram necessárias ou poderiam ser interessantes para a pesquisa.

Depois disso, o processo de tratamento do material coletado foi a transcrição das entrevistas, quando gravadas⁸, e produção de relatórios para posterior análise, para permitir a re-

⁸ Devido a dificuldades no campo parte significativa das entrevistas foram sendo coletadas aos poucos por meio de plataformas digitais depois de um primeiro contato ou ainda procedeu-se a entrega do questionário para preenchimento para o trabalhador. Maioria dos trabalhadores abordados alegaram não ter tempo para responder e muitos que se dispunham a responder desistiam posteriormente de marcar um horário para efetivar a entrevista.

construção da situação investigada, coligindo com os complexos apreendidos na revisão bibliográfica e nos demais procedimentos de pesquisa. O Quadro 1 traz informações sobre o perfil básico dos trabalhadores que responderam as entrevistas:

QUADRO 1 - RESUMO DAS INFORMAÇÕES DOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS

Nº	Gênero	Idade	Cargo	Contrato
1	M	24	Repositor	Formal / direto
2	F	25	Repositora	Formal / direto
3	M	17	Empacotadora	Menor Aprendiz
4	F	23	Operadora de caixa	Formal / direto
5	M	28	Repositor	Formal / direto
6	F	43	Repositora	Formal / direto
7	M	20	Operador de caixa	Formal / direto
8	M	29	Repositor	Formal / direto
9	F	34	Operadora de caixa	Formal / direto
10	F	28	Operadora de caixa	Formal / direto
11	F	17	Empacotadora	Menor Aprendiz
12	F	22	Repositora	Formal / direto
13	M	20	Repositor	Formal / direto
14	M	23	Repositor (hortifruiti)	Formal / direto
15	F	27	Operadora de caixa	Formal / direto

Fonte: o próprio autor (2020).

Observação de campo - Além das entrevistas, realizamos incursões de observação de campo, empreendidas como se fossemos clientes da rede – tal estratégia resultou na coleta de informações importantes e uma visão detalhada dos processos de trabalho no espaço de vendas. Foram visitadas 8 lojas da rede em Curitiba e em outras duas cidades da RMC (não discriminamos as lojas para dificultar a identificação dos trabalhadores que fizeram as entrevistas).

Levantamento de dados - Um procedimento complementar para compreender melhor o perfil socioeconômico nacional e estadual da categoria de trabalhadores em supermercados foi um levantamento de dados nas bases da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua (PNAD Contínua), realizada pelo IBGE. Isso nos permitiu contextualizar a situação dos trabalhadores da rede Condor comparativamente ao conjunto de trabalhadores no estado e no país. A pesquisa oferece uma base de dados abrangente e consistente sobre o trabalho no Brasil, dando a possibilidade de recuperarmos as informações dos trabalhadores de supermercado por meio de microdados.

Com este procedimento tivemos três propósitos: o primeiro foi traçar o perfil socioeconômico dos trabalhadores em supermercados com as seguintes componentes (a) perfil etário, (b) perfil de gênero, (c) perfil racial, (d) perfil familiar, (e) condições de trabalho. O se-

gundo propósito foi de verificar a evolução de algumas características dos trabalhadores em supermercados no recorte longitudinal de 2012 a 2019⁹. E, por fim, pretendíamos determinar a representatividade numérica desses trabalhadores e de suas famílias, no Brasil e no Paraná. Optou-se por se trabalhar com as bases de microdados, extraindo-os em recortes nacional e estaduais por meio de processamento digital¹⁰, Esses dados são apresentados principalmente ao tratar do perfil dos trabalhadores no Capítulo 3.

Por fim, realizamos uma entrevista com um advogado que atuou junto ao SIEMERC, tendo atendido diversos casos de trabalhadores da rede Condor, o objetivo foi comparar e aprofundar as informações obtidas na pesquisa de campo, bem como buscar mais detalhes sobre as práticas da empresa. Essa entrevista foi baseada em um roteiro de perguntas, mas na maior parte do tempo teve um formato de entrevista aberta, na busca de aprofundar os detalhes das informações trazidas por este profissional.

De modo subsidiário, um outro procedimento foi participar e acompanhar as discussões de alguns grupos virtuais de trabalhadores em supermercados em redes sociais, com o objetivo de compreender melhor o trabalho no setor, apesar de não aparecer neste trabalho de forma explícita, devido ao fato de haver a participação de trabalhadores de várias empresas e regiões do país, serviu como uma espécie de ambientação para a pesquisa. Também fizemos um levantamento de greves no setor que foram noticiadas na imprensa online nos anos de 2019 e 2018, com o objetivo de compreender estes processos. Notícias sobre o setor publicadas na imprensa nos ajudaram com informações de modo geral, como vimos na introdução e podemos ver na Parte 4 do Capítulo 4, em que tratamos da representação sindical e de desdobramentos políticos que afetam o setor - bem como do ativismo da rede Condor nessas esferas.

No próximo capítulo discorreremos sobre os desenvolvimentos do setor de supermercados e sua localização na estrutura socioeconômica da atualidade, buscando suas ligações com a rede em estudo, bem como apresentamos a trajetória dos supermercados no Brasil e suas ligações com o desenvolvimento da rede Condor.

9 Para o levantamento fizemos os seguintes procedimentos: 1 – Compreensão da metodologia da PNAD Contínua; 2 – Estudo dos conceitos e variáveis; 3 – Desenho dos dados a serem gerados; 4 – Preparação do banco de dados e testes com o software; 5 – Desenho das consultas; 6 – Deflacionamento.

10 Durante a pesquisa houve uma mudança de software devido à descontinuidade do suporte e atualização da primeira opção (o software SAS) passando a partir de 2019 a se utilizar o software IBM SPSS Statistic 20 (SPSS).

CAPÍTULO 2 - O DESENVOLVIMENTO DOS SUPERMERCADOS E A REDE CONDOR

Para entender a dinâmica de trabalho nos supermercados é preciso antes observar como a atividade se desenvolve e se integra na estrutura econômica e social, destacamos nesse capítulo como o setor se integra a alguns dos complexos fundamentais relacionados ao setor do comércio, que vai ditar os rumos do setor de autoatendimento em particular e dos supermercados, como parte deste. Tratamos na primeira parte deste capítulo de alguns temas relacionados a isso como a função do comércio na economia baseada na produção de capital, o florescimento urbano no capitalismo, o consumo de massas e a estrutura do setor de autoatendimento, buscando articular esses temas e fazer as ligações com a rede Condor. Na segunda parte tratamos do desenvolvimento do setor no país, destacando ligações com a trajetória e desenvolvimento da rede Condor.

2.1. CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÔMICAS DO SETOR SUPERMERCADISTA

Desenvolvimento do comércio - É possível dizer que, de forma genérica, o comércio configura uma relação muito antiga envolvendo a compra e venda de produtos. No entanto, na história da humanidade ele foi em geral uma relação marginal nos modos de produção mais antigos, ligado a algumas trocas de excedentes e situações especiais, com pouca influência na maior parte das relações centrais de produção desses sistemas. O comércio torna-se central para a sociabilidade à medida que o modo de produção capitalista começa sua expansão entre o século XIV e XVI. Esta será uma das características fundamentais da sociedade moderna, que emerge de processos históricos abrangentes como consequência do definhamento da sociedade feudal e ascensão de uma sociedade regida pela produção do capital, com grande desenvolvimento urbano, consolidado no século XIX e uma enorme expansão no século XX, aparecendo como um processo global que acabou por incluir uma parte considerável da população mundial no que podemos chamar de cultura do consumo.

Como processo econômico (considerando a Teoria de Valor de Marx) o comércio tem a função da realização da mercadoria que foi produzida na indústria, estabelecendo uma relação sociometabólica com os setores industriais, que dele dependem para levar as mercadorias ao consumidor final em grande escala. Em outras palavras, o capital comercial transforma o

capital-mercadoria em capital-dinheiro, essa é originalmente uma função do próprio capital produtivo, que, neste círculo, é uma função improdutivo (já que o trabalho empregado não produz valor, aparecendo apenas como gasto administrativo para a indústria) (MARX, 1981, p. 194). Com o tempo essa função se torna um setor especializado, devido às vantagens que traz à produção. Como aponta Marx (1981, p. 194), o setor comercial traz indiretamente o aumento da mais-valia porque ajuda a expandir o mercado e a divisão de trabalho entre diferentes capitais, permitindo que o processo global de produção opere em larga escala, aumentando sua produtividade e sua acumulação. Aponta ainda que o capital comercial encurta o tempo de circulação - já que o processo agora está dividido em dois momentos e, logo que o industrial vende seu produto, ele já tem em mãos o dinheiro (como capital-dinheiro) para iniciar um novo ciclo de investimentos - o que aumenta a taxa de mais-valia em relação ao capital inicialmente investido (adiantado), elevando a taxa de lucro. Por fim, ao economizar com as operações de venda, o industrial diminui a quantidade de capital investido na esfera de circulação, que assim pode ser empregado diretamente na produção.

Apesar de observarmos grandes modificações na economia capitalista desde o século XIX, tal função do capital comercial continua atual, mantendo a tendência engendrada por estes processos, que resultam num aprofundamento cada vez maior da especialização. Tal processo leva, inclusive, à conformação de setores comerciais com enfoque específico, caso dos supermercados, sempre adaptando-se às necessidades que foram surgindo ao longo do tempo.

A especialização leva a uma lógica de racionalização do comércio em um mundo urbano em crescente expansão e uma cidade cada vez mais povoada. O surgimento dos supermercados coincide com a conformação do que Castel (1998, p. 517) chamou de sociedade salarial, quando os trabalhadores passam a exercer um papel importante não só na esfera da produção como também na esfera do consumo, como estabelecido a partir da crescente hegemonia do fordismo e da amplitude das políticas e práticas keynesianistas (HARVEY, 1989). Desta forma, os supermercados se fixaram como parte do cenário urbano e um setor em constante expansão durante o século XX, a partir de seu surgimento, e nestas primeiras décadas do século XXI.

Origem e desenvolvimento - Os supermercados se estabelecem nos Estados Unidos (EUA) na década de 1930 em meio à grande depressão que seguiu à Crise de 29 (CAVALCANTI, 2018, p.99), mas é apontado como uma forma em vias de desenvolvimento ainda na década de 1910, com o surgimento de algumas lojas de autosserviço. A diferenciação básica

destes novos comércios, com a representativa loja Pigly Wigly, é que apesar de terem a característica do autosserviço ainda tinham uma forma pouco desenvolvida em comparação com os supermercados, com uma variedade pequena de produtos e espaços restritos.

As lojas da década de 1930, que já compõe de fato as características de supermercados, se diferenciam por abranger já uma grande variedade de produtos padronizados e explorar uma estratégia comercial de ganhos de escala, venda de muitos produtos com baixa margem de lucro - o que caracteriza a atividade - diferente das mercearias e outros tipos de comércio que o supermercado veio concentrar num só espaço. Aparecem nos EUA como uma solução para o contexto da recessão tanto por oferecer produtos mais baratos aos consumidores como pela economia de pessoal proporcionada pelo autosserviço. Tais lojas foram instaladas nos barracões de fábricas que haviam falido na crise de 29. (CAVALCANTI, 2018, p. 99).

Essa consolidação ocorrida num momento de crise pode ser entendida pelo processo de aceleração da concentração de capitais que são marcantes nesses períodos. Um supermercado, mesmo num contexto em que existem espaços disponíveis que podem ser adquiridos a um preço corroído, depende de um investimento maior do que um pequeno comércio, como uma mercearia, contudo, relativamente a toda a atividade que concentra em um só espaço, é um investimento menor em relação aos ganhos de escala que proporciona. Nesse sentido ele é um capital mais produtivo porque é mais lucrativo. A composição do capital em relação ao pequeno comércio muda, com uma maior presença do capital constante em relação ao capital variável (trabalho), já que, relativamente, é necessário menor investimento na contratação de trabalhadores e maior investimento no espaço, mobiliário, produtos, etc., tendência que se acelera nos períodos de crise.

A primeira metade do século XX marca nos EUA uma grande expansão urbana do país e um constante êxodo rural, com a crescente inclusão de trabalhadores na esfera do consumo, o desenvolvimento de nichos de mercado e de novos produtos (como eletrodomésticos, cosméticos, automóveis) e do desenvolvimento de novos meios de comunicação como o cinema e o rádio, e com eles a profissionalização da publicidade, o que compõe também uma nova cultura de consumo (ILLOUZ, 2009, p.31-32), acompanhado de um aumento da renda média para inclusão do trabalhador na esfera de consumo (CASTEL, 1998, p. 416), que vai tornar mais propício o ambiente para o surgimento dos supermercados.

O início do desenvolvimento do fordismo coincide com este período e se articula com essas transformações. A necessidade de consumo e produção em massa estão interligados

a este processo. Cavalcanti (2018, p.100-101) aponta que a popularização do automóvel também fez parte do processo de consolidação dos supermercados, junto com as lojas maiores viam também os estacionamentos. Concentrando assim diversos tipos de comércios antes dispersos no espaço urbano, como “o açougue, a quitanda, a padaria, o empório e as lojas de secos e molhados” (PITAUDI apud CAVALCANTI, 2018, p. 101) em comércios concentrados que podem estar mais dispersos numa área que antes era mais restrita (em geral nos centros da cidade). Isso substitui a dinâmica de concentração comercial em centros que poderiam ser percorridos a pé.

Supermercados e a cidade - O setor supermercadista, portanto, está muito ligado ao fenômeno da urbanização, especialmente ao surgimento das grandes cidades ao longo do século XX. Nesse espaço, cumprem a função de tornar o acesso ao consumo prático e econômico para as massas urbanas e o exército de trabalhadores, de que depende o capitalismo, considerando a rotina cronometrada na sociedade que engendra, como discorre Thompson (1998). Portanto, além de ser um negócio, o supermercado é um espaço onde diversas necessidades sociais são supridas. Do ponto de vista do consumidor urbano o supermercado é um local relativamente próximo à sua residência ou trabalho, de fácil acesso, seja de carro ou a pé, onde estão disponíveis para compra uma diversidade grande de produtos que necessita no dia a dia. Essa diversidade de produtos reunidas num mesmo local é outro grande diferencial em relação ao comércio tradicional das mercearias, pequenos armazéns, secos e molhados, etc. - uma das tendências históricas no setor é a crescente diversificação dos produtos oferecidos. Tudo isso significa tanto uma economia de tempo como uma facilidade aos consumidores.

Os primeiros supermercados no Brasil, inaugurados pelas grandes redes, buscaram explorar um nicho de maior poder aquisitivo, essa facilidade envolvia o acesso por meio do automóvel o que demandava grandes estacionamentos, e a localização próximo a bairros nobres (CAVALCANTI, 2018, p.100-101).

Assim, podemos afirmar que, de uma perspectiva socioeconômica, os supermercados têm uma função de permitir que as massas urbanas possam consumir de forma prática e rápida. Considerando ainda que isso inclui os trabalhadores assalariados, também permitem que estes supram todas suas necessidades de consumo sem prejudicar suas atividades laborais, racionalizando o tempo de consumo. Todas estas tendências colaboraram para que uma diversidade de tipos de comércio se concentre e forme setores específicos, no caso do comércio de alimentos, no setor supermercadista.

As grandes redes no Brasil - Atualmente o setor supermercadista é marcado pela presença de redes de alcance mundial, com sedes em países centrais da economia capitalista. Estas redes dominam o setor no Brasil, concentrando 72,05% do faturamento frente às grandes redes com capital nacional. Dentre elas destacam-se de forma expressiva as três maiores: Carrefour Com Ind Ltda (grupo Carrefour S.A), com 22,87%, Cia Brasileira de Distribuição (grupo Casino Guichard-Perrachon S.A) com 22,54% e Walmart com 17,88% (grupo Wal-mart Stores Inc) seguidos da também sob controle estrangeiro Ceconsud Brasil Comercial Ltda com 5,53% (considerado o faturamento de 2014) (GOMES, 2017, p. 165). As operações no país dessas três maiores empresas também tem um significativo impacto no seu faturamento global como mostram dados de 2013: Carrefour S.A, 7,4%; Casino Guichard-Perrachon S.A; 11,4%; e Wal-Mart Stores Inc., 1,29% (GOMES, 2017, p. 295). Apesar disso o país conta com alguns grupos locais expressivos, entre eles a rede Condor, capazes de competir com as redes multinacionais em suas áreas de atuação. Gomes (2017, p. 20) estudou os dois conjuntos de grandes redes, chamando as nacionais de Empresas Supermercadistas de Atuação Regional (ESARs) e as transnacionais de Empresas Supermercadistas de Atuação Internacionalizada (ESAI). Segundo o autor as semelhanças entre todas estas redes são:

a ampla concentração econômica, guiada por uma busca contínua pelo crescimento do lucro, a gestão centralizada e burocrática, o alto nível tecnológico operacional, bem como a distribuição reticular das atividades em âmbito multiescalar, tanto em relações intragrupo, quanto extragrupo (fornecedores e consumidores) (GOMES, 2017, p. 20)

A atividade exercida por uma grande rede requer investimentos massivos para sua operação, envolvendo equipamentos de transporte, comunicação, conservação e exposição das mercadorias, além de investimentos “na produção e operação de seus numerosos estabelecimentos, não raro instalados em porções de solo valorizadas e que, quando próprias, constituem outra importante parcela de seu capital” (GOMES, 2017, p. 19). Apesar disso a margem de lucro líquida costuma ser pequena - girava em torno de 2% em 2013, segundo a ABRAS (apud GOMES, 2017, p. 19).

Essa restrição na margem de lucro obtida por loja incrementa duas ações em especial: 1) a necessidade constante de expansão do número de estabelecimentos comerciais para o crescimento do volume de lucro global; e 2) a adoção de estruturas multi-formato, multicanal e de múltiplas atividades econômicas na busca de contemplar o maior número de necessidades de compra em âmbito intragrupo. Em conjunto, tais

ações permitem a extração de lucro a partir de uma quantidade mais diversa de públicos e localidades. (GOMES, 2017, pp. 19-20)

Já as diferenças desses dois conjuntos se fundamentam no volume de capitalização que as redes internacionalizadas dispõe, com reflexos importante na distribuição das lojas (GOMES, 2017, p. 20). Os grupos transnacionais são fruto de planos de expansão dessas empresas no âmbito internacional, ocorrendo por meio da aquisição de grupos brasileiros ou pela criação de redes próprias no país. Tais empresas mantêm uma distribuição abrangente no território nacional, parcializando as operações administrativas e de estocagem, enquanto as redes nacionais surgem de iniciativas localizadas e tendem a manter suas operações mais concentradas no entorno de uma central de distribuição, onde ganham vantagem logística (GOMES, 2017, p.265). A rede Condor é um destes casos nacionais típicos.

As lojas dos supermercados de bairro, origem das grandes redes nacionais, são as menores entre os tipos de lojas do setor e conta com numerosas empresas de porte pequeno, possuindo loja única ou formando pequenas redes, com pouca participação no faturamento do setor. Caracterizam-se pela menor área de venda e pouca diversidade de produtos (GOMES, 2017, p. 266), podendo inclusive se adequar a espaços disponíveis para aluguel - este tipo de loja pode também ser explorado por uma grande rede dependendo de sua estratégia comercial, como é o caso dos grupos CSD e Savegnago (GOMES, 2017, p. 265.), mas nesses casos não concentram aí todos seus investimentos.

A rede Condor mantém algumas lojas com o perfil de bairro, em geral lojas mais antigas, mas concentra seus investimentos em hipermercados. A classificação dos tipos de loja no setor pode variar dependendo da fonte ou de como as próprias empresas classificam suas lojas. Ao observarmos a classificação de “autoserviço alimentar” temos lojas de conveniência, lojas de sortimento limitado, supermercados de proximidade, supermercados compactos, supermercados tradicionais, supermercado gourmet e de especialidades, superloja (combo), hipermercado, super center, loja-depósito, clube atacadista e atacado misto - ainda que possa abranger outras atividades dependendo da classificação, inclusive fora do setor como feiras e açougues (ABRAS apud GOMES, 2017, p. 23). Segundo Gomes (Ibidem) as próprias empresas não se apegam a tais classificações. A Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 2.0¹¹ unifica praticamente todas as lojas mais significativas do ramo na seguinte clas-

11 Essa classificação foi importante para podermos recuperar dados dos trabalhadores supermercadistas nos microdados da PNAD Contínua, já que a pesquisa utiliza a CNAE 2.0 para levantar informações para o local de trabalho dos pesquisados.

sificação “comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - hipermercados e supermercados” (IBGE, 2007), distinguindo apenas as lojas por tamanho em duas subclasses, uma com lojas de 300 a 5000 m² e outra com as que são maiores que isso. Tal classificação abrange os supermercados de bairro, os supermercados, os hipermercados, os atacarejos e clubes atacadistas, além de algumas variações como os supermercados gourmet que identificamos como os que formam um conjunto representativo para o setor.

A rede Condor não possui lojas no formato de atacarejos, que combina vendas no atacado e no varejo, em lojas cujo espaço de venda também serve de depósito. Também não possui nenhuma loja voltada ao formato de clube atacadista, que lembra o atacarejo e geralmente é segregada em uma bandeira específica, como é o caso da Sam's Club, do grupo Walmart. Assim, basicamente o Condor tem algumas lojas de bairro, mais antigas, supermercados, hipermercados e supermercados gourmet, que não são muito diferentes dos supermercados comuns, mas tem uma variedade maior de produtos voltados a um consumidor de renda mais alta. Gomes explica que:

Os super/hipermercados são o formato da maioria das lojas das empresas do topo do ramo supermercadista, sendo aquele no qual possuem mais experiência. Suas operações possuem extensas áreas total e de venda, sendo comumente ambientes confortáveis para as compras e com o oferecimento de mais serviços, inclusive com lojas de apoio de outros ramos, bem como a exposição de grandes portfólios de produtos, adequados a uma gama extensa de demandas distintas. Com custos de produção e operação maiores, referentes ao próprio tamanho do estabelecimento, este formato requer e possui capacidade de atender uma clientela mais ampla, sendo inserida comumente em porções de maior centralidade e junto a vias de hierarquização mais elevada, o que tende a produzir alcances espaciais mais extensos. Tais fatos, somado ao seu potencial menor preço em relação aos supermercados de vizinhança, garantiu-lhes, historicamente, uma função destacada para as compras de abastecimento e reposição do consumidor final. (GOMES, 2017, p. 401)

As grandes redes nacionais tiveram um desenvolvimento típico, abrindo filiais de modo paulatino na mesma cidade e aos poucos foram ampliando para outros municípios e estruturando-se na atualidade em torno de uma central de distribuição de grande capacidade. Cada rede busca investir em uma estratégia específica, podendo optar pela variedade de formatos ou concentrar em algum deles, como no caso da rede Condor. A diversificação das atividades do grupo também tende a se coordenar com outros serviços, se destacando o ramo de farmácias, postos de gasolina e lojas de conveniência. O grupo Condor apenas mais recentemente diversificou os ramos de investimentos e tem uma participação ainda tímida em compa-

ração com os concorrentes de porte similar, concentra estes investimentos numa rede de postos de gasolina.

Geografia dos supermercados - Essas redes regionais se estabeleceram, portanto, explorando as oportunidades surgidas com o crescimento de alguns centros urbanos no país, médios e grandes, mas segundo Gomes (2017, p. 266) a rede Condor se destaca por ser muito concentrada espacialmente, tendo quase todas suas lojas na RMC, próximo da sua principal e maior Central de Distribuição, ainda que tenha algumas lojas mais distantes. As lojas que a rede possui em Santa Catarina distam pouco da capital do Paraná, estando em Joinville e Jaraguá do Sul. A loja mais distante de Curitiba está localizada em Londrina, a 390 km da capital.

A convergência de dois fenômenos marcam a época de início da rede, o grande crescimento populacional do Estado e também de sua capital, que passa de uma população de cerca de 138 mil habitantes em 1940 para mais de 600 mil habitantes em 1970, tendo tido a maior taxa de crescimento populacional dentre as capitais na década de 1960 (SANCHEZ, 2003, apud MEIRINHO, 2012, p. 74)¹², e o processo de interiorização dos supermercados que chegam a cidades de porte médio no interior, ambos relacionados à aceleração do êxodo rural.

A Região Metropolitana de Curitiba foi formada em 1973, abrangendo os municípios no entorno da capital paranaense¹³ e é caracterizada por ser um polo de concentração industrial e comercial. Sua população estimada pelo IBGE para 2017 era de 3.572.326 habitantes (REGIÃO, 2017?). A população está concentrada na capital e alguns municípios mais próximos, que servem principalmente como cidades-dormitório, tendo um desenvolvimento tipicamente brasileiro combinando áreas nobres com alto poder aquisitivo, bairros de classe média, e extensos bolsões de pobreza, onde se concentram problemas sociais. Curitiba foi considerada pelas Nações Unidas uma das 20 cidades mais desiguais do mundo no ano de 2010, figurando em 17º lugar (CALDAS, 2019).

Esta localização coincide ainda com os projetos de industrialização de Curitiba e região, estando inclusive diretamente ligados a isso, já que a expansão inicial da rede se deu por um acordo duplamente vantajoso com as empresas que forneciam refeições para os trabalhadores da construção civil empregados na construção de um dos maiores empreendimentos in-

12 Além da capital, o interior do Paraná também contou com o crescimento de diversos polos urbanos que serão importantes para o desenvolvimento da maior rede do estado – o grupo Super Muffato, que inicia sua história em Cascavel no contexto da construção da Usina de Itaipu, fornecendo mantimentos para os operários das obras, e depois se expandindo por estes centros.

13 Inicialmente com 14 municípios a RMC teve seu território expandido ao longo do tempo, além de abranger novos municípios resultado de subdivisões daqueles que já pertenciam ao grupo abrangendo na atualidade 29 municípios.

dustriais do Paraná, a refinaria Presidente Getúlio Vargas (REPAR) da Petrobras, presente no município de Araucária, na RMC. Não coincidentemente a maior rede de supermercados do Paraná, o Super Muffatto, surgida na mesma época, tem como principal motivo de sua expansão inicial um fato similar, como fornecedor das cozinhas que preparavam as refeições dos trabalhadores na construção da Usina de Itaipu no Oeste do Estado.

A rede surge no bairro Pinheirinho, nos limites da área que teve um planejamento urbano mais ordenado, marcando a região onde começa os bairros mais ao sul da cidade, mais carentes de infraestrutura urbana e fruto de uma fase de expansão desordenada da cidade, onde se concentram grandes massas de trabalhadores que migraram para a cidade devido a aceleração do êxodo rural no período do Regime Militar (MEIRINHO, 2012, p. 75). A estratégia comercial da empresa inicialmente pareceu explorar nichos com menor taxa de lucratividade enquanto a maior rede da cidade, da família Detemerco, concentrava-se em lugares mais nobres da cidade.

Racionalização e ganhos de escala - A racionalização das atividades de transporte e estocagem por meio das Centrais de Distribuição tornam a distribuição dos produtos mais econômica em diversos sentidos (recursos e tempo) e é uma das marcas das grandes redes nacionais, que se estruturam em torno de uma grande Central de Distribuição - enquanto as redes transnacionais mantêm uma estrutura com vários nós de distribuição que permitem alcançar toda sua rede, mais dispersa (GOMES, 2017, p. 402).

Esta é uma das vantagens que as grandes redes mantêm em relação a investimentos mais modestos no setor - que determina que pequenos grupos acabem por explorar nichos de menor poder aquisitivo e a maiores custos logísticos e de estocagem - já que a central não precisa estar tão próxima aos consumidores e, portanto, o investimento na compra de terrenos é menor, além de poder ser planejado de uma forma a explorar a facilidade de distribuição por rotas de transporte que facilitem a logística. A rede Condor possui uma central no bairro Umbará, com fácil acesso ao contorno rodoviário da cidade de Curitiba que permite uma interligação com suas diversas lojas e fornecedores - bem como com a central de hortifruti que mantém na principal das Centrais de Abastecimento do Paraná S.A. (CEASA/PR), também próxima ao contorno rodoviário, e à distribuição frigorífica no bairro Pinheirinho, localizada quase no centro geográfico da cidade.

Junto com os Centros Administrativos - o da rede Condor se localiza no bairro do Pinheiro - as centrais aparecem como parte da estrutura dessas grandes redes:

A disposição espacial tipicamente adotada para os elementos operacionais das maiores empresas do segmento no Brasil não se dá em uma única cidade. Enquanto as funções administrativas e logísticas seguem os imperativos da centralização, respectivamente nas estruturas do centro de administração e do(s) centro(s) de distribuição, a partir dos quais são emitidas ordens e produtos para comercialização, as lojas são instaladas propositalmente de maneira desconcentrada, seletiva e hierarquizada na rede urbana, buscando atingir públicos consumidores que respondam o retorno delas esperado. (GOMES, 2017, p. 20)

Esta racionalização se liga à necessidade de que o fluxo de realização das mercadorias (capital-mercadoria) seja o mais estável e organizado possível, há uma tendência cada vez mais forte da integração do comércio e da produção. A novidade introduzida pelos sistemas automatizados, largamente implementado na década de 90 no Brasil, que interliga o controle dos estoques do varejo e dos fornecedores também aparece como uma característica do setor.

Tudo isso mostra uma tendência crescente à especialização e um volume cada vez maior de capital empregado que determina outra tendência, a de oligopolização, já que é cada vez mais difícil que a pequena concorrência possa competir em pé de igualdade a partir de nichos menos lucrativos e impossibilidade de obter maiores ganhos de escala. Estes fatos levam a questão de como estes capitais se integram em relação a seus fornecedores, o que tem suscitado a discussão sobre as cadeias de produção.

Cadeias de produção e distribuição - o setor do varejo aparece como um dos mais lucrativos na economia capitalista, com a capacidade de formar grandes corporações em nível global, estando integradas em uma série de cadeias de produção cada vez mais articuladas. Nessas cadeias a subdivisão de tarefas se estendem em uma grande diversidade de empresas, no que vem sendo chamado por alguns autores de “cadeias globais de valor” (OLIVEIRA, 2014, p.32). Tal noção surge da necessidade de analisar, na prática, toda a cadeia de um produto e não apenas as atividades em uma única empresa, ao observar as “diversas fases do processo produtivo, que tipicamente incluem: obtenção de insumos; pesquisa e desenvolvimento; produção; distribuição; marketing do produto final e serviços de pós-venda” (OLIVEIRA, 2014, p.55).

Nessa perspectiva, a observação da fase de realização da mercadoria aparece como igualmente relevante no ciclo de produção e consumo, seguindo mais ou menos o que já tínhamos tratado na questão do “capital comercial”. Contudo, os estudos nessa área mostraram que numa cadeia a divisão de tarefas não é meramente horizontal, e nelas se estabelecem dis-

paridades, formando muitas vezes uma hierarquia com a prevalência de uma das empresas nas atividades de todo o ciclo (OLIVEIRA, 2014, p. 64). Os supermercados também podem se destacar neste papel, mesmo internacionalmente, sendo o Wal-mart a rede mais emblemática nesse sentido (LEMOS, 2019, p. 29). Por que este setor do capital comercial tem esse poder?

Vimos que parte da mais-valia produzida na indústria é repassada ao setor comercial com vantagem a ambos devido aos ganhos de escala e divisão do trabalho. Para entendermos a dinâmica de vantagem do setor varejista, que o coloca como central em algumas cadeias, é preciso entender outra dinâmica, a da transferência de valor, ligada à tendência ao monopólio e surgida da diferença entre o preço e o valor de uma mercadoria. O valor pode ser medido pelo tempo de trabalho socialmente necessário para produzir certa mercadoria, mas tal medida nem sempre corresponde ao preço efetivo dessa mercadoria, que pode ser relativamente maior ou menor dependendo de outros fatores socioeconômicos, o principal deles é a questão dos monopólios ou oligopólios, pois quando uma empresa enfrenta forte concorrência a tendência é que os preços baixem para se tornar competitivos, diminuindo sua taxa de lucro, enquanto empresas monopolistas podem aumentar o preço de seus produtos devido a sua exclusividade no seu fornecimento. Como explica Carcanholo (2005, p.6) tal fenômeno significa uma *transferência de valor* já que duas mercadorias com o mesmo valor (produzidas no mesmo tempo socialmente necessário) vão realizar quantidades diferentes da soma de valores (medidas em relação à massa de preços dos produtos). A transferência de valor é especialmente importante para a economia capitalista definindo quais setores serão mais lucrativos e quais serão subordinados nas cadeias de produção. Isso significa que o valor produzido naquelas empresas subordinadas será realizado pelos setores que possuem tal vantagem. Concretamente, os setores capazes de realizar o valor produzido por outros são aqueles que conseguem sustentar um monopólio, o caso do setor de alta tecnologia é o mais importante, neste caso, mas a disponibilidade de certos recursos pode conduzir a fenômenos semelhantes dependendo de fatores políticos, como os monopólios nacionais e outros fenômenos ligados aos recursos naturais.

Há um indício de que os grandes varejistas têm uma vantagem similar, a exclusividade no acesso facilitado a uma grande massa de consumidores, especialmente devido aos investimentos imobiliários ou em tecnologia (no caso das vendas mediadas pela Internet) serem muito altos (GOMES, 2017, p. 19) o que manteriam de fora a concorrência, facilitando a formação de oligopólios - como indica a concentração do setor no Brasil. Ao mesmo tempo, estes setores se defrontam, na sua cadeia de produção, com fornecedores de média ou baixa tec-

nologia, que enfrentam forte concorrência, o que configura uma situação de grande vantagem aos supermercados, devido à disparidade na capacidade de negociação. Pode-se, por exemplo, pressionar os fornecedores a praticar margens de lucro cada vez menores, mesmo que o preço final não seja tão restrito, o que de fato significa que a maior parte da mais-valia produzida nessas indústrias, especialmente a alimentícia, de menor porte, vai ser adiantado à rede e realizado na esfera dos supermercados. Isso explica ainda a importância crescente das empresas de entrega por aplicativo e o desenvolvimento do setor de vendas online.

Importante destacar que a lucratividade do setor aparece mais na massa de lucros dos seus resultados gerais, já que a lucratividade de cada loja, em separado, não é considerada muito atrativa (GOMES, 2017, p. 19), como já comentamos.

Considerando essa dinâmica, podemos pensar que as grandes redes de supermercado continuarão em franco desenvolvimento e tendem a se tornar as empresas líderes em várias cadeias de suprimentos, tornando seus fornecedores dependentes, pois só poderiam ser desbancados ao perder a exclusividade sobre o acesso ao consumidor final na mesma proporção de sua escala de distribuição. O que começa a ser desafiado por algumas empresas de logística e vendas online, mesmo nos setores alimentícios, que esbarram principalmente nas margens pequenas de lucro que os supermercados podem praticar quando necessário, além de também considerarmos a dinâmica da compra por impulso, que é muito importante no setor (GOMES, 2017, p.49) e depende da presença do consumidor. Nesse sentido, o próprio setor tem investido em uma maior participação nas vendas online, o que relativamente aos seus produtos típicos deve fazer com grande vantagem, pois possui logística própria de estocagem e distribuição. Mesmo empresas resistentes a isso, como é o caso da rede Condor, passaram a investir nas vendas online, devido ao impulso que esta tendência crescente teve com a necessidade de isolamento social diante da pandemia de covid-19 em 2020 - para esta solução a rede subcontratou uma empresa de tecnologia especializada em vendas online para supermercados, que atende outros grupos na cidade, como a rede Tissi.

A seguir agrupamos informações referentes ao desenvolvimento e trajetória do setor, buscando entender como essas dinâmicas apresentadas se desdobraram ao longo do tempo, aproveitando para abordar as ligações deste processo o desenvolvimento da rede Condor.

2.2. DESENVOLVIMENTO DO SETOR SUPERMERCADISTA NO BRASIL

Em 1953, são abertos três supermercados no Brasil (CAVALCANTI, 2018, p. 102), dando início ao setor de autosserviço no país, dois na cidade de São Paulo, o Americano e o Sirva-se, e outro na cidade de São José dos Campos¹⁴, controlado pela Cooperativa de Empregados da Tecelagem Paraíba. Esta primeira fase é marcada por iniciativas nacionais com redes que aos poucos vão se expandindo nas décadas de 1950 e 1960, mas ainda circunscritas a situações específicas.

A característica destas primeiras lojas foi o foco nas camadas mais privilegiadas da população, já contando com grandes estacionamentos e localizados em pontos estratégicos para atender os bairros nobres, como explica Pintaudi (apud CAVALCANTI, 2018, p. 102). Diferente dos primeiros supermercados dos EUA, este modelo se assemelha a um segundo período de expansão e maior dispersão das lojas naquele país, a que considerar que enquanto no Brasil da década de 1950 o automóvel era um produto de luxo, nos EUA já era consumido pelas camadas de classe média seguindo a lógica fordista de consumo de massas¹⁵.

A partir da década de 1960, com marcante desenvolvimento a partir do início do Regime Militar, iniciado em 1964, o setor supermercadista vai ter uma grande expansão e um processo de concentração. Na década de 1970 são inaugurados os primeiros hipermercados, com mais de 15 caixas, estacionamentos maiores, e maior diversidade de produtos. O período é marcado por pressões políticas do setor para que o governo derrube barreiras que eram vistas como entraves à atividade. Essas reivindicações são no geral atendidas pelo governo. Mudanças tributárias, financiamento via Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para as redes maiores, abertura de linhas de créditos, e reconhecimento do setor facilitam tal expansão (CAVALCANTI, 2018, p. 104-105) processo liderado pelas redes Peg-

14 A cidade de São José dos Campos, depois de ter sido famosa como cidade sanatório, com a inauguração da Rodovia Presidente Dutra em 1951, interligando Rio de Janeiro e São Paulo, passa a ser um centro industrial e tecnológico de importância nacional.

15 Um estudo de Illouz (2009) sobre as estratégias de marketing e hábitos de consumo no século XX mostram como a associação do automóvel com hábitos comuns de certas camadas e para a venda de certos produtos, é sinal de sua ampla utilização e a ligação com certo padrão cultural de uma família tradicional cuja as atividades se dão em torno da vida doméstica - certamente a ida ao supermercado com o automóvel enquadra-se nessa cultura. Isso explica o aparecimento de produtos voltados a estas camadas com maior poder aquisitivo na sociedade americana nessa fase. Já para o operariado as estratégias se dão maior enfoque a produtos cosméticos, roupas, lazer e consumíveis mais acessíveis e de menor vida útil, ligado a uma vida mais dinâmica. A indústria cultural, especialmente o cinema, vão atuar nessas estratégias, que acabam criando uma cultura com aspectos contraditórios. Podemos dizer que os supermercados no Brasil se inseriram numa dinâmica cultural semelhante, voltados inicialmente a um segmento social que, ao contrário dos EUA, era muito restrito devido a extrema desigualdade social brasileira.

Pag, Grupo Pão de Açúcar (GPA) e Carrefour, neste período também iniciam os investimentos estrangeiros que vão se tornar posteriormente as principais referências no país. Em Curitiba o setor é dominado pela família Demeterco que inaugura lojas de médio porte próximo aos bairros nobres. A única grande rede nacional a atuar na cidade é a GPA, que inaugura o primeiro hipermercado da cidade em 1972, sob a bandeira Jumbo.

A rede Condor surge neste contexto, ao inaugurar seu primeiro supermercado em 1974, quando o fundador da rede e presidente desde então, Joanir Zonta, compra uma loja de um supermercado já em funcionamento no Pinheirinho, um bairro popular¹⁶ de Curitiba, que funcionava em um imóvel alugado de 110 m². Além de recursos próprios, Zonta se valeu ainda de empréstimos junto ao irmão e ao pai para completar a transação. (SALCEDA, 2015, p. 68-70).

Nesta época, ainda predomina nas grandes redes o enfoque nas camadas da classe média e da classe média alta, enquanto a maioria da população ainda realizava suas compras cotidianas no comércio tradicional, como feiras livres, quitandas, mercearias e granjas (CAVALCANTI, 2018, p. 105). Além do pequeno comércio, há uma significativa participação de iniciativas estatais como a Companhia Brasileira de Alimentos (COBAL), criada pelo governo João Goulart em 1962, que vendia produtos às camadas mais carentes da população a preços reduzidos. A partir do fim do chamado “milagre econômico brasileiro” em 1973, o governo lança medidas que amplia a participação da COBAL. Com o Plano de Desenvolvimento Econômico são criadas centrais de abastecimento nos principais centros urbanos que se destinavam a garantir o acesso ao consumo às camadas populares (INSTITUCIONAL, 2010). Estas políticas estão relacionadas com as convulsões sociais recorrentes no Brasil devido à falta de alimentos (PINTAUDI apud CAVALCANTI, 2018, p. 108). A COBAL além de controlar as CEASAs mantinha supermercados populares, com gêneros alimentícios a preços populares e também utilizava caminhões que funcionavam como mercearias móveis os “mercados volantes” (INSTITUCIONAL, 2010).

O final dos anos 1970 marca o agravamento da crise, fechando um longo ciclo de expansão da economia brasileira iniciado na Revolução de 30, com industrialização da economia e taxas médias a altas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), marcado no período militar por um aumento expressivo do crescimento e posterior decadência da economia brasileira, um dos motivos para a insatisfação com o regime militar na década seguinte. Estes

¹⁶ É possível dizer que o bairro Pinheirinho, a que nos referimos, tem passado por um processo de gentrificação, contudo na década de 70 se caracterizava como um bairro popular.

governos iniciam um ciclo de corrosão do salário mínimo (SM), expansão desorganizada dos centros urbanos e intensificação do êxodo rural, com o surgimento de extensos bolsões de pobreza, como o padrão de crescimento urbano, com crescimento desordenado e a explosão no número de favelas no país e início de um ciclo de violência nas periferias que marcariam as próximas décadas.

A principal herança deste período é a inflação descontrolada que vai afetar sensivelmente o setor, ainda na década de 1970, surge uma grande mobilização da população buscando o controle dos preços, iniciando com clubes de consumidores e culminando no Movimento do Custo de Vida (MCV) em São Paulo, nesse contexto foi marcante a coleta de 1,3 milhão de assinaturas exigindo o congelamento de preços e uma manifestação que levou 20 mil pessoas à Praça da Sé em 1978, movimento reprimido pela ditadura (CAVALCANTI, 2018, p. 108-109). As ondas de saques que acontecem em diversas cidades do país, só em um mês no Rio de Janeiro foram registrados mais de 200 saques, também são destaques dessa época (CAVALCANTI, 2018, p. 111), afetando diretamente os supermercados.

Segundo Cavalcanti (2018, p. 111-112) Na década de 1980 começa a deterioração da situação que leva ao ciclo de planos econômicos que tentavam controlar a hiperinflação. Nesse período, são registrados conflitos entre o Governo e as empresas devido às tentativas de controle da subida dos preços, especialmente durante o governo de José Sarney, com o primeiro plano de 1986, que impõe o tabelamento de preços e gera uma queda de braço com o setor e à organização dos consumidores que iam às lojas verificar se as empresas cumpriam o tabelamento, conhecidos como “fiscais do Sarney”. A ação levou empresários a reter produtos, o que gerou desabastecimento e chegou a levar à prisão alguns destes empresários. Nos planos que se seguiram também foram implementados controle de preços, mas as ações acabavam tendo curto período de duração devido às pressões inflacionárias (possivelmente ocasionadas pela crise mundial e nanismo do consumo popular relacionado às políticas salariais da ditadura militar).

Surgimento e profissionalização da rede Condor - Em 1975, Zonta adquire um terreno ao lado da sua primeira loja, inaugurada um ano antes, que era alugada, e constrói um prédio para instalar o supermercado em imóvel próprio, a nova loja contava com 220 m² e teria ainda um acréscimo de 100 m² nos próximos meses. Este ano é marcado pela chegada da rede Coletão à cidade, que depois se denominaria Coletão, uma das importantes redes da cidade nos próximos anos (SALCEDA, 2015, p. 70). Em 1978 o Condor constrói uma loja com padrões

mais modernos, de 1.200 m² que substitui a loja anterior na mesma região (Ibidem), transformada até hoje no escritório administrativo da rede. A primeira filial da Rede Condor é inaugurada em 1979, no Xaxim, bairro vizinho ao Pinheirinho (SALCEDA, 2015, p. 70), seguindo o padrão de lojas maiores.

Entre os anos de 1980 e 1986 a rede inaugura mais 13 filiais, apenas uma delas fora da Região Metropolitana de Curitiba (em Apucarana, a cerca de 390 km da capital) e estabelece uma logística profissionalizada, inaugura em 1982 sua central de distribuição, localizada no bairro Umbará, numa localização estratégica ao sul da cidade, centraliza a compra de carnes na filial do Pinheirinho e inaugura em 1986 uma central de hortifrutigranjeiros na CEA-SA/PR (SALCEDA, 2015, p. 72). Por outro lado, nos últimos anos da década de 80 fez-se sentir a crise, que afeta muito o setor supermercadista, como já tratamos, e a rede passa por um período de estagnação, sentindo também o peso do endividamento ligado à expansão nos anos anteriores (Ibidem, p. 73).

Vale destacar a chegada da primeira multinacional do setor na RMC, no ano de 1981, com a inauguração do hipermercado da rede Carrefour na cidade de Piraquara, na região mais próxima de Curitiba que em 1992 se emanciparia formando o município de Pinhais.

É possível perceber que Joanir Zonta nos anos 80 passa a se estabelecer como um empresário de maior escopo, ainda que a empresa mantenha uma aura familiar devido sua ligação umbilical a seu fundador-presidente, o que se mantém até os dias de hoje. A gestão nessa década passa por um processo de profissionalização, com a busca por atualizar a gestão com métodos utilizados em grandes redes de supermercado pelo mundo. Em 1981 a rede já contava com um sistema automatizado de controle de estoques (SALCEDA, 2015, p. 72). Em 1988 a rede lança um slogan e uma campanha publicitária que mantém até os dias de hoje (“Condor. De mãos dadas com você”) (SALCEDA, 2015, p. 73), o que também é um sinal de complexificação da rede.

Neste período, as regiões de maior poder aquisitivo dos principais centros urbanos do país encontravam-se saturadas e inicia-se a expansão do setor para as periferias e cidades médias e pequenas. Preocupados com as iniciativas estatais, o setor pressiona para limitar a COBAL, que tem sua atuação esvaziada por parte da gestão governamental (CAVALCANTI, 2018, p. 109).

Nas décadas de 1980 e 1990, segundo Cavalcanti (2013, p. 282) várias redes acabam desaparecendo com “uma sucessão de aberturas, falências, arrendamentos, fusões e aquisi-

ções”. O que é marcado pelas políticas de abertura ao capital internacional da economia brasileira e pelos baixos índices de crescimento da economia nesses anos.

Uma das consequências da fragilidade do setor supermercadista nacional e da abertura da economia brasileira foi a ampliação dos negócios de grupos estrangeiros no país. Foi neste período que se pode observar um crescimento da atuação dessas redes, que já estavam presentes no país como o Carrefour (com sede na França) e a entrada de novos grupos como o Walmart (com sede nos Estados Unidos) e da rede Casino (também com sede na França). (CAVALCANTI, 2013, p. 283), além do grupo português Sonae, que começa a atuação no Rio Grande do Sul e vai adquirir em 1997 a rede Mercadorama, da família Demeterco, em Curitiba (SALCEDA, 2015, p. 73), antes de sua venda posterior ao Walmart. A presença internacional é uma marca do setor desde então, os grupos Walmart e Carrefour figuram entre os três primeiros em arrecadação e número de funcionários, ao lado do Grupo Pão de Açúcar (GPA) – nome fantasia da Cia Brasileira de Distribuição, controlada pelo grupo Casino (BRITO, 2018).

A rede Condor também sentiu os impactos nessa época, tendo considerado aceitar ofertas de grupos transnacionais para sua aquisição. A opção da rede foi manter seus negócios e buscar explorar o espaço deixado por redes tradicionais da cidade, que haviam passado para o controle estrangeiro neste processo. No âmbito da publicidade a rede investe no slogan “Orgulho de ser paranaense” (SALCEDA, 2015, p. 75), mas para além disso é possível ver indícios de que o conhecimento mais profundo sobre a região de sua atuação trouxe vantagens comerciais para a rede.

Este cenário de instabilidade foi marcado por uma profunda reestruturação no setor. Cujas características mais marcantes são a automação e integração informacional, alteração na organização das rotinas de trabalho e de funcionamento (ampliação dos horários e dias de trabalho - o que discutiremos no Capítulo 4 - além de estratégias comerciais para explorar nichos competitivos, como aponta Almeida (1997, p. 142), com maior diversificação de produtos nas lojas e concorrência com o setor de refeições. Ainda que cada loja e rede tendeu a buscar uma estratégia comercial específica, apresentando, nesse sentido, grande variedade de rumos.

A automação com a implementação de novas tecnologias e a interligação informática das lojas foi a principal novidade da reestruturação por que passou o setor neste período.

O código de barras, o scanner, a etiqueta eletrônica, o correio eletrônico, as impressoras de cheques, a esteira rolante de produtos, a balança eletrônica adaptada ao cai-

xa, são algumas das muitas inovações que se encontram presentes em grande parte dos supermercados brasileiros. (CARVALHO apud CAVALCANTI, 2013, p. 2840)

Tecnologias como a Transferência Eletrônica de Informações (*Electronic Data Interchanged - EDI*) que padronizou a forma de comunicação de informações sobre produtos e estoque em conjunto com a estratégia conhecida como ECR (*Efficient Consumer Response*) permitiu um controle mais fino da organização do trabalho e se expandiram no Brasil nos anos 1990 (CAVALCANTI, 2013, p. 285). Tal aperfeiçoamento no controle de estoques e reposição se assemelha à estratégia toyotista de estoque zero. Segundo Almeida (1997, p. 142), diferente do setor industrial a implementação da automação no comércio tem um custo relativamente menor o que ajudou a difusão destas tecnologias.

Calcula-se que no início dos anos 1990 somente 12 lojas do país possuíam leitores ópticos ou scanner e apenas cerca de 5.000 produtos já eram codificados. Em 1998 o número de lojas com leitores ópticos era de 8.000 e o de produtos codificados de 410.000 (REVISTA SUPERHIPER apud CAVALCANTI, 2013, p. 285)

Tais tecnologias tiveram impactos importantes na organização laboral e no tempo de trabalho. O fato dos produtos chegarem codificados da fábrica, por meio do código de barras, fez desaparecer a tarefa de remarcação de preços e o tempo de atendimento na passagem dos produtos na caixa, segundo matéria da REVISTA SUPERHIPER (apud CAVALCANTI, 2013, p. 285) diminuiu de 5 a 6 minutos para 2 a 3 minutos, já um estudo de Ratto e Landi (apud CAVALCANTI, 2013, p. 285) apontam uma queda para metade do tempo.

Além da automação, pode-se apontar como outros dois grandes impactos na organização do setor a ampliação do horário de funcionamento dos supermercados, como mostra o estudo de Lula (2007), e mudanças na contratação de pessoal que passou a cumprir mais de uma função (CAVALCANTI, 2013, p. 286), uma clara característica do trabalho flexível estudado por Harvey.

* * *

Para concluir fazemos uma síntese sobre o que foi exposto nesta parte e sua relação com a questão do trabalho. Observando as características e o desenvolvimento do setor supermercadista e em específico a trajetória e estrutura da rede Condor, observamos a presença de tendências gerais que prevalecem desde surgimento do setor até seus desdobramentos mais re-

centes, como a constante especialização das atividades e uma cada vez maior interligação entre os processos. Podemos perceber ainda uma busca por ampliar a composição orgânica do capital, reduzindo ao mínimo o número de trabalhadores. Tais tendências engendram outras novas, como as conformações próprias do setor, como os conjuntos típicos das grandes redes, seja o modelo das nacionais (ESAR), seja aquele das internacionais (ESAI). Vemos que existe espaço para a acomodação e exploração de diferentes nichos, contudo a concorrência no setor é muito forte, ainda que esteja combinada com uma cada vez maior concentração, com claro benefício para as grandes redes e em específico para as redes internacionais.

Os períodos de expansão são propícios para que muitas redes de médio porte expandam seus negócios em nichos específicos, mas no período de contração a tendência são as aquisições e fusões, processo que não é nenhuma novidade na economia capitalista com sua tendência a oligopolização. O fenômeno do grande varejo e das cadeias de produção e distribuição aparece como um processo definidor em última instância do que acontece com o setor, já que regula o acesso ao mercado para uma diversidade muito grande de produtos e tem colocado, até agora, as grandes redes de supermercados em posição de destaque e liderança - e, portanto, com maior poder de negociação e assim de melhores resultados.

A rede Condor mostra-se totalmente integrada a estes desenvolvimentos, ainda que dependa de estratégias comerciais específicas e os ganhos de escala e de logística que proporcionam - sem entrar ainda na questão do trabalho. Certamente o papel que exerce, dada sua presença em uma região populosa e economicamente dinâmica, vai continuar sendo importante para escoar uma série de produtos, especialmente da indústria nacional de baixa ou média complexidade, com destaque a produtos do ramo alimentar, o que determina a continuidade de suas práticas de gestão do trabalho a uma massa de trabalhadores, que formam uma das maiores categorias de profissionais urbanos no Paraná. Assim os resultados expostos nos próximos capítulos devem ter uma validade de médio a longo prazo, mesmo considerando possíveis novidades que venham afetar o processo de trabalho ou relativizar a importância numérica de algumas ocupações - que é uma tendência latente mas que pode demorar a impactar o setor. Mais do que buscar prever os desdobramentos, colocamos isso para pensar como estes processos se interligam com a questão do trabalho de maneira geral.

O fato das tendências econômicas destacarem as grandes redes de supermercados como atradoras de investimentos (ainda que sejam dos próprios grupos) determina, por exemplo, a paulatina erradicação do pequeno comércio (o que já foi chamado em alguns estudos de

Walmartização), inclusive o pequeno e médio supermercado, o que pressiona para a amplificação do desemprego, já que as grandes lojas tendem a ter menos trabalhadores, seja por m² seja pelo volume de mercadorias. Já a instabilidade política por que passa o país, relacionada com a estagnação e até retração da economia, tem ajudado as grandes redes a derrubar barreiras de maneira mais efetiva, especialmente aquelas em relação a regulação do trabalho - o que se mostra especialmente importante para nossa discussão como veremos no Capítulo 4 em que tratamos da questão do trabalho.

CAPÍTULO 3 - ATIVIDADE LABORAL NOS SUPERMERCADOS E PERFIL SOCIOECONÔMICO DOS TRABALHADORES

Até agora falamos do setor comercial e supermercadista abstraindo a questão do trabalho, agora vamos nos debruçar neste tema buscando apresentar os resultados mais importantes de nossa pesquisa. Além dessa pequena introdução, em que tratamos de forma genérica do significado do trabalho no setor comercial, o capítulo está dividido em duas partes, em que tratamos da atividade laboral nos supermercados e do perfil do trabalhador em supermercados no Brasil e no Paraná, trazendo alguns aspectos de nossa pesquisa de campo relacionados com esses temas.

Segundo Marx, em vários aspectos o trabalhador do comércio tem as mesmas características dos trabalhadores da indústria:

Em primeiro lugar, sua força de trabalho é comprada com o capital variável do comerciante [merchant - no sentido do capitalista do setor comercial], não com dinheiro gasto como renda, e conseqüentemente não é comprado como serviço privado, mas com o propósito de expandir o valor do capital adiantado para isso. Em segundo lugar, o valor de sua força de trabalho, e portanto seu salário, são determinados como aqueles dos outros trabalhadores assalariados, i.e., pelo custo da produção e reprodução de sua força de trabalho específica, não pelo produto de seu trabalho (MARX, 1981, p. 201, tradução nossa)¹⁷.

Fica claro que, neste sentido geral, a questão do investimento capitalista no comércio pode ser entendido nos mesmos termos do negócio capitalista na indústria, mas deve ser entendido a partir da natureza própria da atividade, como vimos no Capítulo 2, ou seja, as operações que permitem a realização da mercadoria. A composição do capital se observa em relação a essa função, ou seja, os equipamentos, mobiliários, imóveis, veículos, etc. que permitem a realização da mercadoria, formam o capital constante, e que têm seu valor transferido paulatinamente ao custo de seu desgaste e reposição. Já o capital variável é aquele aplicado na compra da força de trabalho, que permite realizar as atividades que efetivamente reproduzem as condições para a venda das mercadorias.

¹⁷ In one respect, such a commercial employee is a wage-worker like any other. In the first place, his labour-power is bought with the variable capital of the merchant, not with money expended as revenue, and consequently it is not bought for private service, but for the purpose of expanding the value of the capital advanced for it. In the second place, the value of his labour-power, and thus his wages, are determined as those of other wage-workers, i.e., by the cost of production and reproduction of his specific labour-power, not by the product of his labour. (MARX, 1981, p. 201)

No caso dos supermercados o capital constante é representado pela própria loja, seus equipamentos, como as caixas registradoras, aparelhos de refrigeração, fornos, prateleiras, além das próprias mercadorias, o próprio imóvel, além de toda a estrutura administrativa e logística necessária, envolvendo transporte e estocagem, como as Centrais de Distribuição, as áreas de estoque, etc.

Contudo há uma diferença fundamental, considerando o fato que nenhum valor é produzido nas atividades comerciais¹⁸ e é o valor produzido, não pago ao trabalhador, i.e., a mais valia, a fonte de todo o lucro no sistema capitalista¹⁹, coloca-se a pergunta: de onde vem a lucratividade do capital comercial? Segundo Marx (1981, p. 202), quando a mercadoria é vendida do setor produtivo para o setor comercial, não é realizado todo o seu valor, parte é repassado ao comerciante para que possa vender de forma lucrativa, com vantagem a ambos setores, como vimos anteriormente. À medida que se torna um setor especializado, as atividades que necessita empregar vão se tornando cada vez mais parecidas àquelas empregadas em uma indústria, permitindo haver uma divisão de tarefas no interior dos comércios e o emprego do trabalho parcelar não especializado no qual pode empregar o trabalho assalariado. Assim, contrata trabalhadores para que realizem a venda, o que quer dizer que é este trabalho que permite a realização do valor, quanto mais valor a ser realizado mais trabalhadores serão empregados (MARX, 1981, p. 206) - considerando que não houve alteração na composição orgânica do capital.

Contudo, como explica Marx (1981, p. 202), o capitalista contrata este trabalhador pelo preço da força de trabalho, que por sua vez é determinado pelo valor dos meios de subsistência, sendo assim, uma relação também análoga ao capital industrial. Enquanto este tira seus lucros da parte de trabalho não paga em que o trabalhador produz o valor das mercadorias, o capital comercial retira da parte de trabalho *necessário* não paga para realizar o valor presente nessas mercadorias, na venda ao consumidor final. “Exatamente como o trabalho não pago diretamente cria mais-valia para o capital produtivo, o trabalho não pago do trabalhador assalariado do comércio assegura uma parte desta mais-valia para o capital comercial” (MARX, 1981, p. 202, tradução nossa)²⁰.

18 Não deixamos de considerar uma série de atividades que produzem valor nessa fase do ciclo de reprodução do capital, mas que não caracterizam essencialmente o comércio e, portanto, são marginais nessa esfera, mas podem ser compreendidas como uma extensão do setor produtivo, seja o transporte, mas também a produção final de diversos produtos de panificação, açougue, etc.

19 Nos referimos ao lucro gerado de forma orgânica pelo sistema, excluindo formas marginais que certamente podem ocorrer.

20 Just as the labourer's unpaid labour directly creates surplus-value for productive capital, so the unpaid labour of the commercial wage-worker secures a share of this surplus-value for merchant's capital (MARX, 1981, p.

Colocado isso, a questão é: qual é a natureza desse trabalho? Quer dizer, que atividades concretas são necessárias? A realização da mercadoria acontece de formas muito diferentes considerando os diversos subsetores do comércio. No caso do varejo, ele é voltado ao consumidor final e demanda assim algumas operações típicas, que envolvem a escolha do produto e o processo de pagamento por parte do cliente.

Algo que se deve notar é que há uma diferença em relação às atividades descritas por Marx na esfera comercial em relação ao grande comércio da atualidade, pois à medida que surgiram os grandes comércios varejistas, a atividade tornou-se um tanto diferente do que aquelas típicas analisadas por Marx, focadas na negociação e na papelada para aquisição e venda (MARX, 1981, p. 206), ainda que estas atividades continuem sendo as principais em vários setores, principalmente nas operações entre as empresas e em alguns ramos como o de automóveis ou de imóveis.

O fato de no grande varejo o fluxo de mercadorias se tornar mais ou menos previsível em operações padronizadas e a reprodução desse espaço ser feita constantemente para atender este fluxo (de clientes, de vendas e operações envolvidas nesse processo) fez com que as atividades passassem a ter algumas características muito parecidas com o de uma grande indústria, ainda que o fluxo de trabalho varie ao longo do tempo. Temos uma massa de trabalhadores, que formam a maior parte da categoria, trabalhando em atividades parcelares que como um todo permitem que estas vendas aconteçam de forma constante ao consumidor final. O que é diferente de algumas das principais atividades comerciais que ainda hoje são importantes, mesmo nestes setores, como a negociação com os fornecedores, estabelecimento de contratos, contabilidade, etc., (a que Marx se referia) mas que, nestes setores, empregam um número reduzido frente à massa de trabalhadores empregada no “chão de loja”.

O autoatendimento, que se torna o tipo de varejo predominante para uma série de produtos ao longo do século XX, necessita uma área de vendas onde as mercadorias estejam expostas e os consumidores possam circular, escolhendo as mercadorias e carregando consigo de alguma forma, para isso é necessária a reposição dos produtos nesta área de forma constante e ordenada, o que também determina as operações de transporte e estocagem. A finalização do processo de compra depende de uma área de cobrança que deve ser de tal forma que alguém confira todas as mercadorias escolhidas e receba o pagamento, tudo isso de forma ágil. Assim o trabalho de realização da mercadoria no autoatendimento é essencialmente a reprodução do espaço de venda, como recolocação de produtos, as operações no estoque, limpeza e

202)

conservação, etc., e as operações que envolvem o atendimento ao cliente, como operação de caixa, atendimento do balcão, etc. - e são essas operações que demandam o maior número de trabalhadores e definem as atividades específicas deste setor.

3.1. O TRABALHO CONCRETO NA REDE CONDOR

Quando fazemos a compra num supermercado temos contato com os trabalhadores que estão constantemente limpando, arrumando, atendendo, repondo produtos, etc.. Em uma grande rede, como vimos, a atividade não se resume a este trabalho, mesmo que seccionemos apenas as atividades próprias do setor, excluindo a cadeia de produção envolvida, nós temos uma série de trabalhos próprios do setor que não se dão no espaço visível da loja ou mesmo no seu interior. O trabalho nas centrais de distribuição e na central administrativa são fundamentais. Vimos como é importante para as vantagens logísticas das grandes redes a articulação de suas atividades por meio de uma central de distribuição, além de todas as suas complexas atividades administrativas.

Na rede Condor a seção administrativa se divide em direções setoriais que trabalham no mesmo espaço, localizada no bairro Pinheirinho. É organizado basicamente como qualquer outra corporação com seus trabalhos típicos de escritórios de diversas naturezas, é claro que há um maior volume das atividades típicas do setor, como o controle de estoque, o apoio à gerência das filiais, o setor de compras o setor de logística e o setor de Recursos Humanos. As decisões estratégicas na empresa são tomadas neste espaço (GOMES, 2017).

A central de distribuição é, genericamente, um grande armazém de estocagem, cuja função é regular o fluxo de mercadorias que são recebidos dos fornecedores e enviadas às lojas por meio do setor de transporte. Cumpre funções importantes, como permitir a negociação de um grande volume de mercadorias e um certo controle sobre variações de preço, dando maior capacidade de negociação à rede em comparação com as redes menores ou lojas isoladas. Na atualidade, as centrais são interligadas por meio de sistemas de informática tanto às lojas quanto aos escritórios administrativos por meio dos quais é possível acompanhar em tempo real todo o volume de mercadorias estocado, em movimento e nas lojas, tendo um controle fino das demandas - esta interligação também acontece com os fornecedores em muitos casos, o que permite uma coordenação mais fina de tais processos. Esta central está intrinse-

camente ligado ao setor de transporte e logística, que basicamente distribui as mercadorias para as diversas lojas da rede, e dependente do setor de negociação (GOMES, 2017).

Já as lojas têm a função de gerir a venda, expondo as mercadorias seguindo planos pré-definidos, e cuidando para reproduzir as condições essenciais para que os consumidores possam acessar os produtos de uma maneira padronizada. O trabalho típico do setor acontece nesse espaço onde ocorre o trabalho operacional da maior parte da categoria que estamos estudando, como observado em campo e indica a divisão funcional da empresa.

Para apresentar como acontece todo este trabalho tratamos a seguir desde as funções de logística e de estocagem, iniciando com o recebimento na central, até a distribuição e, com maior cuidado, já que se trata de nosso enfoque, das atividades que ocorrem na loja, dividida em quatro espaços funcionais: o estoque, o espaço de venda, a frente de loja e o administrativo.

As mercadorias, negociadas no âmbito da administração, são entregues pelo próprio fornecedor à central de distribuição. Assim, o primeiro trabalho típico de uma rede é o recebimento destas mercadorias, que envolvem rotinas de descarregamento, checagem, conferência e estocagem. Em geral, o conferente tem uma ordem de pedido com as informações do que deveria ser recebido, ele observa se estas conferem com as informações nas etiquetas do palete, bem como se as caixas com os produtos, que estão empilhadas no palete, correspondem a elas, por meio de uma conferência visual, Em seguida registra o recebimento no sistema por meio de escâner. Assim é registrada a entrada do palete, que é estacionado numa das prateleiras do barracão, por um operador de empilhadeira. O processo de recebimento é feito em um espaço reservado, próximo das docas, que contam com escritórios contíguos, onde trabalham os conferentes e os encarregados do setor, em tarefas relacionadas à logística. Os conferentes e operadores de empilhadeira são os trabalhadores da base desta atividade e sua chefia imediata são os seus encarregados, como levantamos junto aos trabalhadores.

O sistema informatizado interliga a Central de Distribuição, com os sistemas do estoque e o sistema de registro de vendas nas caixas, podendo ser tudo acompanhado em tempo real, a rede Condor conta ainda com troca de informações com alguns de seus fornecedores.

Já a distribuição destas mercadorias para as lojas ocorre com a localização do palete e seu transporte até o caminhão que faz o transporte seguindo roteiros previamente determinados. Na loja a mercadoria é recebida com procedimentos similares ao do recebimento da central. Depois do serviço de conferência, acontece a movimentação da carga dentro do estoque.

Neste trabalho no estoque, concorrem operadores de empilhadeira e carregadores, o trabalho normalmente é o de manusear carrinhos (mais comum nas lojas) ou empilhadeiras elétricas para movimentação dos paletes. É possível que seja necessário fazer manualmente o carregamento de caixas desde o caminhão dependendo da estrutura da loja, se as docas (que são aberturas na altura dos caminhões) que permitem entrar com o carrinho de paletes nos baús onde estão as cargas, estiverem ocupadas, por exemplo, o que torna o trabalho mais difícil e cansativo. A diferença destes procedimentos nos estoques das lojas e na central é que nesta os equipamentos automatizados, como empilhadeiras elétricas, estão mais disponíveis e o trabalho se assemelha a um estoque de uma grande indústria onde os fluxos de mercadorias são mais previsíveis e a movimentação é, no geral, de grande quantidade de produtos de mesma natureza.

Nas lojas, uma vez conferidas as mercadorias, os carregadores as encaminham para um lugar no estoque, seja para simples armazenamento, seja para serem disponibilizadas para a reposição. Alguns repositores, como da seção de hortifruti (chamado também de FLV - sigla para Frutas, Legumes e Verduras), auxiliam no descarregamento das mercadorias - provavelmente dada a natureza mais perecível deste tipo de produto que determina um processo de distribuição contínuo, conseguimos informações sobre esse processo com os trabalhadores dado que não tínhamos autorização para acesso ao estoque. Na rede Condor os produtos dessa seção não são distribuídos por sua Central de Distribuição, mas por uma central especializada anexa à unidade central da CEASA/PR. Assim como nesse caso, a natureza de certos produtos, levam a procedimentos específicos, como no caso de produtos refrigerados e que ainda vão sofrer transformações na produção de mercadorias para o consumidor final, caso dos açougues, produtos de panificação, rotisseria e confeitaria.

O espaço de vendas é a área por onde circulam os clientes e estão localizadas as prateleiras, gôndolas, e outros mobiliários onde se pode escolher as mercadorias, além de balcões de atendimento para mercadorias específicas, nos quais o cliente solicita os produtos de que necessita aos balconistas. Nesse espaço, nas lojas Condor pesquisadas, há sessões de mercearia, hortifruti, bazar, têxtil (não em todas), eletroeletrônicos/eletrodomésticos (não em todas), açougue, padaria, confeitaria, frios e bebidas.

O principal trabalho neste setor é o de reposição das mercadorias. O trabalho dos repositores segue as orientações do encarregado do setor que responde à gerência. O encarregado define quais mercadorias devem ser repostas, os repositores vão até o estoque organizam as mercadorias em paletes para que possam ser carregadas com os carrinhos (ou colocam dire-

tamente no carrinho), e levam até a prateleira onde vão efetuar a reposição. É comum vê-los carregando caixas para efetuar este serviço quando é uma quantidade menor de produtos ou porque estacionaram o carrinho longe da prateleira para não atrapalhar o fluxo de clientes, como observamos em campo. O trabalho envolve também a retirada de produtos vencidos, pesagem de produtos, conferência de preços e atualização das etiquetas das prateleiras e, além da arrumação constante das prateleiras - envolvendo o trabalho de desenho de como os produtos serão dispostos, seguindo as diretrizes dos encarregados do setor. Os reposidores eventualmente cobrem outros setores, em geral na própria reposição, mas também em outras funções, foi comum observar reposidores cobrindo outras funções a depender do dia de observação.

A característica de cada produto exige maior ou menor esforço físico dos reposidores, bem como determina variações na atividade. Por exemplo, as diferenças de reposição de produtos leves do setor da mercearia em que ficam os biscoitos em relação a produtos mais pesados como arroz ou açúcar, e destas para a reposição de hortifrutis. Outro dos trabalhos dos reposidores é a devolução de produtos que foram abandonados pelos clientes em outras lugares da loja, principalmente próximo às caixas devido à desistência, depois de retirados de seus lugares de origem. A atividade acontece durante todo o período de compras em menor intensidade mas ao final do expediente é feita a devolução de todos os produtos para suas respectivas prateleiras, quando é comum que aconteça o deslocamento de outros trabalhadores para esta função. O repositor também é responsável pelo “giro” das mercadorias, que consiste na conferência de produtos que estão próximos da expiração da data de validade, para retirada das prateleiras.

Nos setores de eletroeletrônicos, eletrodomésticos e venda de aparelho celular e equipamentos relacionados encontramos ainda o trabalho dos vendedores. Como trabalham com produtos de maior valor, a finalização da compra é feita com maior cuidado, geralmente com emissão não só do cupom fiscal mas também da nota fiscal. Eles respondem ao encarregado do setor e auxiliam na reposição dos produtos, que não é tão frenética quanto as outras sessões, e manutenção da área de vendas, como arrumação dos produtos. Além disso, atendem os clientes e os acompanham durante as compras, oferecendo os produtos de acordo com a busca do cliente fornecendo informações sobre eles.

Os balconistas estão presentes em serviços que demandam o pedido dos clientes por uma diversidade de produtos - emulando as antigas mercearias - nos setores de panificação, confeitaria, açougues, rotisseria (nem todas as lojas) e frios (nem todas as lojas) esses últimos

setores podem ser atendidos no mesmo balcão. O trabalho básico desses trabalhadores é ouvir o pedido, informar sobre as características dos produtos, empacotar as mercadorias, pesar ou preparar o produto (como fatiar frios, moer a carne, etc) quando necessário e entregar ao cliente. Estão submetidos a pressões das filas, como pudemos observar em campo. Cada setor tem suas peculiaridades. No setor de açougue o atendente acaba fazendo serviços de açougueiro, auxiliando no corte das peças, além de ter de saber o nome dos cortes de carnes - é comum que os açougueiros façam o trabalho de atendimento ao público também. Nos setores de panificação, confeitaria e rotisseria é comum que os balconistas auxiliem em algumas funções básicas da produção. Em nossas observações isso foi muito comum nas lojas Condor.

Os trabalhadores especializados são profissionais que atuam em áreas específicas. Os açougueiros estão presentes em todas as lojas e são um setor em separado, geralmente há profissionais especializados encarregados de dar a diretrizes de cada setor, seus auxiliares geralmente são trabalhadores deslocados ao setor que não tinham experiência prévia, tendo trabalhado em outras funções, eventualmente passam a se tornar profissionais da área. Há ainda os panificadores, os confeiteiros e os cozinheiros, na produção respectivamente de pães, bolos e doces, e de produtos de rotisseria e do importante trabalho da produção de alimentos para o refeitório. Esses profissionais podem acabar acumulando funções uns dos outros dependendo da dinâmica do trabalho, geralmente não são deslocados para o atendimento, a não ser raramente.

O trabalho de reposição de mercadorias também é efetuado pelos promotores de vendas, trabalhadores contratados pelos fornecedores que atuam nos supermercados na arrumação de seus produtos específicos, basicamente fazem o mesmo trabalho dos repositores. Eventualmente são deslocados para outras funções - não identifiquei conflitos em relação a isso na pesquisa, mas em conversas com promotores isso foi objeto de reclamação, já que, mesmo que não trabalhem para a rede, podem sofrer represálias caso a gerência reclame para o fornecedor, seu empregador.

Os encarregados de cada setor fazem a gestão das mercadorias e o controle de trabalho dos repositores, atendentes, vendedores e profissionais especializados de setores específicos. Respondem à gerência e definem como será executado o trabalho, que mercadoria deve ser repostada, em qual prateleira, além de decidir sobre como será a disposição das mercadorias (*layouts*) - seguindo parâmetros já estabelecidos. São os principais responsáveis pela fiscalização direta do trabalho.

Os trabalhadores da limpeza atuam no trabalho de zeladoria das lojas, com cuidado especial nas áreas abertas aos clientes. Basicamente, fazem o serviço programado de limpeza dos corredores e de mercadorias - especialmente aquelas com pouca saída, que juntam pó, este serviço pode ser dividido com pessoas de outras funções que trabalham no setor que são deslocadas para limpeza quando necessário. Também são chamados a efetuar a limpeza quando pequenos acidentes acabam por sujar prateleiras e corredores, como no caso de embalagens que se rompem - o que não é incomum de acontecer, como observado em campo. Conseguimos informações de que este trabalho era terceirizado em uma das lojas, mas não conseguimos saber se é uma definição da rede ou da loja em questão.

Frente de loja - a frente de loja é o espaço onde é finalizada a compra e se encontra fisicamente próximo à entrada e saída das lojas. O principal trabalho é dos operadores de caixa, mas também encontramos outras funções como de fiscais de caixa, de empacotadores e de recepcionistas. Além de funções que circulam pela loja como o pessoal da prevenção de perdas, vigilantes e seguranças (que concentram sua atenção na frente de loja, para evitar furtos e observar a circulação de entrada e saída de pessoas), vendedores e auxiliares do financeiro, como constatado nas observações de campo.

O trabalho de um operador é principalmente passar as compras dos clientes. As caixas registradoras são equipadas com esteira rolante, onde o cliente deposita as compras. O operador inicia o trabalho perguntando ao cliente se ele quer desfrutar dos descontos do “Clube Condor”²¹, pedindo para o cliente registrar o número do CPF (Cadastro de Pessoas Físicas), caso queira, em seguida pergunta se quer registrar o CPF na nota fiscal, se for o mesmo o cliente aperta o botão cancelar se for um diferente este digita o novo número na máquina, após isso começa o registro das mercadorias, o operador pega cada produto e registra por meio de um escâner fixo que lê o código de barras na etiqueta, também ajuda o cliente a empacotar e finalmente e ao terminar faz a cobrança, seguindo os procedimentos específicos para cada meio de pagamento (dinheiro ou os cartões), também auxilia no procedimento de emissão da nota fiscal, quando necessário, quando o cliente solicita - especialmente na compra de eletroeletrônicos.

O operador também abre e fecha a caixa, o que significa colocar a caixa em operação conferindo os valores que estão na gaveta do dinheiro, e depois tirá-la de operação também

21 Iniciativas como as do “Clube Condor” têm sido uma das novidades no setor nos últimos anos, se por um lado estão relacionados ao oferecimento de descontos e promoções, que já existiam anteriormente, por outro, essas iniciativas aparecem como uma ferramenta de aquisição individualizada de informações sobre os hábitos de consumo dos clientes, com as quais é possível ter informações mais detalhadas dos vários perfis de consumo.

fazendo a conferência dos valores - é acompanhado pelo fiscal de caixa nesta operação. Além disso, o operador e o fiscal de caixa fazem a sangria, ou seja, o processo de retirada da maior parte do dinheiro da gaveta da caixa deixando apenas algumas notas para o troco. O operador também é responsável pela limpeza da caixa - podendo pedir o auxílio do pessoal da limpeza em casos necessários.

Outras operações eventuais são muito comuns como, conferir o preço de mercadorias quando solicitado pelo cliente, fazer a troca de notas de maior valor por de menor ou por moedas para que seja possível dar o troco ao cliente - o operador aciona botão que acende uma luz na caixa e o fiscal de caixa vem com o dinheiro para fazer a troca - é comum os operadores serem instados a oferecer serviços extras e promoções ao cliente, como a recarga de celular. Observamos que os operadores, por serem os trabalhadores que mais têm contato com os clientes, acabam tendo um trabalho constante de informar o que acontece na loja em diversas situações, seja quando há um problema na venda, quando não há preço em um produto na prateleira, ou há a necessidade de esclarecer uma situação em que o cliente fez uma reclamação, além de resolver questões sobre diferenças entre os preços de prateleira e registrado no sistema - em geral com a ajuda de outro trabalhador.

Na rede Condor, como mostrou tanto as entrevistas quanto a observação de campo, os operadores de caixa não costumam fazer outros trabalhos além destes acima descritos, que são próprios da função. Observamos que no período de fechamento da loja podem ser deslocados ao empacotamento, para ajudar na vazão dos últimos clientes depois de terem fechado sua caixa.

O trabalho de operações de caixa é majoritariamente feminino, mantendo-se na faixa entre 60% e 80%, segundo observação de campo. Entre os entrevistados foram 4 mulheres entre 5 entrevistados.

Os empacotadores basicamente auxiliam os operadores de caixa no processo de empacotar as mercadorias, mas é muito comum que sejam deslocados para outras funções de acordo com a necessidade, como a reposição de mercadorias, atendimento no balcão, pesagem na seção de hortifruti, recolhimento de carrinhos e cestas. A sua função original é utilizada, na atualidade, na busca de agilizar o processo de passagem nas caixas quando as filas estão muito grandes ou quando a loja está para fechar e é necessário finalizar as compras para fechar a caixa. São geralmente mais jovens e contratados como menor aprendiz, ambos empacotadores entrevistados na pesquisa tinham este tipo de contrato.

Os operadores e empacotadores respondem diretamente aos fiscais de caixa, que fazem o controle de seu trabalho e tomam decisões como quando fazer a sangria ou quando fechar ou abrir uma das caixas, mas não ficou claro em nossas observações ou nas entrevistas qual o grau de autonomia para isso. Segundo os operadores entrevistados os fiscais de caixa se reportam diretamente ao gerente da loja, mas talvez haja intermediários ligados ao setor financeiro, baseado na observação do trabalho - essa relação não ficou clara (não entrevistamos ninguém neste cargo).

No trabalho de prevenção de perdas temos os vigilantes e seguranças trabalhando na guarda patrimonial de forma geral, mas seu trabalho principal somado ao resto do pessoal desse setor é observar se todas as mercadorias estão sendo registradas ou se o cliente está tentando furtar algo. A equipe também trabalha na tentativa de coibir o consumo de produtos no interior das lojas e buscam evitar fraudes como trocas de etiquetas. Com exceção de vigilantes e segurança, outro trabalho é fiscalizar a reposição para que os produtos não percam a validade, trabalhando também neste tipo de conferência e, provavelmente (não conseguimos informações conclusivas) suscetíveis a deslocamento para outras funções. Observamos que vigilantes e seguranças podem ser deslocados eventualmente para outras funções que não atrapalhem suas funções principais, em especial na frente de loja, e são chamados em casos de conflitos, são também responsáveis pela vigilância patrimonial dos veículos no estacionamento.

Os recepcionistas geralmente ficam no balcão na frente de loja, ou em guichês específicos e seu trabalho consiste em receber os clientes quando precisam de alguma informação, auxiliar na emissão de notas fiscais, em alguns casos receber pagamentos que não puderam ser realizados por algum motivo na caixa, efetuar trocas de produtos e atender clientes em casos de conflitos.

Administrativo e gerência - No setor administrativo de uma loja acontecem todas as atividades tipicamente de escritório relacionadas ao local. Identificamos algumas divisões como recursos humanos, financeiro, administração e logística (ainda que possa haver outros que não identificamos). A gerência da loja é uma função chave no supermercado, controla todos os processos e tem autonomia para tomar diversas decisões, é a figura central no controle do trabalho, também tem a função de resolver os diversos conflitos que acontecem na loja, especialmente os que envolvem os clientes. Responde diretamente à administração da rede e deve seguir suas diretrizes. Não conseguimos informações detalhadas sobre a relação da gerência com a administração da rede, mas foi possível levantar que conta com certa autonomia

para gerir parte do orçamento da loja, também têm, junto ao setor de recursos humanos, poder em relação à contratação e dispensa de funcionários, ainda que deva seguir critérios da central, pode fazer pequenas adaptações na loja, como pequenas obras e reformas, decisões sobre organização do espaço de venda, exposição de produtos, o que faz junto às equipes especializadas, mas de forma geral, decisões mais abrangentes vêm da central administrativa.

Os auxiliares de escritório sejam administrativos, contábeis, e de outras funções mais especializadas fazem os trabalhos típicos de sua área e eventualmente cobrem alguma função na frente de loja, no balcão de atendimento (especialmente os auxiliares). Outras funções especiais foram identificadas no setor administrativo, como os cartazistas e pessoal de manutenção, como eletricitas, por exemplo. O serviço de cartazista é muito utilizado nas lojas e o trabalho consiste na confecção rápida de cartazes de diversos tipos voltado para comunicar promoções, preços, anúncios e indicações gerais nas lojas.

Transporte e entregas - O trabalho de transporte nos supermercados envolve principalmente a distribuição das mercadorias desde a Central de Distribuição, além da entrega aos consumidores. Os motoristas da loja basicamente guiam os veículos, auxiliados pelos carregadores da entrega, que carregam os veículos na loja e descarregam na casa dos consumidores, são acompanhados também por um entregador que ajuda na conferência das mercadorias, são especialmente importantes nas compras pela Internet, pois gerem a disponibilidade dos produtos, que muitas vezes devem ser substituídos, nesses casos junto aos entregadores auxilia a separar as compras dos clientes na loja, como verificado nas observações de campo. Os motoristas que fazem o transporte desde a central para as lojas utilizam caminhões pesados enquanto os motoristas de entrega dirigem veículos leves, como peruas.

3.2. PERFIL SOCIOECONÔMICO DO TRABALHADOR EM SUPERMERCADOS

Os trabalhadores em supermercados representam uma das mais numerosas categorias entre os trabalhadores formais no Brasil, e, dentre as mais numerosas, talvez a mais espalhada pelo território nacional. Segundo levantamento da Revista Superhiper (BRITO, 2018, p. 30) o setor empregava em 2017, de forma direta, 1,822 milhão de funcionários. Comparando com o estoque de empregos divulgado pelo Ministério do Trabalho no mesmo ano, de 46,8 milhões (BRASIL, 2018), a categoria representaria 3,89% dos trabalhadores formais do país. Atual-

mente a rede Condor conta, segundo informações do seu website, com 13 mil trabalhadores (NOSSA, s.d.).

Segundo nosso levantamento na PNAD Contínua, o Brasil contaria no primeiro trimestre de 2019 com cerca de 1 milhão e 824 mil trabalhadores na categoria da atividade “supermercados e hipermercados”, dentre os quais cerca de 113 mil no Paraná. Tais trabalhadores apresentam um alto grau de formalização no país, característica que se repete no estado. As Tabelas 1 e 2, que apresentam respectivamente dados do Brasil e do Paraná, expõem essa realidade, além de mostrar que a maior parte dos trabalhadores estão alocados nas empresas maiores, especialmente nos estabelecimentos com mais de 51 empregados. Vemos que a informalidade é maior nos estabelecimentos menores, o que indica que seja marginal a prática de emprego informal nas grandes redes.

TABELA 1 - TRABALHADORES EM SUPERMERCADOS FORMAIS E INFORMAIS NO BRASIL - 1º TRIMESTRE DE 2019

Número de trabalhadores no estabelecimento	Formais		Informais		Total
	Número	%	Número	%	
1 a 5 empregados	59.519	51,75%	55.487	48,25%	115.007
6 a 10 empregados	105.024	73,70%	37.479	26,30%	142.503
11 a 50 empregados	302.802	83,55%	59.617	16,45%	362.419
51 ou mais empregados	1.146.601	95,19%	57.991	4,81%	1.204.591
Todos	1.613.946	88,46%	210.574	11,54%	1.824.520

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a).

TABELA 2 - TRABALHADORES EM SUPERMERCADOS FORMAIS E INFORMAIS NO PARANÁ - 1º TRIMESTRE DE 2019

Número de trabalhadores no estabelecimento	Formais		Informais		Total
	Número	%	Número	%	
1 a 5 empregados	6.509	76,51%	1.998	23,49%	8.507
6 a 10 empregados	11.307	72,49%	4.291	27,51%	15.591
11 a 50 empregados	19.490	82,76%	4.061	17,24%	23.550
51 ou mais empregados	64.571	98,64%	891	1,36%	65.462
Total	101.877	90,06%	11.240	9,94%	113.117

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a).

Nas lojas Condor não encontramos indícios de trabalho informal, todos os trabalhadores entrevistados tinham algum tipo de contrato formalizado (ver Quadro 1), além disso, considerando o porte das lojas, os trabalhadores se enquadrariam nos estabelecimentos nas faixas entre 11 e 50 e, principalmente, com 51 ou mais empregados. Como o foco deste traba-

lho recaí sobre os trabalhadores da rede Condor, buscamos selecionar os trabalhadores nas grandes redes, para isso foram aplicados dois critérios para selecionar esse perfil: o primeiro é a formalização e o segundo a quantidade de trabalhadores na empresa.

A Tabela 3 mostra a evolução numérica destes trabalhadores no Brasil, no Paraná e na RMC entre o 1º trimestre de 2012 e de 2019. Os dados apontam uma expansão no número de empregados no setor nos três níveis levantados, especialmente depois de 2015.

TABELA 3 - EVOLUÇÃO TRIMESTRAL DO NÚMERO DE TRABALHADORES EM SUPERMERCADOS NO BRASIL, NO PARANÁ E NA RMC - 1º TRIMESTRE DE 2012 AO 1º TRIMESTRE DE 2019

Ano	Trimestre	Brasil	Paraná	RMC
2012	1	1.066.005	61.055	26.044
	2	1.089.688	63.625	24.366
	3	1.082.330	60.693	20.713
	4	1.141.998	68.299	27.144
2013	1	1.146.176	67.784	26.285
	2	1.042.157	59.842	23.309
	3	981.720	55.464	20.721
	4	1.161.171	65.432	24.328
2014	1	1.184.782	67.386	25.363
	2	1.198.910	78.512	27.683
	3	1.172.434	77.399	25.478
	4	1.188.420	76.478	24.848
2015	1	1.240.604	79.358	25.987
	2	1.204.703	79.663	27.525
	3	1.187.103	69.301	22.512
2016	3	1.369.807	71.512	24.853
	4	1.384.252	77.707	29.083
2017	1	1.408.714	87.582	31.573
	2	1.413.040	82.656	26.887
	3	1.446.128	91.837	30.284
	4	1.389.885	87.327	27.489
2018	1	1.385.028	78.635	25.936
	2	1.506.617	84.253	28.369
	3	1.465.935	89.319	30.576
	4	1.497.407	96.369	33.013
2019	1	1.449.403	84.061	29.536

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). O 4º trimestre de 2015 e o 1º e 2º trimestre de 2016 estão ausentes pois nesses períodos não foram levantados os números de trabalhadores dos estabelecimentos.

Tais trabalhadores estão divididos entre diversas funções, como vimos, dentre as quais as funções de reprodução do espaço da loja (como a reposição) e atendimento direto ao cliente (como a operação de caixa e o atendimento no balcão) são as mais importantes em termos numérico. A Tabela 4 mostra os Grandes Grupos de ocupação identificados pela PNAD Contínua de acordo com a Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD)²² do IBGE e nos dá uma imagem da divisão funcional do setor, importante destacar a prevalência do grupo 5, que emprega principalmente funções ligadas ao comércio, em destaque os operadores de caixa e o grupo 9, com os trabalhadores de serviços elementares, com destaque aos repositores e trabalhadores da limpeza..

TABELA 4 - DIVISÃO DOS TRABALHADORES EM SUPERMERCADOS NOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD NO BRASIL, PARANÁ E RMC - 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo	Brasil	Paraná	RMC
1 - Diretores e gerentes	5,29%	4,49%	4,14%
2 - Profissionais das ciências e intelectuais	0,60%	0,41%	0,00%
3 - Técnicos e profissionais de nível médio	3,55%	2,03%	1,67%
4 - Trabalhadores de apoio administrativo	10,62%	12,49%	5,36%
5 - Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	38,88%	45,73%	51,19%
6 - Trabalhadores qualificados da agropecuária, florestais da caça e pesca	0,02%	0,00%	0,00%
7 - Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros	9,22%	9,82%	9,58%
8 - Operadores de instalações e máquinas e montadores	3,04%	2,91%	4,85%
9 - Ocupações elementares	28,78%	22,13%	23,21%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a).

Ainda que não tenhamos tido acesso a dados sobre a divisão funcional na rede Conдор, é possível pensar que siga mais ou menos tal divisão, seguindo nossas observações de campo, como mostramos nas atividades típicas identificadas na rede. Nesta classificação do IBGE, podemos ver em destaque três dos Grandes Grupos, (seguindo os códigos) o Grupo 5, com as ocupações ligadas ao comércio e serviços, o Grupo 9, que congrega serviços elementares de diversos tipos, e o Grupo 7, que congrega serviços profissionalizados de produção, atividades que são feitas no próprio supermercado.

Observando a Tabela 5, que traz as principais ocupações identificadas no setor dentro destes grupos, vemos que no Grupo 5 temos ocupações que correspondem facilmente às fun-

²² A Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares (COD) do IBGE substituiu a antiga Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) em 2010 para se adequar a padrões internacionais (IBGE, 2010b).

ções identificadas, com os operadores de caixas, identificados como a mais expressiva do setor “Caixas e expedidores de bilhetes”, vendedores e balconistas, que na classificação tem a mesma denominação, e encarregados e fiscais de caixa, na categoria de “Supervisores de Lojas”. No Grupo 9 temos os repositores, na categoria de “Repositores de prateleiras”, a segunda maior, com o mesmo nome da função identificada, e “Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos”, com o pessoal da limpeza. No Grupo 7, os açougueiros na ocupação que indica esta função “Magarefes e afins”, e os responsáveis pelas padarias, confeitarias, rotisserias na categoria “Padeiros, confeiteiros e afins”. Tal correspondência nos dá um terreno seguro para tirarmos algumas conclusões sobre tais trabalhadores por meio destes dados.

Também observamos a representatividade das funções reconhecidas nas ocupações do Grupo 8, com os motoristas que fazem a distribuição para as lojas em “Condutores de caminhões pesados” e do pessoal operacional nos estoques em “Operadores de empilhadeiras”. Já o Grupo 4, abrange os que trabalham no controle administrativo dos estoques, como conferência e despachos em geral, em “Trabalhadores de controle de abastecimento e estoques”, o pessoal da contabilidade, do administrativo e da gestão de recursos humanos respectivamente “Trabalhadores de contabilidade e cálculo de custos” e “Escriturários geral”. No Grupo 1 fica clara a identificação com os cargos de gerência da loja: “Gerentes de comércio atacadistas e varejistas”.

TABELA 5 - PRINCIPAIS GRUPOS DE OCUPAÇÃO IDENTIFICADOS DE ACORDO COM A COD - BRASIL, PARANÁ E RMC - 1º TRIMESTRE DE 2019 (CONTINUA)

Grupo*	Ocupação	Código	Brasil		Paraná		RMC	
			Número	%	Número	%	Número	%
5	Caixas e expedidores de bilhetes	5230	344.022	23,74%	23.916	28,45%	7.663	25,95%
9	Repositores de prateleiras	9334	278.867	19,24%	10.257	12,20%	4.460	15,10%
5	Balconistas e vendedores de lojas	5223	92.184	6,36%	4.076	4,85%	3.002	10,16%
7	Magarefes e afins	7511	86.520	5,97%	6.069	7,22%	1.437	4,87%
4	Escriturários geral	4110	60.961	4,21%	4.239	5,04%	913	3,09%
5	Supervisores de lojas	5222	56.355	3,89%	5.783	6,88%	3.566	12,07%
4	Trabalhadores de controle de abastecimento e estoques	4321	56.246	3,88%	2.789	3,32%	451	1,53%
9	Outras ocupações elementares não classificadas anteriormente	9629	52.477	3,62%	1.813	2,16%	-	-
9	Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	9112	50.011	3,45%	4.533	5,39%	1.832	6,20%

TABELA 5 - PRINCIPAIS GRUPOS DE OCUPAÇÃO IDENTIFICADOS DE ACORDO COM A COD - BRASIL, PARANÁ E RMC - 1º TRIMESTRE DE 2019 (CONCLUSÃO)

Grupo*	Ocupação	Código	Brasil		Paraná		RMC	
			Número	%	Número	%	Número	%
1	Gerentes de comércios atacadistas e varejistas	1420	43.957	3,03%	2.015	2,40%	561	1,90%
7	Padeiros, confeitadores e afins	7512	42.926	2,96%	2.182	2,60%	1.393	4,72%
5	Guardas de segurança	5414	33.719	2,33%	804	0,96%	-	-
5	Demonstradores de lojas	5242	17.801	1,23%	2.776	3,30%	152	0,52%
8	Operadores de empilhadeiras	8344	15.933	1,10%	1.336	1,59%	1.103	3,73%
4	Receptionistas em geral	4226	15.283	1,05%	1.297	1,54%	219	0,02%
8	Condutores de caminhões pesados	8332	12.695	0,88%	330	0,39%	330	1,12%
1	Dirigentes de administração e de serviços não classificados anteriormente	1219	10.852	0,75%	1.071	1,27%	426	1,44%
4	Trabalhadores de contabilidade e cálculo de custos	4311	8.790	0,61%	1.450	1,73%	-	-
3	Supervisores de secretaria	3341	7.601	0,52%	493	0,59%	493	1,67%
9	Mensageiros, carregadores de bagagens e entregadores de encomendas	9621	7.044	0,49%	1.295	1,54%	-	-
5	Porteiros e zeladores	5153	905	0,06%	539	0,64%	539	1,83%
9	Trabalhadores ambulantes dos serviços e afins	9510	350	0,02%	350	0,42%	350	1,19%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a)²³. *Códigos dos grupos: 1 – Diretores e gerentes; 3 – Técnicos e profissionais de nível médio; 4 – Trabalhadores de apoio administrativo; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 8 – Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9 – Ocupações elementares.

O Quadro 2 mostra dados dos 28 trabalhadores abordados na pesquisa de campo que aceitaram inicialmente falar conosco, repassando algumas informações básicas, dentre os quais os 15 que participaram da entrevista (em negrito) - os outros trabalhadores por algum motivo foram excluídos da pesquisa - em geral por abandonar a entrevista logo no início. Todos os trabalhadores se encaixariam nas ocupações mais representativas identificadas no setor nos dados da PNAD Contínua.

O perfil etário identificado na rede Condor foi de predominância de um trabalhador jovem entre vinte e trinta anos nos cargos operacionais, especialmente nas funções de opera-

23 A porcentagem se refere ao número total de trabalhadores identificados, foram selecionados os empregados em empresa privada em supermercados ou hipermercados, em empresas nas faixas entre 11 e 50 trabalhadores e 51 ou mais trabalhadores. O critério utilizado foi a ocupação ter aparecido com mais de 1% em alguns dos 3 recortes (Brasil, Paraná ou RMC), os números para a RMC devem ser vistos com o devido cuidado, especialmente em relação às ocupações com uma baixa porcentagem, pois é possível que haja distorções consideráveis na projeção desses números por se basearem em poucas entrevistas.

ção de caixa e reposição, tanto nas observações de campo, quanto na pesquisa, e um trabalhador mais jovem nas funções de empacotadores, por volta dos 20 anos, que também eram deslocados para funções de reposição e de atendimento no balcão. Foi constatada a presença de trabalhadores mais maduros, com predominância entre 30 e 45 anos, nas funções de gerência, controle e supervisão (como entre encarregados) - ainda que entre fiscais de caixa não observamos diferenças significativas entre estes e os trabalhadores operacionais - bem como de seguranças e vigilantes e nas funções profissionalizadas, como de padeiros e açougueiros. Nas funções de limpeza observou-se a presença de trabalhadores mais velhos, geralmente acima de 40 anos, mas não de idosos.

QUADRO 2 - TRABALHADORES DA REDE CONDOR IDENTIFICADOS DURANTE O PROCESSO DE ENTREVISTA

Cargo	Idade	Gênero	Contrato
Auxiliar Adm.	23	Feminino	-
Auxiliar Adm.	34	Masculino	-
Balconista	32	Masculino	-
Balconista	26	Masculino	-
Conferência (estoque)	28	Masculino	-
Empacotador	17	Masculino	Menor aprendiz
Empacotadora	17	Feminino	Menor aprendiz
Encarregada	37	Feminino	-
Encarregada	44	Feminino	-
Encarregada	39	Feminino	-
Fiscal de caixa	23	Masculino	-
Operação de caixa	23	Feminino	Carteira assinada
Operação de caixa	20	Masculino	Carteira assinada
Operação de caixa	34	Feminino	Carteira assinada
Operação de caixa	28	Feminino	Carteira assinada
Operação de caixa	27	Feminino	Carteira assinada
Reposição	24	Masculino	Carteira assinada
Reposição	25	Feminino	Carteira assinada
Reposição	28	Masculino	Carteira assinada
Reposição	43	Feminino	Carteira assinada
Reposição	29	Masculino	Carteira assinada
Reposição	27	Masculino	-
Reposição	22	Feminino	Carteira assinada
Reposição	20	Masculino	Carteira assinada
Reposição	23	Masculino	Carteira assinada

Fonte: O próprio autor (2020). Em negrito os trabalhadores entrevistados.

Importante ressaltar uma percepção, como estávamos interessados no tema já antes do início da pesquisa, observávamos a presença, ainda que pequena, de idosos no quadro de funcionários - especialmente no atendimento de balcão - de algumas das lojas que frequentávamos, já nas observações de campo não observamos nenhum idoso, talvez essa mudança esteja relacionada com um maior nível de desemprego durante as observações sistemáticas em comparação ao período anterior, indicando a preferência por trabalhadores mais jovens.

Os dados do nosso levantamento seguem a tendência nacional. No Brasil a média de idade foi de 32,69 anos e quando observamos as principais ocupações identificadas na pesquisa, fica clara a seletividade etária em cada grupo funcional, como podemos ver nas Tabelas 6, 7, 8 e 9. O Paraná seguiu os mesmos parâmetros. Para ser possível visualizar estas diferenças optamos por apresentar os dados de forma estratificada nos mais representativos Grandes Grupos de ocupação e em seguida nas mais representativas ocupações, de acordo com a COD do IBGE - forma que seguimos utilizando para apresentar a maioria dos dados levantados.

A Tabela 6 assim como a Tabela 8 mostram que respectivamente no Brasil e no Paraná diretores e gerentes tendem a ser mais velhos, sendo pouco representativa a faixa 18 a 24 anos enquanto outras funções mais numerosas tendem a ter também representantes jovens e uma média mais baixa.

TABELA 6 - FAIXAS E MÉDIAS DE IDADE DOS TRABALHADORES EM SUPERMERCADO POR GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO SEGUNDO A COD - BRASIL - 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo	14 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 39 anos	40 a 59 anos	60 anos ou mais	Média	Mediana	Desvio padrão
Diretores e gerentes	0,00%	4,49%	56,06%	35,01%	4,44%	39,67	38	9,99
Trabalhadores de apoio administrativo	2,25%	27,37%	44,48%	24,06%	1,84%	32,46	30	11,07
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	0,88%	30,54%	45,90%	21,52%	1,16%	31,68	30	10,46
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros	0,00%	15,98%	48,40%	34,52%	1,10%	35,80	34	10,96
Operadores de instalações e máquinas e montadores	0,68%	14,17%	51,43%	33,02%	0,70%	36,22	35	10,82
Ocupações elementares	6,06%	34,29%	36,47%	21,48%	1,71%	31,12	28	12,08
Todos	2,37%	27,59%	43,85%	24,66%	1,52%	32,69	30	11,30

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a).

A Tabela 7 e a Tabela 9 mostram a seletividade nas principais funções. Operadores de caixa, repositores, balconistas e vendedores tendem a ter uma distribuição melhor em faixas mais jovens com 18 a 24 anos, com uma média mais baixa de idade, supervisores e os traba-

lhadores profissionalizados, como açougueiros e padeiros, tendem a ser um pouco mais velhos e trabalhadores da limpeza tendem a se concentrar em faixas ainda mais altas, especialmente na faixa de 40 a 59 anos

TABELA 7 - FAIXAS E MÉDIAS DE IDADE DOS TRABALHADORES EM SUPERMERCADO POR GRUPOS DE OCUPAÇÃO SEGUNDO A COD - BRASIL - 1º TRIMESTRE DE 2019

Ocupação	Gr.*	14 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 39 anos	40 a 59 anos	60 anos ou mais	Média	Mediana	Desvio padrão
Supervisores de lojas	5	0,00%	19,96%	50,04%	27,04%	2,97%	34,91	32	11,31
Balconistas e vendedores de lojas	5	1,75%	26,45%	43,71%	26,80%	1,29%	33,04	31	10,94
Caixas e expedidores de bilhetes	5	0,83%	37,12%	45,11%	16,28%	0,67%	29,56	27	9,36
Magarefes e afins	7	0,00%	15,08%	53,10%	31,82%	0,00%	34,55	33	9,61
Padeiros, confeitadores e afins	7	0,00%	17,51%	38,51%	40,56%	3,42%	38,00	38	12,92
Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	9	0,00%	9,91%	31,58%	49,94%	8,56%	42,08	43	11,82
Repositores de prateleiras	9	4,79%	38,16%	39,37%	16,72%	0,96%	29,74	27	10,95
Todos os selecionados		1,88%	31,05%	43,30%	22,35%	1,43%	31,76	29	11,01

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

*Grupos: 1 – Diretores e gerentes; 4 – Trabalhadores de apoio administrativo; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 8 – Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9 – Ocupações elementares

TABELA 8 - FAIXAS E MÉDIAS DE IDADE DOS TRABALHADORES EM SUPERMERCADO POR GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO SEGUNDO A COD - PARANÁ - 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo	14 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 39 anos	40 a 59 anos	60 anos ou mais	Média	Mediana	Desvio padrão
Diretores e gerentes	0,00%	0,00%	61,14%	27,31%	11,55%	41,31	39	8,23
Trabalhadores de apoio administrativo	3,46%	55,22%	31,91%	9,41%	0,00%	26,81	24	9,13
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	0,00%	34,53%	42,63%	18,83%	4,02%	31,26	28	11,62
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros	0,00%	5,73%	51,16%	43,11%	0,00%	37,75	37	9,56
Operadores de instalações e máquinas e montadores	12,30%	9,54%	19,51%	58,64%	0,00%	38,34	40	11,39
Ocupações elementares	11,26%	16,17%	40,04%	32,52%	0,00%	33,78	33	12,38
Todos	3,28%	27,65%	41,90%	24,41%	2,76%	32,68	30	11,88

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

TABELA 9 - FAIXAS E MÉDIAS DE IDADE DOS TRABALHADORES EM SUPERMERCADO POR GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÕES SEGUNDO A COD - PARANÁ - 1º TRIMESTRE DE 2019

Ocupação	Gr.*	14 a 17 anos	18 a 24 anos	25 a 39 anos	40 a 59 anos	60 anos ou mais	Média	Mediana	Desvio padrão
Supervisores de lojas	5	0,00%	21,01%	49,33%	29,66%	0,00%	32,33	30	10,79
Balconistas e vendedores de lojas	5	0,00%	29,21%	55,68%	7,56%	7,54%	31,73	28	10,02
Caixas e expedidores de bilhetes	5	0,00%	43,12%	40,01%	15,06%	1,81%	28,50	25	9,68
Magarefes e afins	7	0,00%	7,79%	50,79%	41,42%	0,00%	36,55	37	8,19
Padeiros, confeitadores e afins	7	0,00%	0,00%	52,20%	47,80%	0,00%	41,06	34	12,01
Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	9	0,00%	1,22%	23,35%	75,43%	0,00%	46,84	48	7,86
Repositores de prateleiras	9	10,74%	24,89%	46,57%	17,81%	0,00%	29,54	28	9,76
Todos os selecionados		1,94%	28,06%	43,75%	24,73%	1,53%	32,11	30	11,07

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). As ocupações selecionadas são as que identificamos como mais representativas entre os trabalhadores de supermercado. *Grupos: 1 – Diretores e gerentes; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores comércio e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 9 – Ocupações elementares.

Quanto ao perfil de gênero, também observamos a seletividade na maior parte das funções. Identificamos a prevalência de mulheres na operação de caixa, nas funções de limpeza, atendimento de balcão e também em cargos intermediários de chefia, como entre encarregados e fiscais de caixa. Já a prevalência de homens apareceu nas funções profissionalizadas (açougueiro, padeiro, etc.), na reposição, no estoque e no pessoal de prevenção de perdas, na vigilância e segurança e no estoque de maneira geral. Nas observações, as funções de vigilância e segurança praticamente aparecem como exclusivamente masculinas, e as de limpeza quase exclusivamente femininas, já na operação de caixa a predominância feminina é bem aguda, mas nas outras funções não.

Nas Tabelas 10 e 11 podemos ver estas tendências também presentes no país e no Paraná. Alguns grupos, como “Diretores e gerentes”, apresentaram uma divisão mais atenuada no estado, com maior presença de mulheres bem como nas “Ocupações elementares”. Em algumas ocupações no Paraná apareceu uma divisão sexual mais acentuada, especialmente no caso da limpeza. Já nos grupos das duas ocupações mais numerosas, operadores de caixa e repositores, o estado segue a tendência nacional, mas com um maior equilíbrio entre homens e mulheres em comparação ao país.

TABELA 10 - DIVISÃO POR SEXO NOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÕES DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo	Brasil		Paraná	
	Homem	Mulher	Homem	Mulher
Diretores e gerentes	62,77%	37,23%	58,64%	41,36%
Trabalhadores de apoio administrativo	47,83%	52,17%	34,54%	65,46%
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	25,94%	74,06%	28,60%	71,40%
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros	81,67%	18,33%	83,79%	16,21%
Operadores de instalações e máquinas e montadores	96,48%	3,52%	100%	0
Ocupações elementares	73,11%	26,89%	53,13%	46,87%
Todos	52,49%	47,51%	44,71%	55,29%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a).

Não foi facilmente perceptível uma divisão étnica de acordo com as funções no trabalho de campo, ao contrário da de gênero e etária. Pudemos perceber que havia uma presença maior de negros em algumas lojas em comparação a outras, especialmente nas funções de reposição, operação de caixa e atendimento de balcão, é possível que tais variações estejam relacionadas com a região da loja, mas não é de se descartar que haja a influência na seleção dos trabalhadores, mas qualquer afirmação carece de comprovação porque o que observamos são indícios, não deixando-nos chegar a uma conclusão sobre isso. Houve uma percepção de que o perfil geral dos trabalhadores tende a uma maior prevalência de brancos e pardos em relação ao perfil da população da RMC, mas não podemos afirmar mais do que isso.

TABELA 11 - DIVISÃO POR SEXO POR GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Ocupação	Grupo*	Brasil		Paraná	
		Homem	Mulher	Homem	Mulher
Supervisores de lojas	5	51,97%	48,03%	46,37%	53,63%
Balconistas e vendedores de lojas	5	30,87%	69,13%	26,63%	73,37%
Caixas e expedidores de bilhetes	5	12,96%	87,04%	22,53%	77,47%
Magarefes e afins	7	89,75%	10,25%	85,02%	14,98%
Padeiros, confeitheiros e afins	7	64,31%	35,69%	80,38%	19,62%
Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	9	23,61%	76,39%	15,81%	84,19%
Repositores de prateleiras	9	80,44%	19,56%	66,85%	33,15%
Todos selecionados		46,67%	53,33%	41,61%	58,39%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

*Grupos: 1 – Diretores e gerentes; 4 – Trabalhadores de apoio administrativo; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 8 – Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9 – Ocupações elementares.

Já quanto aos dados da PNAD Contínua (Tabelas 12 e 13), que utiliza uma classificação por cor, destacamos a prevalência de brancos no grupo “Diretores e gerentes”, o que não é uma novidade, considerando o perfil socioeconômico do país, em que brancos tem mais acesso a empregos de melhor qualidade por uma série de motivos relacionados à persistência da segregação racial no capitalismo contemporâneo brasileiro. No Paraná, a prevalência de brancos nesse grupo foi menor do que nos dados nacionais, o que indica uma situação mais equilibrada dessa segregação, o que se destaca mais ao considerar que em comparação com o Brasil o estado tem um perfil étnico com mais brancos, no Censo de 2010 a porcentagem de brancos no Brasil era de 47,73% e no Paraná de 70,32%, enquanto de Pretos e Pardos somados era de 50,74% no país e 28,26% no Paraná (IBGE, 2010a).

Nos outros grupos, mais ligados à base da categoria, os dados refletiram seu perfil étnico, apresentando valores superiores de brancos e menores para pretos e pardos, o que acontece também nas ocupações. Uma exceção marcante aparece nos trabalhadores da limpeza com uma presença marcante de negros, com 15,81% de pretos, um número que nas outras ocupações não alcançou 8%, e 49,33% de pardos. Considerando o perfil de gênero indicado acima, vemos que nessas funções há uma presença grande de mulheres negras, em uma proporção distante do perfil étnico, seja no Brasil, mas de forma ainda mais aguda no Paraná.

TABELA 12 - DIVISÃO POR COR DOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo	*	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena
Diretores e gerentes	BR	66,46%	6,94%	0,00%	26,60%	0,00%
	PR	55,68%	0,00%	0,00%	44,32%	0,00%
Trabalhadores de apoio administrativo	BR	44,04%	10,65%	0,75%	44,56%	0,00%
	PR	69,27%	0,00%	0,00%	30,73%	0,00%
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	BR	42,33%	11,72%	0,19%	45,63%	0,13%
	PR	66,41%	3,70%	0,00%	29,89%	0,00%
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros	BR	42,26%	17,89%	0,00%	39,48%	0,36%
	PR	52,74%	5,57%	0,00%	41,69%	0,00%
Operadores de instalações e máquinas e montadores	BR	39,50%	4,15%	0,61%	55,74%	0,00%
	PR	57,45%	0,00%	0,00%	42,55%	0,00%
Ocupações elementares	BR	38,74%	12,21%	0,48%	48,45%	0,12%
	PR	55,00%	5,73%	0,00%	39,27%	0,00%
Todos	BR	42,83%	12,02%	0,31%	44,71%	0,13%
	PR	61,20%	4,15%	0,00%	34,65%	0,00%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

O perfil educacional da categoria no Brasil, segundo os dados da PNAD Contínua, mostra uma grande concentração de trabalhadores com Ensino Médio Completo (cerca de 58%), além de uma boa distribuição desde o Ensino Fundamental Completo até o Ensino Superior Completo. O Paraná segue de perto esta tendência, com exceção de ter menos trabalhadores com Ensino Superior Completo, ver Tabela 14.

Apesar disso, quando observamos a divisão funcional, fica claro que tal distribuição não se repete em cada grupo. “Diretores e Gerentes” tendem a se concentrar entre o Ensino Médio e o Superior Completo. O Grupo 5 (trabalhadores do comércio e serviços) tem uma forte tendência a selecionar trabalhadores com Ensino Médio completo, o que aparece também nas ocupações específicas desse grupo (operadores de caixa, balconistas e vendedores, e supervisores). No Paraná se verifica uma atenuação dessa tendência com uma distribuição nas faixas de menor instrução e com os “balconistas e vendedores” concentrando-se em “Ensino fundamental completo”.

TABELA 13 - DIVISÃO POR COR DOS GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Ocupações	Gr.*	**	Branca	Preta	Amarela	Parda	Indígena
Supervisores de lojas	5	BR	44,16%	12,76%	0,00%	43,07%	0,00%
		PR	59,96%	0,00%	0,00%	40,04%	0,00%
Balconistas e vendedores de lojas	5	BR	42,06%	12,55%	1,04%	43,62%	0,73%
		PR	61,19%	0,00%	0,00%	38,81%	0,00%
Caixas e expedidores de bilhetes	5	BR	43,65%	10,45%	0,03%	45,85%	0,01%
		PR	68,50%	5,95%	0,00%	25,55%	0,00%
Magarefes e afins	7	BR	39,84%	18,55%	0,00%	41,05%	0,56%
		PR	58,68%	7,58%	0,00%	33,74%	0,00%
Padeiros, confeitários e afins	7	BR	48,31%	15,78%	0,00%	35,91%	0,00%
		PR	36,19%	0,00%	0,00%	63,81%	0,00%
Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	9	BR	35,30%	16,33%	3,27%	45,10%	0,00%
		PR	34,87%	15,81%	0,00%	49,33%	0,00%
Repositores de prateleiras	9	BR	38,25%	12,92%	0,13%	48,53%	0,18%
		PR	57,61%	0,00%	0,00%	42,39%	0,00%
Todos selecionados		BR	41,37%	12,80%	0,32%	45,33%	0,18%
		PR	60,17%	4,57%	0,00%	35,26%	0,00%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Grupos: 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 9 – Ocupações elementares. **Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

Os outros grupos tendem a repetir a tendência geral da categoria de trabalhadores com Ensino Médio completo mas não de forma tão aguda e com algumas tendências específicas na distribuição nos outros níveis. Os trabalhadores profissionalizados (Grupo 7) e aqueles que trabalham no transporte ou na operação de máquinas (Grupo 8) tendem a estar em faixas de menor instrução, indicando que muitos destes trabalhadores adquirem sua colocação por meio da experiência ou em cursos de capacitação. Já os trabalhadores de apoio administrativo (Grupo 4) tendem a figurar também entre aqueles com ensino superior completo e incompleto.

As tendências gerais do Grupo 9, devem ser vistas com cuidado, já que ao estratificar as ocupações vemos tendências muito diferentes. Na reposição de prateleiras os trabalhadores tendem a concentrar-se muito na faixa de Ensino Médio completo, seguindo de perto as tendências do Grupo 5, enquanto a ocupação relacionada aos profissionais de limpeza é a única em que o Ensino Médio completo aparece em segundo lugar, enquanto a principal faixa é a de Ensino Fundamental completo. (Ver tabelas 15, 16 e 17 para mais dados).

As tabelas 14 e 15 ao mostrar o grau de educação formal mais alto alcançado desses trabalhadores podemos ter uma ideia de sua trajetória, com os trabalhadores da base tendo parado mais cedo os estudos com apenas uma fração alcançando o ensino superior. Ainda que haja uma prevalência de trabalhadores com ensino médio completo, mesmo entre diretores e gerentes.

TABELA 14 - GRAU DE INSTRUÇÃO MAIS ALTO ALCANÇADO DOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo	*	Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	Fundamental incompleto ou equivalente	Fundamental completo ou equivalente	Médio incompleto ou equivalente	Médio completo ou equivalente	Superior incompleto ou equivalente	Superior completo
Diretores e gerentes	BR	0,00%	4,45%	2,75%	2,38%	39,45%	12,21%	38,75%
	PR	0,00%	17,82%	0,00%	58,99%	23,19%	0,00%	0,00%
Trabalhadores de apoio administrativo	BR	0,27%	8,64%	5,46%	5,56%	56,70%	13,56%	9,81%
	PR	0,00%	17,96%	9,09%	6,89%	39,92%	23,27%	2,87%
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	BR	0,41%	6,16%	5,76%	7,31%	70,08%	5,32%	4,96%
	PR	2,80%	2,55%	8,26%	17,65%	61,57%	7,18%	0,00%
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros	BR	0,22%	23,63%	11,95%	15,11%	46,05%	2,25%	0,79%
	PR	0,00%	23,49%	21,71%	7,89%	41,72%	5,19%	0,00%
Operadores de instalações e máquinas e montadores	BR	0,00%	17,08%	22,60%	15,33%	39,50%	4,24%	1,26%
	PR	0,00%	0,00%	12,30%	9,54%	55,50%	0,00%	22,65%
Ocupações elementares	BR	1,88%	16,77%	8,95%	12,98%	55,35%	2,85%	1,22%
	PR	0,00%	26,46%	8,48%	13,21%	51,55%	0,30%	0,00%
Todos	BR	0,75%	11,09%	7,36%	9,30%	59,18%	5,86%	6,45%
	PR	1,28%	12,37%	9,28%	13,31%	54,09%	8,65%	1,02%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

TABELA 15 - GRAU DE INSTRUÇÃO MAIS ALTO ALCANÇADO NOS GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019 (CONTINUA)

Cód.*	**	Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	Fundamental incompleto ou equivalente	Fundamental completo ou equivalente	Médio incompleto ou equivalente	Médio completo ou equivalente	Superior incompleto ou equivalente	Superior completo
5222	BR	0,43%	4,38%	1,61%	7,95%	72,21%	6,78%	6,64%
	PR	0,00%	0,00%	7,56%	24,32%	53,97%	14,15%	0,00%
5223	BR	0,00%	16,20%	13,29%	4,40%	57,24%	5,67%	3,20%
	PR	0,00%	0,00%	30,80%	6,34%	62,86%	0,00%	0,00%
5230	BR	0,15%	1,83%	3,69%	7,55%	77,21%	5,34%	4,23%
	PR	0,61%	3,28%	1,88%	19,67%	66,43%	8,12%	0,00%
7511	BR	0,34%	23,53%	11,36%	17,18%	43,93%	2,98%	0,68%
	PR	0,00%	26,18%	15,15%	10,73%	47,94%	0,00%	0,00%
7512	BR	0,00%	23,34%	13,74%	11,03%	49,79%	1,00%	1,11%
	PR	0,00%	16,01%	39,96%	24,42%	0,00%	19,62%	0,00%
9112	BR	1,78%	51,88%	9,57%	5,23%	31,55%	0,00%	0,00%
	PR	0,00%	38,18%	6,98%	19,21%	35,63%	0,00%	0,00%

TABELA 15 - GRAU DE INSTRUÇÃO MAIS ALTO ALCANÇADO NOS GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019 (CONCLUSÃO)

Cód.*	**	Sem instrução e menos de 1 ano de estudo	Fundamental incompleto ou equivalente	Fundamental completo ou equivalente	Médio incompleto ou equivalente	Médio completo ou equivalente	Superior incompleto ou equivalente	Superior completo
9334	BR	0,00%	10,51%	9,23%	12,41%	63,23%	3,27%	1,35%
	PR	0,00%	23,27%	7,18%	10,90%	58,11%	0,54%	0,00%
***	BR	0,20%	11,50%	7,58%	9,60%	64,21%	4,16%	2,74%
	PR	0,26%	12,04%	8,78%	15,86%	57,36%	5,71%	0,00%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Código dos grupos de ocupação: 5222 - Supervisores de lojas; 5223 - Balconistas e vendedores de lojas; 5230 - Caixas e expedidores de bilhetes; 7511 - Magarefes e afins; 7512 - Padeiros, confeitores e afins; 9112 - Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos; 9334 - Repositores de prateleiras.**Abrangência. ***Todos selecionados. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

TABELA 16 - FAIXAS E MÉDIAS DE ANOS DE ESTUDO DOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo*	***	**	1 a 4 anos de estudo	5 a 8 anos de estudo	9 a 11 anos de estudo	12 a 15 anos de estudo	16 anos ou mais de estudo	Média	Mediana	Desvio Padrão
1	BR	0,00%	0,00%	4,45%	5,13%	61,24%	29,17%	13,29	13,00	2,442
	PR	0,00%	0,00%	17,82%	0,00%	82,18%	0,00%	11,28	12,00	2,931
4	BR	0,27%	0,68%	7,96%	10,91%	72,12%	8,07%	11,82	12,00	2,484
	PR	0,00%	0,00%	17,96%	15,98%	63,19%	2,87%	11,41	12,00	2,471
5	BR	0,41%	0,65%	5,52%	12,70%	77,23%	3,50%	11,62	12,00	2,045
	PR	2,80%	0,00%	2,55%	25,02%	69,63%	0,00%	11,19	12,00	2,374
7	BR	0,22%	2,98%	20,65%	26,46%	48,97%	0,73%	10,08	11,00	2,660
	PR	0,00%	0,00%	23,49%	29,60%	46,91%	0,00%	9,95	10,00	2,686
8	BR	0,00%	2,30%	14,79%	37,93%	43,73%	1,26%	10,10	10,00	2,483
	PR	0,00%	0,00%	0,00%	21,85%	55,50%	22,65%	12,44	12,00	2,153
9	BR	1,88%	4,84%	11,93%	21,58%	58,59%	1,19%	10,32	12,00	3,049
	PR	0,00%	2,44%	24,02%	20,37%	53,17%	0,00%	9,92	12,00	2,736
Todos	BR	0,75%	2,06%	9,03%	16,34%	66,70%	5,11%	11,23	12,00	2,667
	PR	1,28%	0,54%	11,83%	21,89%	63,44%	1,02%	10,89	12,00	2,610

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Grupos: 1 – Diretores e gerentes; 4 – Trabalhadores de apoio administrativo; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 8 – Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9 – Ocupações elementares. **Sem instrução e menos de 1 ano de estudo. ***Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

TABELA 17 - FAIXAS E MÉDIAS DE ANOS DE ESTUDO DOS GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Ocupação*	**	***	1 a 4 anos de estudo	5 a 8 anos de estudo	9 a 11 anos de estudo	12 a 15 anos de estudo	16 anos ou mais de estudo	Média	Mediana	Desvio Padrão
5222	BR	0,43%	0,00%	4,38%	9,56%	80,13%	5,50%	11,94	12	1,99
	PR	0,00%	0,00%	0,00%	31,88%	68,12%	0,00%	11,55	12	1,11
5223	BR	0,00%	1,22%	14,98%	16,56%	64,04%	3,20%	10,92	12	2,40
	PR	0,00%	0,00%	0,00%	37,14%	62,86%	0,00%	11,01	12	1,36
5230	BR	0,15%	0,59%	1,24%	10,94%	84,97%	2,10%	11,90	12	1,55
	PR	0,61%	0,00%	3,28%	20,14%	75,97%	0,00%	11,65	12	1,66
7511	BR	0,34%	4,02%	19,51%	27,83%	47,62%	0,68%	10,03	11	2,71
	PR	0,00%	0,00%	26,18%	25,88%	47,94%	0,00%	9,67	10	2,69
7512	BR	0,00%	1,17%	22,17%	24,32%	51,44%	0,90%	10,22	12	2,53
	PR	0,00%	0,00%	16,01%	39,96%	44,04%	0,00%	10,75	9	2,52
9112	BR	1,78%	16,62%	35,26%	14,80%	31,55%	0,00%	7,85	8	3,56
	PR	0,00%	0,00%	38,18%	26,19%	35,63%	0,00%	8,84	10	3,07
9334	BR	0,00%	1,76%	8,75%	21,11%	66,90%	1,48%	11,04	12	2,21
	PR	0,00%	0,00%	23,27%	15,69%	61,05%	0,00%	10,40	12	2,31
Todos os selecionados	BR	0,20%	2,14%	9,36%	16,73%	69,63%	1,93%	11,09	12	2,38
	PR	0,26%	0,00%	12,04%	23,61%	64,10%	0,00%	10,90	12	2,23

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Código dos grupos de ocupação: 5222 - Supervisores de lojas; 5223 - Balconistas e vendedores de lojas; 5230 - Caixas e expedidores de bilhetes; 7511 - Magarefes e afins; 7512 - Padeiros, confeitores e afins; 9112 - Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos; 9334 - Repositores de prateleiras. **Abrangência. ***Sem instrução e menos de 1 ano de estudo.

Também verificamos que nacionalmente cerca de 9% dos trabalhadores continuavam estudando enquanto no Paraná este número girava em torno de 13,5% (Ver Tabela 18). Os grupos 7 e 8 apresentaram nacionalmente porcentagem baixa de estudantes, 2,38% e 1,4% respectivamente. Em todos os grupos o estado mostrou porcentagens maiores de trabalhadores estudantes, em alguns levemente maior (grupos 1, 5 e 9) e outros destacadamente maior (grupos 4, 7 e 8).

Mais de 50% desses trabalhadores frequentavam cursos de nível superior, o que indica que os trabalhadores que param em níveis mais baixos tendem a deixar os estudos. No Grupo 1 aparece uma quantidade razoável de trabalhadores fazendo especialização. Nos outros grupos há uma tendência de concentração principalmente cursando ensino superior e um grupo menor cursando o ensino médio, com os trabalhadores do Grupo 5 e 7 se dividindo entre o ensino regular e a Educação de Jovens e Adultos (EJA). No Grupo 7 observamos ainda uma porcentagem grande de trabalhadores frequentando o EJA do ensino fundamental. O Grupo 9

apresenta uma tendência diferente, concentrando mais estudantes no ensino médio e menos no ensino superior, além de uma distribuição mais representativa nas outras faixas.

A tabela 18 mostra que a grande maioria desses trabalhadores interromperam os estudos formais, no Paraná em todas os grupos tendem a estudar mais, com os trabalhadores de apoio administrativo com a maior diferença.

TABELA 18 - TRABALHADORES QUE ESTUDAVAM NOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupos	**	%	Grupo 3*	Grupo 4*	Grupo 5*	Grupo 6*	Grupo 7*	Grupo 8*	Grupo 9*
Diretores e gerentes	BR	7,99%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	61,50%	38,50%
	PR	11,89%	*	*	*	*	*	*	*
Trabalhadores de apoio administrativo	BR	15,04%	0,00%	0,00%	0,00%	12,81%	2,92%	84,27%	0,00%
	PR	28,10%	*	*	*	*	*	*	*
Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados	BR	7,04%	0,00%	0,00%	0,88%	24,90%	10,27%	61,26%	2,68%
	PR	10,42%	0,00%	0,00%	0,00%	27,71%	21,95%	50,34%	0,00%
Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros	BR	2,38%	0,00%	0,00%	10,99%	22,68%	12,29%	54,04%	0,00%
	PR	9,42%	*	*	*	*	*	*	*
Operadores de instalações e máquinas e montadores	BR	1,40%	0,00%	0,00%	0,00%	48,93%	0,00%	51,07%	0,00%
	PR	12,30%	*	*	*	*	*	*	*
Ocupações elementares	BR	11,66%	0,73%	3,52%	4,63%	58,94%	1,71%	30,47%	0,00%
	PR	12,52%	0,00%	0,00%	0,00%	81,77%	0,00%	18,23%	0,00%
Todos	BR	8,87%	0,28%	1,33%	2,29%	33,62%	4,64%	54,33%	3,50%
	PR	13,45%	0,00%	0,00%	3,09%	29,32%	7,78%	59,81%	0,00%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a), *Grupo 3 - Alfabetização de jovens e adultos; Grupo 4 - Regular do ensino fundamental; Grupo 5 - Educação de jovens e adultos (EJA) do ensino fundamental; Grupo 6 - Regular do ensino médio; Grupo 7 - Educação de jovens e adultos (EJA) do ensino médio; Grupo 8 - Superior - graduação; Grupo 9 - Especialização de nível superior (Grupos ausentes apresentaram quantidade irrisória de trabalhadores). Os valores ausentes não puderam ser estimados dentro de uma margem de erro aceitável. **Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

O perfil educacional dos trabalhadores indica assim três tendências, nas funções mais numerosas e centrais para a atividade (reposição, operação de caixa, atendimento de balcão), a educação formal básica cumpre um papel importante, preparando estes trabalhadores para lidar com as situações que vão encontrar no dia a dia. A expansão do Ensino Médio no país oferece uma massa de trabalhadores aptos a ocuparem estes cargos, de acordo com as necessidades do setor. A experiência em uma profissão aparece como um fator importante entre açougueiros, padeiros e ocupações congêneres, além de motoristas e operadores de empilhadeiras,

tendo a educação formal uma importância relativizada. Já quanto aos trabalhadores da limpeza, tende a ter menos importância o grau de instrução para sua seleção. Os dados sobre anos de estudo (Tabelas 16 e 17) indicam também estas tendências.

Estes dados se refletem também nos trabalhadores que continuam estudando, mostrando que funções mais relacionadas à experiência tendem a ter uma menor proporção de estudantes no país, mas não no Paraná, enquanto os outros grupos, pese suas diferenças, tendem a manter uma porcentagem mais alta de estudantes, com destaque para trabalhadores do apoio administrativo, mas que abarca apenas uma quantidade pequena se pensarmos em relação ao total de trabalhadores. Tal situação implica que a maioria dos trabalhadores se mantenha no mesmo nível de instrução formal, com ensino médio completo na maioria dos grupos e ocupações e em níveis ainda mais baixos entre os trabalhadores da limpeza.

A posição no domicílio é um indicio oportuno levantado pela PNAD Contínua para observarmos o perfil familiar deste trabalhador. Identificamos que no geral mais de 60% dos trabalhadores em supermercados aparecia ou como principal responsável do domicílio ou como cônjuge deste, tendência que se verifica no país e no Paraná (ver Tabela 19). Isso indica que este trabalhador está submetido às pressões de sustento familiar.

Nos Grande Grupos de ocupações este percentual varia entre cerca de 45% a cerca de 88%. O Grupo 1 (Diretores e Gerentes) apresenta a maior porcentagem seguido do Grupo 7 em mais de 70%, o que se repete nas ocupações entre açougueiros, padeiros, etc. (Tabela 20). O Grupo 5 e 9 que congrega a maior parte dos trabalhadores apresentou uma porcentagem pouco maior que 60%, tendência que se repete nas ocupações do Grupo 5.

Novamente o grupo 9 apresenta tendências diversas nas suas ocupações, com uma alta porcentagem de responsáveis entre os trabalhadores da limpeza, próximo a 90%, enquanto entre repositores aparece mais próximo a 50%, com uma maior participação no Paraná que no Brasil.

TABELA 19 - NÚMERO DE PESSOAS E RESPONSÁVEIS PELO DOMICÍLIO NOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo*	**	Número de pessoas no domicílio			Responsáveis pelo domicílio			Total
		Média	Mediana	Desvio Padrão	Principal responsável	Cônjuge do sexo diferente	Cônjuge do mesmo sexo	
1	BR	3,37	3	1,23	51,68%	37,75%	0,00%	89,44%
	PR	3,32	4	1,01	41,90%	46,21%	0,00%	88,11%
4	BR	3,47	3	1,44	28,06%	27,39%	0,40%	55,85%
	PR	3,64	3	1,72	20,26%	27,71%	0,00%	47,98%
5	BR	3,56	3	1,59	33,76%	27,76%	0,50%	62,02%
	PR	3,42	3	1,29	35,25%	27,18%	1,17%	63,61%
7	BR	3,40	3	1,29	48,60%	28,54%	0,50%	77,64%
	PR	3,58	4	1,26	46,01%	37,97%	0,00%	83,98%
8	BR	3,66	3	1,62	35,74%	33,69%	0,00%	69,42%
	PR	2,64	3	0,65	19,51%	22,49%	0,00%	42,01%
9	BR	3,52	3	1,60	32,98%	17,10%	0,20%	50,27%
	PR	3,29	3	1,42	40,10%	23,92%	0,00%	64,02%
Todos	BR	3,50	3	1,53	35,70%	25,26%	0,40%	61,36%
	PR	3,40	3	1,36	35,39%	28,05%	0,54%	63,97%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Grupos: 1 – Diretores e gerentes; 4 – Trabalhadores de apoio administrativo; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 8 – Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9 – Ocupações elementares. **Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

As tabelas 19 e 20 mostram que ao observar as principais divisões das funções vemos uma disparidade em funções agrupadas na tabela 19, enquanto no grupo 9 as funções ligadas à limpeza apresenta quase de 90% numa posição de responsabilidade, os repositores já não chega a 50% no Brasil e chegam perto de 60% no Paraná, provavelmente ligado ao perfil etário.

TABELA 20 - NÚMERO DE PESSOAS E RESPONSÁVEIS PELO DOMICÍLIO POR GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Código**	***	Número de pessoas no domicílio			Responsáveis pelo domicílio			Total
		Média	Mediana	Desvio	Principal responsável	Cônjuge do sexo diferente	Cônjuge do mesmo sexo	
5222	BR	3,44	3	1,32	42,16%	23,32%	0,00%	65,47%
	PR	4,02	4	1,64	*	*	*	*
5223	BR	3,65	4	1,63	33,10%	30,23%	0,00%	63,33%
	PR	3,30	3	1,37	*	*	*	*
5230	BR	3,63	3	1,67	30,21%	28,02%	0,13%	58,37%
	PR	3,37	3	1,19	41,12%	16,60%	1,88%	59,60%
7511	BR	3,48	4	1,30	49,98%	29,09%	0,84%	79,90%
	PR	3,88	4	1,21	*	*	*	*
7512	BR	3,25	3	1,26	48,56%	25,06%	0,00%	73,62%
	PR	2,72	2	0,96	*	*	*	*
9112	BR	3,29	3	1,31	55,09%	33,04%	0,34%	88,47%
	PR	2,90	3	1,01	*	*	*	*
9334	BR	3,47	3	1,50	32,12%	14,94%	0,29%	47,35%
	PR	3,57	3	1,63	30,37%	28,97%	0,00%	59,33%
Todos selecionados	BR	3,53	3	1,54	35,69%	24,35%	0,23%	60,27%
	PR	3,46	3	1,36	40,69%	24,85%	0,79%	66,34%

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Os valores ausentes não puderam ser estimados dentro de uma margem de erro aceitável. **Código dos grupos de ocupação: 5222 - Supervisores de lojas; 5223 - Balconistas e vendedores de lojas; 5230 - Caixas e expedidores de bilhetes; 7511 - Magarefes e afins; 7512 - Padeiros, confeitores e afins; 9112 - Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos; 9334 - Repositores de prateleiras. ***Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

A média de renda per capita identificada nas famílias dos trabalhadores em supermercados foi de R\$ 980,00 nacionalmente e R\$ 1.063,72 no Paraná, no 1º Trimestre de 2019, enquanto as medianas foram de R\$ 813,50 e R\$ 837,50, respectivamente. O Grupo 1 se destaca com uma renda per capita maior, enquanto outros grupos têm valores próximos das médias totais. Com exceção do Grupo 1, que apresenta uma distribuição em faixas de renda per capita mais altas, os outros grupos concentraram-se nas faixas abaixo de R\$ 1996,00 (que correspondiam a 2 SMs, à época). O Grupo 4 apresenta uma grande concentração nas faixas intermediárias de R\$ 499,00 a R\$ 1497,00, com cerca de 11% nas faixas imediatamente anterior e posterior. Os outros grupos apresentam a mesma concentração, mas concentram na faixa de menores valores uma maior quantidade de famílias, próximo a 20% (Grupos 5 e 7), seguindo a tendência geral de concentração da categoria, ou próximo a 30% (Grupos 8 e 9) (Tabela 21).

TABELA 21 - FAIXAS E MÉDIAS DE RENDA HABITUAL PER CAPITA DA FAMÍLIA NOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo*	**	De 0,01 a 499,00	Mais de R\$ 499,00 a R\$ 998,00	Mais de R\$998 a 1497	Mais de R\$1497 a 1996	Mais de R\$1996 a 2495	Mais de R\$2496 a 2994	Mais de R\$2995 a 3493	Mais de R\$3494 a 3992	Mais de R\$ 3993	Média (R\$)	Mediana (R\$)
1	BR	3,60%	12,15%	26,14%	25,00%	10,90%	9,59%	2,45%	1,54%	8,63%	2.132,73	1.800,00
	PR	0,00%	15,77%	19,69%	33,74%	7,62%	0,00%	11,29%	0,00%	11,89%	2.127,75	1.933,33
4	BR	11,52%	40,00%	30,11%	13,77%	1,89%	0,42%	1,14%	0,00%	1,14%	1.075,42	962,50
	PR	18,57%	60,22%	9,93%	6,37%	1,45%	0,00%	0,00%	0,00%	3,46%	1.032,43	665,33
5	BR	21,16%	45,00%	22,96%	8,17%	1,25%	0,74%	0,23%	0,26%	0,22%	888,59	766,67
	PR	17,07%	37,77%	27,16%	12,48%	3,03%	1,32%	0,00%	1,17%	0,00%	1.012,63	900,00
7	BR	21,31%	39,33%	21,21%	13,07%	3,98%	1,10%	0,00%	0,00%	0,00%	933,67	766,67
	PR	19,26%	49,47%	9,13%	4,23%	4,18%	13,73%	0,00%	0,00%	0,00%	1.049,10	651,00
8	BR	30,92%	29,97%	24,99%	9,36%	0,00%	4,76%	0,00%	0,00%	0,00%	902,13	799,33
	PR	12,30%	65,20%	0,00%	22,49%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	907,19	786,67
9	BR	28,39%	41,41%	23,17%	5,20%	1,18%	0,29%	0,10%	0,22%	0,05%	804,18	700,00
	PR	21,80%	41,61%	19,84%	14,87%	0,00%	1,88%	0,00%	0,00%	0,00%	913,38	868,25
To-dos	BR	21,15%	39,88%	23,79%	9,39%	2,63%	1,64%	0,46%	0,27%	0,79%	980,96	813,50
	PR	17,84%	41,46%	19,83%	13,51%	2,58%	2,37%	0,51%	0,54%	1,37%	1.063,72	837,50

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Grupos: 1 – Diretores e gerentes; 4 – Trabalhadores de apoio administrativo; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 8 – Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9 – Ocupações elementares. **Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

Já nos grupos de ocupações mais específicos (ver Tabela 22) os “Supervisores de Loja” tendem a ter famílias com renda per capita mais alta, enquanto os grupos que congregam operadores de caixa e balconistas e vendedores, seguem mais a tendência geral do Grupo 5 nacionalmente, sendo que famílias de operadores de caixa tendem a ter uma renda per capita um pouco mais alta, assim como cargos de supervisão (fiscais de caixa e encarregados). As ocupações do Grupo 7, seguem a mesma tendência do grupo. No Grupo 9 trabalhadores da limpeza e repositores seguem essas mesmas tendências nacionalmente, mas no Paraná, as famílias dos primeiros tendem a se concentrar em faixa de renda mais baixas.

TABELA 22 - FAIXAS E MÉDIAS DE RENDA HABITUAL PER CAPITA DA FAMÍLIA NOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ- 1º TRIMESTRE DE 2019

Código**	***	De 0,01 a 499,00	Mais de R\$ 499,00 a R\$ 998,00	Mais de R\$998 a 1497	Mais de R\$1497 a 1996	Mais de R\$1996 a 2495	Mais de R\$2496 a 2994	Mais de R\$2995 a 3493	Mais de R\$3494 a 3992	Mais de R\$ 3993	Média (R\$)	Mediana (R\$)
5222	BR	14,06%	45,54%	26,79%	7,40%	1,48%	2,43%	0,00%	1,58%	0,73%	1054,04	833,33
	PR	19,65%	35,43%	25,77%	15,22%	3,93%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	986,51	825,00
5223	BR	26,65%	39,48%	23,84%	8,34%	0,92%	0,16%	0,24%	0,00%	0,38%	858,57	701,00
	PR	6,34%	29,58%	52,65%	11,43%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1067,12	1150,00
5230	BR	20,48%	47,43%	22,30%	7,31%	1,24%	0,77%	0,23%	0,18%	0,06%	868,19	766,67
	PR	16,15%	42,54%	23,36%	10,03%	3,91%	2,13%	0,00%	1,88%	0,00%	1020,98	900,00
7511	BR	21,35%	39,67%	21,97%	12,72%	3,47%	0,81%	0,00%	0,00%	0,00%	925,32	833,33
	PR	26,18%	44,11%	12,41%	5,69%	11,62%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	996,21	660,00
7512	BR	20,27%	37,03%	20,85%	14,67%	5,40%	1,78%	0,00%	0,00%	0,00%	978,72	750,00
	PR	*	*	*	*	*	*	*	*	*	1196,25	625,00
9112	BR	26,77%	52,23%	18,17%	2,84%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	739,51	665,33
	PR	38,72%	20,15%	30,11%	11,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	808,54	740,00
9334	BR	27,36%	39,02%	25,37%	6,12%	1,63%	0,27%	0,15%	0,00%	0,07%	823,92	707,14
	PR	15,06%	48,40%	22,69%	13,85%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	907,47	872,00
****	BR	23,12%	43,16%	23,30%	7,65%	1,66%	0,67%	0,15%	0,16%	0,12%	868,71	750,00
	PR	17,86%	41,16%	24,06%	10,58%	2,65%	2,89%	0,00%	0,79%	0,00%	987,42	860,00

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Os valores ausentes não puderam ser estimados dentro de uma margem de erro aceitável. **Código dos grupos de ocupação: 5222 - Supervisores de lojas; 5223 - Balconistas e vendedores de lojas; 5230 - Caixas e expedidores de bilhetes; 7511 - Magarefes e afins; 7512 - Padeiros, confeitores e afins; 9112 - Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos; 9334 - Repositores de prateleiras. ***Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado. **** Todos selecionados.

Considerando o que foi apresentado, podemos perceber que a categoria de modo geral mantém uma certa heterogeneidade como um todo, se destacando deles os cargos de gerência, isso é determinado pela seletividade funcional que segue mais ou menos parâmetros semelhantes nacionalmente e no estado, que também podem ser confirmados nas informações que obtivemos na pesquisa de campo, quando disponíveis.

Os cargos de gerência tenderam a ter mais homens brancos de uma faixa etária maior e um perfil educacional muito destacado, em geral com ensino superior completo, além de terem famílias com maior renda per capita. Já nos outros grupos, identificamos uma certa homogeneidade no perfil educacional, com exceção do trabalho de limpeza. Esta ocupação se destaca em vários sentidos, com uma presença maior de mulheres negras, em uma faixa edu-

cacional mais baixa, em famílias mais pobres, em que estas trabalhadoras são em grande parte responsáveis pelo sustento em seus domicílios. O pessoal da operação de caixa e da reposição mostrou seguir um perfil semelhante, com uma tendência a operadores alcançar faixas educacionais um pouco mais altas, o perfil de gênero também é uma diferença marcante entre ambos, como vimos. Basicamente o pessoal profissionalizado em tarefas manuais, especialmente padeiros e açougueiros, apresentaram dados semelhantes, uma escolarização mais baixa e um perfil etário pouco mais velho que a maior parte da categoria, motoristas e operadores de empilhadeira seguem mais ou menos esses parâmetros, mas tem a escolaridade ainda mais baixa. Por fim, o pessoal do apoio administrativo compõe um grupo com uma menor porcentagem de pessoas responsáveis pelo domicílio e com grau de instrução formal maior.

CAPÍTULO 4 – CONDIÇÕES DE TRABALHO NA REDE DE SUPERMERCADOS CONDOR E TÓPICOS RELACIONADOS

Neste capítulo, dividido em quatro partes, tratamos inicialmente das condições gerais dos trabalhadores em relação à formalização, remuneração e segurança, em seguida dividimos as condições relacionadas ao tempo de trabalho na rede. A terceira parte busca articular o que a situação dos primeiros tópicos abordando a questão da organização do trabalho, onde discutimos a questão da flexibilidade e controle do trabalho. Por fim a questão da representação sindical e a inserção política da empresa

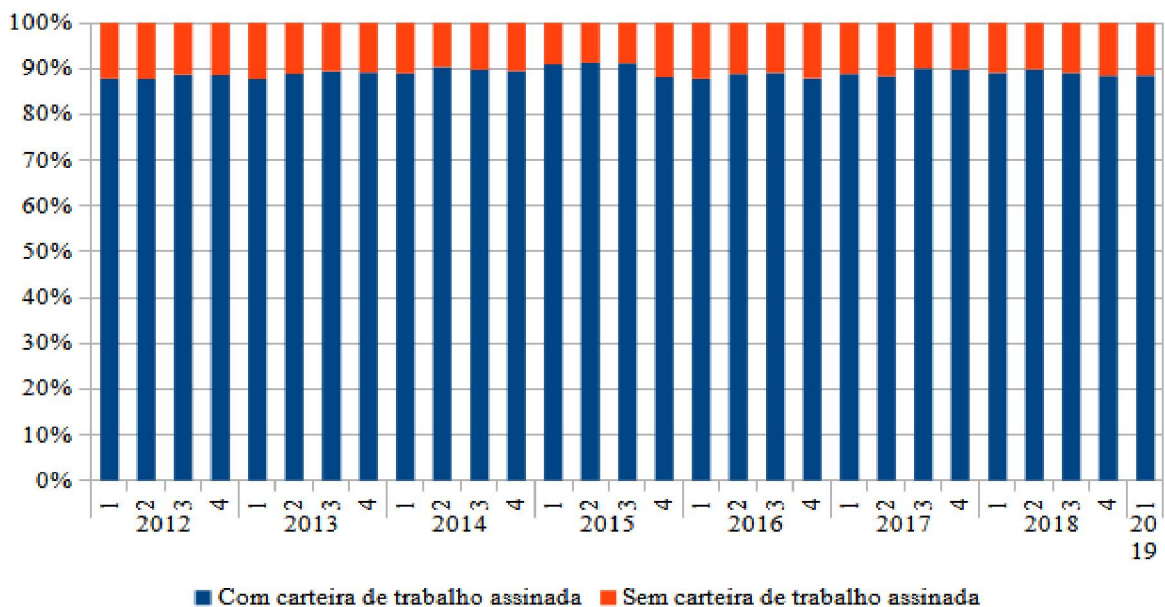
4.1. FORMALIZAÇÃO, REMUNERAÇÃO E SEGURANÇA

A cláusula 17ª da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), negociada entre o sindicato patronal (SINDIMERCADOS - Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral Paranaense) e o sindicato dos trabalhadores (SIEMERC) na base da RMC e litoral do Paraná, que abrange os trabalhadores da rede Condor nesta região, busca combater o trabalho informal na categoria, indicando que se o sindicato patronal tiver qualquer conhecimento de trabalhadores informais, este deve informar imediatamente ao sindicato dos trabalhadores (CONVENÇÃO, 2017). Esta CCT perdeu sua validade no dia 30 de março de 2018, até agora não tendo sido negociada uma nova (tratamos da questão na parte 4.4, quando abordamos a questão sindical).

Dentre os trabalhadores da rede Condor, todos os 15 entrevistados tinham carteira de trabalho assinada, sendo dois deles contratados pelo programa Menor Aprendiz. Este é o padrão no setor, segundo nosso levantamento na base de dados da PNAD Contínua, no 1º trimestre de 2019, no país, 90,06% do setor era formalizado, sendo no Paraná 91,79%. Comparando à situação geral dos trabalhadores empregados no Brasil, os trabalhadores em supermercados aparecem, portanto, com um alto grau de formalização, no mesmo trimestre, entre os empregados no setor privado 74,7% eram formalizados (IBGE, 2019b). Lembrando que este número não abrange os trabalhadores por conta própria, que tem um alto grau de informalidade e naquele trimestre contava com 25,9% dos trabalhadores ocupados. (Para mais informações estatísticas sobre formalização retornar às Tabelas 1 e 2 que mostram números para a categoria no país e no Paraná).

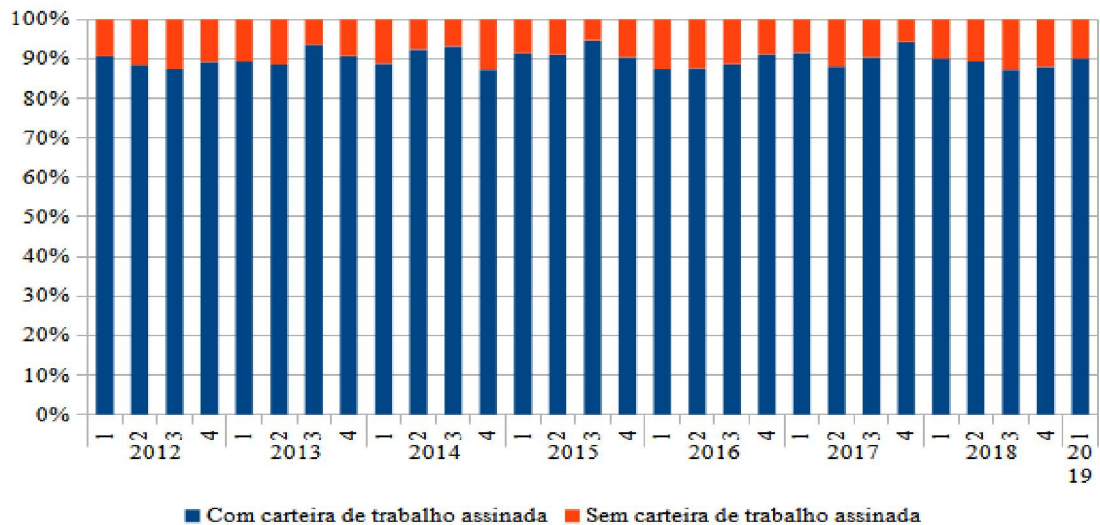
Segundo os dados da PNAD Contínua, a situação de formalização mostra pequenas variações ao longo do tempo desde o início da nova série da pesquisa em 2012, mas observando a longo prazo, vemos uma situação mais ou menos estável, nacionalmente podemos observar uma tendência de pequena diminuição da informalidade, mas que se inverte a partir do quarto trimestre de 2015 voltando a se manter mais ou menos na mesma proporção (Gráfico 1). Tal mudança precisa ser melhor investigada, mas dois fenômenos podem ter tido influência sobre isto, primeiro a crise econômica e política que o país passou a enfrentar a partir daquele ano e, uma expansão no número de empregados no setor que coincide com esta mudança - que também precisa ser mais bem esclarecida. Já no Paraná, observa-se um maior efeito de pequenas variações em cada trimestre sem seguir uma tendência a longo prazo, mantendo-se no nível, em geral com a informalidade um pouco menor do que no país.

GRÁFICO 1 - PORCENTAGEM DE TRABALHADORES EM SUPERMERCADO COM CARTEIRA ASSINADA NO BRASIL - 1º TRIMESTRE DE 2012 A 1º TRIMESTRE DE 2019



Fonte: elaboração do autor (2020) baseada em levantamento da PNAD Contínua (IBGE, 2019a).

GRÁFICO 2 - PORCENTAGEM DE TRABALHADORES EM SUPERMERCADO COM CARTEIRA ASSINADA NO PARANÁ – 1º TRIMESTRE DE 2012 A 1º TRIMESTRE DE 2019



Fonte: elaboração do autor (2020) baseada em levantamento da PNAD Contínua (IBGE, 2019a).

Apesar da situação de alta formalização destes trabalhadores, isso não significa de modo algum uma situação de trabalho razoável, já que os mínimos garantidos pela legislação brasileira estão longe de ser ideais, além de, em vários sentidos, ter havido retrocessos pontuais nos últimos anos. Observando o piso da remuneração dos formalizados, fixado pelo Salário Mínimo (SM), tal valor fica muito distante de uma remuneração que permita ao trabalhador manter um nível de consumo que forneça produtos e serviços para uma vida digna, para o mês de março de 2019, correspondente ao fechamento destes dados, o DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos) fixou em R\$ 4.277,04 o valor o mínimo necessário para sustentar uma família de quatro pessoas, enquanto o valor do SM era de R\$ 998,00 (DIEESE, s.d.).

Os trabalhadores da base dos supermercados de modo geral mantêm-se historicamente próximo das condições mínimas dessa legislação. No Brasil, segundo nosso levantamento nos dados do IBGE (2019a), a remuneração dos trabalhadores em supermercados no 1º trimestre de 2019 foi em média R\$ 1.463,43, metade dos trabalhadores ganhavam menos de R\$ 1.200,00. No Paraná a média geral foi de 1.472,09, com metade recebendo menos de R\$ 1.300,00. De maneira geral o estado apresenta dados pouco melhores do que o resto do país, mas sem variações tão significativas. Os trabalhadores se concentravam na faixa entre um e dois SMs, com uma participação significativa na faixa entre meio e um SM, aparecendo com número pouco menor na faixa de dois a três SM.

Observando os dados dos principais grandes grupos de ocupações presentes nos supermercados, vemos que os cargos de direção e gerência se destacam, como era de se esperar quando lemos as Tabelas 23 e 24 com os rendimentos normais e recebidos no mês de referência da pesquisa. O grupo 9, que reúne “ocupações elementares” e congrega os trabalhadores da limpeza e repositores, mantém a pior situação. Ficou muito clara a diferença entre os recebimentos normais e o que foi recebido no mês de referência, isto ocorre em geral pela questão de horas extras remuneradas, que ainda é prática de muitas empresas, ao contrário da rede Condor.

TABELA 23 - MÉDIAS E DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES NAS FAIXAS DE REMUNERAÇÃO NORMALMENTE RECEBIDA DOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ - 1º TRIMESTRE DE 2019 (CONTINUA)

Grupo*	**	R\$ 1,00 a 0,5 SM	0,5 SM + R\$1,00 a 1 SM	1SM + R\$ 1,00 a 2 SM	2SM + R\$ 1,00 a 3SM	3SM + R\$ 1,00 a 5SM	5SM + R\$ 1,00 a 10SM	Média (R\$)	Mediana (R\$)
1	BR	0,00%	1,08%	19,94%	27,18%	36,46%	13,82%	3483,63	3.000,00
	PR	0,00%	0,00%	37,76%	6,27%	25,16%	30,80%	3344,64	3.000,00
4	BR	1,88%	14,17%	69,88%	10,17%	3,45%	0,43%	1452,33	1.300,00
	PR	3,73%	17,90%	75,81%	2,56%	0,00%	0,00%	1276,76	1.300,00
5	BR	0,39%	20,12%	74,82%	3,40%	1,11%	0,16%	1295,12	1.200,00
	PR	0,75%	8,03%	82,31%	8,91%	0,00%	0,00%	1361,85	1.300,00
7	BR	0,00%	11,01%	67,68%	18,78%	2,54%	0,00%	1554,43	1.500,00
	PR	0,00%	11,02%	65,22%	23,76%	0,00%	0,00%	1571,18	1.400,00
8	BR	0,00%	14,72%	62,29%	21,38%	1,60%	0,00%	1531,77	1.440,00
	PR	0,00%	12,30%	74,20%	13,50%	0,00%	0,00%	1377,02	1.200,00
9	BR	3,18%	30,94%	64,04%	1,46%	0,38%	0,00%	1153,58	1.100,00
	PR	0,00%	18,85%	79,26%	1,89%	0,00%	0,00%	1257,34	1.200,00
Todos	BR	1,36%	19,89%	65,75%	8,07%	3,59%	1,19%	1463,43	1.200,00
	PR	1,36%	19,89%	65,75%	8,07%	3,59%	1,19%	1472,09	1.300,00

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Grupos: 1 – Diretores e gerentes; 4 – Trabalhadores de apoio administrativo; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 8 – Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9 – Ocupações elementares (Não constam as faixas "10 SM + R\$ 1,00 a 20 SM" - apenas o Grupo 1 apareceu com alguma relevância nesta faixa com 1,52% - e "20 SM + R\$ 1,00 ou mais" - nenhum grupo apareceu nessa faixa). **Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

TABELA 24 - MÉDIAS E DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES NAS FAIXAS DE REMUNERAÇÃO RECEBIDA NO MÊS DE REFERÊNCIA DA PESQUISA NOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ - 1º TRIMESTRE DE 2019

Grupo *	**	0 (zero)	R\$ 1,00 a 0,5 SM	0,5 SM + R\$1,00 a 1 SM	1SM + R\$ 1,00 a 2 SM	2SM + R\$ 1,00 a 3SM	3SM + R\$ 1,00 a 5SM	5SM + R\$ 1,00 a 10SM	Média (R\$)	Mediana (R\$)
1	BR	0,75%	0,00%	0,00%	18,00%	22,26%	38,31%	16,83%	4005,66	3.500,00
	PR	0,00%	0,00%	0,00%	32,94%	11,10%	14,87%	41,09%	4045,71	4.500,00
4	BR	1,18%	0,88%	11,02%	54,48%	22,83%	8,46%	1,15%	1726,41	1.500,00
	PR	3,73%	0,00%	17,90%	44,00%	28,14%	6,23%	0,00%	1654,74	1.500,00
5	BR	1,52%	0,35%	13,83%	66,01%	13,85%	3,89%	0,54%	1493,43	1.300,00
	PR	0,00%	0,00%	7,86%	72,03%	16,13%	3,99%	0,00%	1519,64	1.430,00
7	BR	0,23%	7,59%	57,48%	25,27%	7,62%	1,81%	0,00%	1835,75	1.500,00
	PR	0,00%	0,00%	11,02%	65,22%	13,00%	10,76%	0,00%	1721,59	1.500,00
8	BR	0,55%	0,00%	11,52%	53,38%	26,74%	7,81%	0,00%	1733,31	1.600,00
	PR	0,00%	0,00%	12,30%	74,20%	13,50%	0,00%	0,00%	1377,02	1.200,00
9	BR	2,55%	2,92%	22,25%	58,38%	10,71%	2,40%	0,79%	1349,99	1.200,00
	PR	0,00%	0,00%	17,53%	56,87%	21,05%	4,55%	0,00%	1548,49	1.300,00
Todos	BR	1,53%	1,07%	14,25%	57,37%	16,50%	6,94%	1,93%	1712,77	1.400,00
	PR	0,47%	0,00%	11,15%	62,19%	18,36%	5,33%	2,10%	1738,54	1.500,00

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Grupos: 1 – Diretores e gerentes; 4 – Trabalhadores de apoio administrativo; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 8 – Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9 – Ocupações elementares (Não constam as faixas "10 SM + R\$ 1,00 a 20 SM" e "20 SM + R\$ 1,00 ou mais" (não houve números maiores do que 1% em nenhuma dessas faixas, a não ser no Grupo 1, na faixa de "10 SM +1 a 20 SM", com 3,6%). **Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

Já as tabelas 25 e 26 mostram que os grupos das principais ocupações identificadas tiveram médias, tanto nacional, como no estado, que variam de pouco mais de R\$ 1.100,00 até um pouco mais de R\$ 1.650,00. As ocupações que registraram médias maiores foram as de supervisores de lojas (código 5222) e de grupos profissionais (códigos 7511 e 7512), girando entre R\$ 1.400,00 e 1.500,00 enquanto as ocupações de operação de caixa, reposição, limpeza e balconistas e vendedores giraram entre R\$ 1.100,00 e R\$ 1.200,00. Registrando significativa diferença nos rendimentos efetivamente recebidos. No país os operadores de caixa e repositores marcaram a média nos rendimentos normais de R\$ 1.223,41 e R\$ 1.169,48, respectivamente, enquanto no estado foi de R\$ 1335,01 e R\$ 1300,78.

TABELA 25 - REMUNERAÇÃO NORMALMENTE RECEBIDA SEGUNDO OS GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - PARANÁ E BRASIL - 1º TRIMESTRE DE 2019

Cód.*	**	R\$ 1,00 a 0,5 SM	0,5 SM + R\$1,00 a 1 SM	1SM + R\$ 1,00 a 2 SM	2SM + R\$ 1,00 a 3SM	3SM + R\$ 1,00 a 5SM	Média (R\$)	Mediana (R\$)
5222	BR	0,00%	4,82%	82,03%	3,99%	8,43%	1652,13	1500,00
	PR	0,00%	7,56%	67,62%	14,60%	10,22%	1537,74	1600,00
5223	BR	1,16%	18,39%	75,76%	3,50%	0,66%	1281,02	1200,00
	PR	0,00%	7,11%	56,89%	36,00%	0,00%	1180,48	1100,00
5230	BR	0,22%	23,21%	74,93%	1,65%	0,00%	1223,41	1200,00
	PR	0,00%	9,60%	74,54%	11,93%	3,93%	1335,01	1300,00
7511	BR	0,00%	8,95%	71,48%	15,96%	3,62%	1561,12	1500,00
	PR	0,00%	14,98%	65,54%	11,90%	7,58%	1511,90	1400,00
7512	BR	0,00%	14,86%	59,21%	25,32%	0,61%	1555,11	1500,00
	PR	0,00%	0,00%	64,34%	16,05%	19,62%	1736,10	1790,00
9112	BR	0,00%	31,02%	68,98%	0,00%	0,00%	1144,78	1100,00
	PR	0,00%	11,90%	77,09%	11,01%	0,00%	1178,57	1110,00
9334	BR	3,54%	28,45%	65,99%	1,46%	0,56%	1169,48	1100,00
	PR	0,00%	12,42%	53,34%	29,90%	4,35%	1300,78	1300,00
Todas Seleccionadas	BR	1,23%	21,92%	71,47%	4,19%	1,09%	1280,15	1200,00
	PR	0,00%	10,11%	67,59%	17,26%	5,04%	1360,20	1300,00

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Códigos das ocupações: 5222 - Supervisores de lojas; 5223 - Balconistas e vendedores de lojas; 5230 - Caixas e expedidores de bilhetes; 7511 - Magarefes e afins; 7512 - Padeiros, confeitadores e afins; 9112- Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos; 9334 - Repositores de prateleiras (Não constam as faixas "0 (zero)", "5 SM + R\$ 1,00 a 10SM", "10 SM + R\$ 1,00 a 20 SM" e "20 SM + R\$ 1,00 ou mais" (sem representatividade). **Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

TABELA 26 - REMUNERAÇÃO RECEBIDA NO MÊS DE REFERÊNCIA DOS GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - PARANÁ E BRASIL - 1º TRIMESTRE DE 2019

Cód.*	**	0 (zero)	R\$ 1,00 a 0,5 SM	0,5 SM + R\$1,00 a 1 SM	1SM + R\$ 1,00 a 2 SM	2SM + R\$ 1,00 a 3SM	3SM + R\$ 1,00 a 5SM	5SM + R\$ 1,00 a 10SM	Média (R\$)	Mediana (R\$)
5222	BR	0,00%	0,00%	6,43%	54,07%	26,72%	11,70%	1,08%	1912,53	1600,00
	PR	0,00%	0,00%	7,56%	67,62%	14,60%	10,22%	0,00%	1721,93	1600,00
5223	BR	0,00%	0,64%	11,03%	68,59%	13,87%	4,59%	0,46%	1493,05	1300,00
	PR	0,00%	0,00%	7,11%	56,89%	36,00%	0,00%	0,00%	1458,06	1249,00
5230	BR	0,00%	0,29%	17,19%	66,34%	11,03%	2,56%	0,50%	1412,26	1200,00
	PR	0,00%	0,00%	9,60%	74,54%	11,93%	3,93%	0,00%	1460,34	1300,00
7511	BR	0,00%	0,00%	6,04%	58,81%	23,51%	9,37%	1,91%	1843,34	1500,00
	PR	0,00%	0,00%	14,98%	65,54%	11,90%	7,58%	0,00%	1628,38	1500,00
7512	BR	0,00%	0,00%	10,06%	52,99%	30,71%	4,44%	1,80%	1854,07	1600,00
	PR	0,00%	0,00%	64,34%	16,05%	19,62%	0,00%	0,00%	1980,90	1600,00
9112	BR	2,59%	2,67%	20,45%	66,56%	7,72%	0,00%	0,00%	1235,88	1200,00
	PR	0,00%	0,00%	11,90%	77,09%	11,01%	0,00%	0,00%	1384,99	1200,00
9334	BR	3,11%	2,89%	20,99%	58,38%	11,35%	2,10%	1,18%	1372,41	1200,00
	PR	0,00%	0,00%	12,42%	53,34%	29,90%	4,35%	0,00%	1671,33	1600,00
***	BR	1,92%	1,15%	15,90%	62,22%	14,18%	3,73%	0,89%	1487,95	1300,00
	PR	0,00%	0,00%	10,11%	67,59%	17,26%	5,04%	0,00%	1556,82	1400,00

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Códigos das ocupações: 5222 - Supervisores de lojas; 5223 - Balconistas e vendedores de lojas; 5230 - Caixas e expedidores de bilhetes; 7511 - Magarefes e afins; 7512 - Padeiros, confeitores e afins; 9112- Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos; 9334 - Repositores de prateleiras.

Abrangência. * Todas selecionadas. (Não constam as faixas "10 SM + R\$ 1,00 a 20 SM" e "20 SM + R\$ 1,00 ou mais" - sem representatividade). Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

Os salários constatados na rede Condor mostraram-se menores que as médias da categoria, com uma diferença marcante em relação aos números do Paraná, com indicação de um valor que gira em torno de R\$ 1.050,00 a R\$ 1.100,00 (repositores e operadores de caixa), segundo informações dos trabalhadores, muito próximo do valor do SM. Nem todos os trabalhadores ficaram à vontade para falar o quanto ganhavam.

A remuneração é uma das cláusulas mais importantes que constam nas CCTs, tendo seu valor normalmente atualizados a cada novo documento. Contudo, a situação de não conseguirem uma nova negociação desde 2017 faz com que os salários fiquem, na prática, congelados na rede. Na CCT de 2017, com validade entre 1º de maio daquele ano até 30 de abril de 2018, a cláusula salarial determinava:

Aos empregados que exercem a função de empacotador asseguram-se o salário mínimo vigente no país R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais). Aos empregados de Copa, Cozinha, Limpeza, Portaria, Office-boy ou Entregador asseguram-se o Salário Mínimo Normativo de R\$ 1.103,32 (Hum mil cento e três reais e trinta e dois centavos), ficando devido a partir de 1º de maio de 2017.

Aos empregados do setor de Vigilância (Vigias e Guardas) Auxiliares de Manutenção e Auxiliares de Prevenção de Perdas aplica-se o mesmo Salário Mínimo Normativo previsto na Cláusula 5.2, R\$ 1.103,32 (Hum mil cento e três reais e trinta e dois centavos), ficando devido a partir de 1º de maio de 2017.

Aos empregados que trabalhem nas demais funções, excluídas as indicadas nos itens anteriores, como: Operadores de Caixa, Repositor, Balconista, asseguram-se o Salário Mínimo Normativo de R\$ 1.228,28 (Hum mil, duzentos e vinte e oito reais e vinte e oito centavos) ficando devido a partir de 1º de maio de 2017.

Aos aprendizes fica assegurado o valor hora com base no salário mínimo nacional.

Aos empregados que percebem remuneração acima do teto de R\$ 5.000,00 o reajuste dependerá de livre negociação entre as partes. (CONVENÇÃO, 2017)

A título de comparação a CCT dos trabalhadores em supermercados de Londrina (e na abrangência do sindicato local), que incluem trabalhadores da rede Condor nas lojas da região, foi acordada em 2020 entre o sindicato patronal (Sindicato do Comércio Varejista de Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados do Estado do Paraná (SISMEPAR)) e o sindicato dos trabalhadores *Sindicato dos Empregados no Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Londrina). O documento define como piso o SM nacional para as funções “Contínuo, empacotador, *office-boy* ou equivalentes e funcionários em período de experiência” bem como para aqueles sob contrato de Menor Aprendiz (o que segue o padrão da CCT vigente da RMC), mas fixa para todas as outras funções um piso de R\$ 1.362,00 (CONVENÇÕES, 2020) uma atualização de 9,7% em relação ao mesmo item da CCT de 2017/2018 na região, pouco abaixo do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), de 10,00% no período²⁴. Enquanto o documento com abrangência na região de Curitiba define um piso salarial de R\$ 1.103,32 para “empregados de Copa, Cozinha, Limpeza, Portaria, *Office-boy* ou Entregador” e “empregados do setor de Vigilância (Vigias e Guardas) Auxiliares de Manutenção e Auxiliares de Prevenção de Perdas”, estabelecendo um piso de R\$ 1.228,28 para “Operadores de Caixa, Repositor, Balconista” demais funções (CONVENÇÃO, 2017).

Um fator que afeta a remuneração dos operadores do caixa é o fato de, no balanço final, poder haver uma diferença entre os valores registrados no sistema e os valores constantes na gaveta, a chamada “quebra de caixa”. Essa diferença pode resultar de erros mas também de pequenos valores que se acumulam no repasse de troco (quando faltam alguns centavos e reverterem em favor do cliente) e é muito comum em setores que trabalham com grande volume de vendas. Cada empresa costuma lidar de uma forma diferente com este fato e também pode ser objeto de negociação coletiva constante em acordos ou convenções coletivas. Há empresas

²⁴ Período de maio de 2017 a maio de 2020, calculada por meio de calculadora virtual do Banco Central (CALCULADORA, s.d.).

que simplesmente ignoram estas diferenças, outras descontam da remuneração dos trabalhadores, e também é comum que os operadores recebam um bônus específico devido a “quebra”, de onde é descontado as diferenças na gaveta. Segundo a CCT da base da RMC, os operadores de caixa devem receber um adicional de 8% ao salário, valor do qual deve ser descontadas possíveis “quebras”, a não ser que a empresa não pratique descontos (CONVENÇÃO, 2017).

Os operadores de caixa foram os que mais reclamaram de descontos durante as entrevistas, além da “quebra” e de descontos como o de INSS também são descontados valores devido ao oferecimento de refeição aos trabalhadores.

A baixa remuneração mostrou-se perceptível para os trabalhadores, que se mostraram muito insatisfeitos com os valores que recebem, mesmo aqueles mais propensos a dar respostas positivas às suas situações de trabalho, caso da Entrevista 1, com trabalhador da reposição, que se mostrou muito agradecido simplesmente por ter um emprego e que parece ter vindo de uma situação socioeconômica muito difícil, afirmando que “É pouco pelo que a gente trabalha, podia ser mais (...)”. Outras respostas foram: “Uma vergonha, mal consigo pagar minhas contas. Sorte que moro com meus pais” (Entrevista 2 - reposição); “Deveria ser pelo menos uns 2.500,00 reais (...)” (Entrevista 4 - operação de caixa); “Uma porcaria (...)” (Entrevista 5 - reposição).

Toda essa situação demonstra que os trabalhadores enfrentam uma situação clara de precariedade em relação a seus ganhos, especialmente devido ao congelamento das negociações de uma nova Convenção Coletiva na região da RMC e litoral do Paraná, onde se concentra as lojas Condor. O que torna ainda pior esta situação é o fato de já partirem de uma situação precária, com remunerações muito baixas em um trabalho que, como veremos, absorve a vida do trabalhador, com longa jornada, atividade intensa e práticas que dificultam a organização da vida do trabalhador em seu tempo livre - com efeitos importantes para a formação de um trabalhador com médio a baixo nível educacional, em um mundo do trabalho cada vez mais exigente.

Quanto à estrutura para trabalhar e a segurança, não houve reclamações dos trabalhadores, tendo os entrevistados indicado uma boa estrutura para exercer suas funções. A maior parte dos problemas neste sentido costumam acontecer na parte de estocagem e nos açougues, trazendo riscos de acidentes, como não tínhamos acesso para observar esses locais, devemos limitar essa avaliação à área de venda e frente de loja. Os Equipamentos de Proteção Individu-

al (EPI) são fornecidos pela empresa, como define a CCT de 2017, percebemos que alguns trabalhadores (pelo menos um do açougue e um trabalhador do estoque, que tomamos nota) usavam botas um tanto desgastadas, mas não podemos afirmar que a ponto de oferecer algum tipo de risco - de qualquer forma é um indicativo de busca por economia neste quesito por parte da empresa. O advogado entrevistado, por outro lado, indicou que era comum relatos de cortes entre os açougueiros bem como queimaduras no setor de padaria, nos trabalhadores da rede Condor.

A convenção ainda determina que “técnicos especializados em medicina e segurança do trabalho” não podem atuar em outras funções durante sua jornada de trabalho nos supermercados, (CONVENÇÃO, 2017) há uma proporção definida de profissionais exigidas que consideram níveis de risco e quantidade de trabalhadores em cada empresa, além de ser obrigatório às empresas “formular e desenvolver um programa de risco de acidentes de trabalho”, a ser homologado na Superintendência Regional do Trabalho do Paraná (Ibidem).

4.2. O TEMPO DE TRABALHO NA REDE CONDOR

O tema que trouxe mais elementos para compreendermos o trabalho na rede Condor foi o tempo de trabalho. Tal questão apareceu como uma das mais problemáticas nas respostas dos trabalhadores entrevistados e como um fator crucial para observar as condições gerais de trabalho e diversos de seus aspectos específicos. Nos estudos do trabalho o tempo tem sido considerado em três dimensões, o da extensão da jornada, que se refere ao tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador realizando as suas tarefas, o da sua distribuição, que se refere ao modo como os dias de trabalho são distribuídos durante a semana, o mês e o ano, determinando o regime de dias de folga, seja na semana, seja por ocasião de feriados e considerando também o período de férias, e o da intensidade do trabalho, que genericamente está relacionado com o ritmo de trabalho e o dispêndio de energia do trabalhador, ainda que esta categoria seja um tanto mais complexa de enunciar.

A duração ou extensão da jornada de trabalho é a dimensão mais perceptível e por isso a mais estudada no meio acadêmico (DAL ROSSO apud CARDOSO, 2013, p. 353), além de ser objeto de ações no campo sindical e legislativo (CARDOSO, 2013, p. 353). Ainda que possamos perceber uma tendência a destacar a dimensão da intensidade em estudos mais re-

centes, pois muitos autores vêm se debruçando sobre o fenômeno do aumento da intensidade do trabalho como uma tendência chave para compreender a piora das condições laborais.

Cardoso (2013, p. 356) aponta que o conceito de intensificação, i.e., o aumento da intensidade, ainda está em construção devido à “sua extrema complexidade, associada à variedade de *causas e formas de manifestação*”; e que “a dimensão da duração e mesmo da distribuição são mais facilmente observadas, contabilizadas, analisadas e, por isso mesmo, objeto de negociação, nos mais diversos espaços, o mesmo não ocorre com a intensidade”. Areosa e Gonçalves (2018, p. 190) assinalam que a questão da intensidade do trabalho está normalmente omissa nos contratos, o que eleva a possibilidade de conflitos advindos daí, “dado que os empregadores pretendem levar a intensificação ‘ao limite’, enquanto os trabalhadores pretendem controlar o ritmo, velocidade e intensidade do trabalho”. Abaixo fazemos uma discussão mais detalhada da questão.

Sugerimos que estas dimensões devem ser consideradas separadamente apenas com o devido cuidado, de modo a compreendermos suas diferenças, mas sempre lembrando que são determinações de um mesmo processo. Ao tratarmos de uma dimensão e abstrairmos as outras, estamos buscando entender seu movimento próprio, evidenciando sua dinâmica específica e assim sua relação com outras determinantes, buscando compreender, ao abordar o objeto como um todo, como cada processo contribui para a totalidade do fenômeno, e como é afetado por outras dimensões. Cardoso atenta para a questão explicando que “na vivência temporal cotidiana do trabalhador, há uma relação de influência recíproca entre sua duração, distribuição e intensidade” (CARDOSO, 2013, p. 357).

Outra maneira de tratar o tema é a divisão entre o tempo de trabalho e o tempo de não trabalho e a relação dessa divisão na vida do trabalhador, bem como a sua percepção sobre isso. Como destaca Cardoso (Ibidem, p. 354), isso acontece num contexto de ampliação do tempo do trabalho por meio de várias formas de invasão de atividades laborais ao tempo fora do trabalho, que não são contabilizadas. Essa ampliação velada pode ocorrer por meio do tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador ou em tarefas levadas para casa (o que é reforçado pela difusão de tecnologias, como o *smartphone*, o computador portátil e maior acesso à Internet – meios que servem tanto para acionar, como para controlar os trabalhadores fora dos locais convencionais de trabalho), bem como os tempos de deslocamento e aquele dedicado à qualificação, cada vez mais presente. Cabe considerar também, como resalta Hirata (apud CARDOSO, 2013, p. 354), os momentos em que o trabalhador está pensan-

do em soluções para o trabalho. Essa intromissão contribui para uma desorganização na vida do trabalhador em favor das necessidades do capital, aparecendo como um tipo de flexibilização do tempo. Na rede Condor não observamos esse tipo de situação, devido principalmente à natureza do trabalho. É possível que tal problemática seja importante no setor administrativo das lojas, estando as gerências muito suscetível a isso já que mantém um envolvimento muito estreito com sua atividade laboral.

Outro enfoque desse tipo de investigação, com reflexos na percepção do trabalhador em relação à precarização do trabalho, aparece no que vem sendo chamado de “captura” da subjetividade, no sentido de não apenas controlar o trabalhador mas fazer com que este venha a aderir subjetivamente às novidades organizacionais, fazendo assim uma ligação que ultrapassa o ambiente de trabalho e se dissemina na sociedade. Como explica Alves:

Enquanto nova forma tecnológica de produção do capital baseada na rede informacional, a maquinofatura colocou a necessidade da gestão como “captura” da subjetividade do trabalho vivo, nexos essenciais do toyotismo como inovação organizacional. Por outro lado, a gestão como “captura” da subjetividade do homem como trabalho vivo colocou a necessidade da produção como totalidade social (a disseminação do espírito do toyotismo pelas instâncias da reprodução social, loci do processo de subjetivação social) (ALVES, 2013, p. 237)

Apesar de não nos aprofundarmos neste aspecto, é muito provável que a questão esteja presente nos supermercados, observamos inclusive indícios dela, mas seria necessário um enfoque maior na questão para formar uma visão mais conclusiva. Buscamos focar em nossa pesquisa nas questões mais objetivas devido aos limites de recursos da pesquisa, de qualquer modo, as dimensões estudadas aqui também fornecem bases importantes para essas discussões, tanto no estudo dos tempos de trabalho e de não trabalho e sobre os reflexos ideológicos do controle exercido pelos empregadores (e não apenas por estes) na subjetividade do trabalhador.

4.2.1. A distribuição do trabalho

Decidimos começar com a dimensão da distribuição do tempo porque os trabalhadores que atuam diretamente na reprodução do espaço e operação de vendas dos supermercados da rede Condor estão submetidos às mesmas regras de modo geral, além disso, quando tratarmos a questão da jornada de trabalho já será possível visualizar como ela está distribuída. Os trabalhadores da rede Condor trabalham em geral seis dias por semana, tendo assim uma folga semanal, que geralmente está definida entre segunda e quarta (já que nas quintas, e principal-

mente nas sextas e sábados há um maior movimento nas lojas e uma demanda maior dos trabalhadores). Além disso, têm, a cada três semanas, mais uma folga no domingo, definindo assim cerca de um domingo livre por mês - o que segue o que definia a CCT e segue as regras atuais para o setor. Assim, a maioria dos sábados, domingos e feriados são trabalhados. Era resguardado até recentemente os dias 1º de janeiro, 1º de maio, o domingo de Páscoa e o dia 25 de dezembro, seguindo as regras da CCT de 2017 (CONVENÇÃO, 2017). Contudo, desde o fim da validade da CCT esses dias nem sempre vem sendo respeitados - como comentou o advogado entrevistado em nossa pesquisa.

Os trabalhadores gozam ainda do período de férias de acordo com a legislação. Segundo informações obtidas nas entrevistas, dependendo da função, os trabalhadores do setor administrativo seguem uma distribuição típica de trabalho, de segunda a sexta em horário comercial, e sábado na parte da manhã, folgando nos domingos.

O trabalho no domingo é citado na CCT, que define um pagamento de 150% quando não compensado (CONVENÇÃO, 2017), o que é um valor menor do que o definido em súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST) citada no texto, que estabelece o pagamento em dobro neste dia (TST, 2003), caso não seja compensado. O tema vem sendo objeto de disputas políticas e sindicais e tem sofrido mudanças em desfavor dos trabalhadores. Sobre o tema, a edição de agosto de 2017 da Revista Superhiper, editada pela Associação Brasileira de Supermercados, estampava na capa a manchete “Um setor essencial para o Brasil” (REVISTA SUPERHIPER, 2017). A matéria trata do decreto assinado em 16 de agosto daquele ano, pelo presidente Michel Temer, que inclui o setor entre as atividades essenciais, que têm regras mais flexíveis. O enfoque do texto está no fato de que a partir da nova definição as empresas poderão abrir nos domingos e feriados sem a necessidade de negociação com os sindicatos da categoria, antes disso, a abertura deveria constar nos termos das CCTs ou Acordos Coletivos.

Tal mudança é apenas mais um capítulo nesse tipo de flexibilização, Cavalcanti (2013) já apontava as consequências das mudanças na legislação sobre o trabalho nos domingos e feriados para a categoria. Antes do atual decreto, uma Medida Provisória de 1997, posteriormente reeditada como a Lei Federal 10.101, aprovada em 2000 (CAVALCANTI, 2013, p. 289), permitiu que os estabelecimentos abrissem nesses dias. Segundo o autor, a elaboração de leis que regulamentam o trabalho aos domingos e feriados e o banco de horas têm sido prejudiciais aos trabalhadores e apesar de ampliar o tempo trabalhado não trouxe reflexos significativos no aumento de salário. (Ibidem, p. 203).

Os trabalhadores demonstraram, de maneira geral, descontentamento com a distribuição do tempo de trabalho, especialmente devido a estarem trabalhando nos dias em que é mais usual que os familiares e amigos estejam livres, nos finais de semana, bem como nos feriados. A maneira como a empresa gere as folgas também foi objeto de críticas, pois é comum a gerência fazer mudanças no dia da semana que o trabalhador costuma folgar para atender as demandas da loja, além de ser informado com pouca antecedência (muitas vezes de um dia para o outro). Antes de analisar esta questão vejamos ainda a questão da jornada de trabalho e da intensidade.

4.2.2. A jornada dos trabalhadores na rede Condor

Os trabalhadores estão submetidos a longas jornadas de trabalho em termos nacionais e no Paraná, como mostra nosso levantamento nos dados da PNAD Contínua. Isto não afeta apenas os trabalhadores da base mas também as gerências, segundo os dados, estes trabalhadores estão submetidos a jornadas ainda mais extensas que outros trabalhadores. Esta tendência aparece mais acentuada nos dados nacionais, concentrando estes trabalhadores na faixa de “mais de 49 horas” semanais de trabalho, aparecendo de forma mais atenuada no Paraná.

As tabelas 27 e 28 mostram que os outros grupos também apareceram com extensas jornadas, com uma parcela representativa aparecendo nas faixas “de 45 a 48 horas semanais” e “mais de 49 horas semanais” de trabalho, ainda que a maior parte dos trabalhadores se concentrem na faixa de “40 a 44 horas semanais”, o que também se repete dentre os principais grupos ocupacionais, com uma tendência a ter o resto dos trabalhadores nas faixas mais altas.

TABELA 27 - FAIXA DE HORAS DE TRABALHO HABITUALMENTE (HAB.) E EFETIVAMENTE (EFE.) TRABALHADAS E AS MÉDIAS DOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ - 1º TRIMESTRE DE 2019 (CONTINUA)

Cód.*	**	Até 14 horas (%)		15 a 39 horas (%)		40 a 44 horas (%)		45 a 48 horas (%)		49 horas ou mais (%)		Média (h)		Mediana (h)	
		Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.
1	BR	0,00	1,69	0,26	3,95	36,61	31,68	19,49	19,35	43,64	43,33	51,52	50,37	48,00	48,00
	PR	0,00	4,82	0,00	0,00	44,23	54,53	37,85	33,03	17,92	7,62	46,42	43,08	48,00	44,00
4	BR	0,00	2,25	5,25	12,01	67,96	56,62	15,22	17,00	11,57	12,11	44,10	42,29	44,00	44,00
	PR	0,00	0,00	7,86	21,88	57,20	37,61	34,94	34,94	0,00	5,57	43,27	41,86	44,00	44,00
5	BR	0,03	3,43	4,81	7,62	59,98	55,68	27,06	24,25	8,12	9,02	44,62	42,76	44,00	44,00
	PR	0,00	6,09	8,41	9,67	63,94	54,96	23,97	20,36	3,68	8,92	43,30	40,85	44,00	44,00
7	BR	0,00	2,50	2,25	4,83	54,69	51,67	28,27	24,49	14,80	16,51	46,28	44,91	44,00	44,00
	PR	0,00	5,24	7,93	12,49	40,50	35,94	41,66	32,19	9,91	14,15	45,54	42,36	48,00	44,00
8	BR	0,00	3,99	0,68	1,21	55,64	54,17	28,70	26,74	14,97	13,89	46,84	44,72	44,00	44,00
	PR	0,00	19,51	12,30	21,85	45,54	35,99	22,65	22,65	19,51	0,00	44,40	33,10	44,00	44,00

TABELA 27 - FAIXA DE HORAS DE TRABALHO HABITUALMENTE (HAB.) E EFETIVAMENTE (EFE.) TRABALHADAS E AS MÉDIAS DOS GRANDES GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - BRASIL E PARANÁ - 1º TRIMESTRE DE 2019 (CONCLUSÃO)

Cód.*	**	Até 14 horas (%)		15 a 39 horas (%)		40 a 44 horas (%)		45 a 48 horas (%)		49 horas ou mais (%)		Média (h)		Mediana (h)	
9	BR	0,43	3,35	9,15	12,09	58,15	53,02	24,81	24,33	7,46	7,20	43,32	41,73	44,00	44,00
	PR	0,00	0,00	10,95	11,90	62,65	62,65	21,32	20,38	5,07	5,07	42,98	42,94	44,00	44,00
Todos	BR	0,14	3,13	5,46	8,98	58,83	53,48	24,45	22,98	11,13	11,43	44,73	42,99	44,00	44,00
	PR	0,00	4,08	8,39	12,31	58,20	50,72	27,67	24,67	5,74	8,22	43,72	41,56	44,00	44,00

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Códigos dos Grupos: 1 – Diretores e gerentes; 4 – Trabalhadores de apoio administrativo; 5 – Trabalhadores dos serviços, vendedores dos comércios e mercados; 7 – Trabalhadores qualificados, operários e artesãos da construção, das artes mecânicas e outros; 8 – Operadores de instalações e máquinas e montadores; 9 – Ocupações elementares. **Abrangência. Os grupos selecionados são os que identificamos como mais representativos entre os trabalhadores de supermercado.

TABELA 28 - FAIXAS DE HORAS DE TRABALHO HABITUALMENTE (HAB.) E EFETIVAMENTE (EFE.) TRABALHADAS E AS MÉDIAS DAS HORAS POR GRUPOS DE OCUPAÇÃO DA COD - 1º TRIMESTRE DE 2019

Cód.*	**	Até 14 horas (%)		15 a 39 horas (%)		40 a 44 horas (%)		45 a 48 horas (%)		49 horas ou mais (%)		Média (h)		Mediana (h)	
		Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.	Hab.	Efe.
5222	BR	0,00	1,00	3,00	6,90	56,71	49,97	26,23	23,70	14,05	18,44	45,31	44,75	44,00	44,00
	PR	0,00	3,99	0,00	1,15	80,83	61,56	12,64	8,64	6,53	24,65	44,16	43,30	44,00	44,00
5223	BR	0,00	1,56	2,86	4,69	61,05	57,29	27,39	27,50	8,69	8,96	45,19	44,34	44,00	42,00
	PR	0,00	0,00	13,45	7,11	78,46	78,46	8,09	8,09	0,00	6,34	40,41	41,56	42,00	44,00
5230	BR	0,05	4,86	5,86	9,14	60,21	55,68	28,11	23,96	5,76	6,35	44,29	41,65	44,00	44,00
	PR	0,00	8,83	11,23	14,06	51,16	41,38	34,10	29,26	3,52	6,48	43,59	39,66	44,00	44,00
7511	BR	0,00	1,32	1,88	4,13	50,25	48,61	28,37	24,19	19,51	21,75	46,89	46,07	44,00	44,00
	PR	0,00	0,00	10,78	16,98	46,28	40,08	29,46	29,46	13,48	13,48	45,00	43,70	44,00	44,00
7512	BR	0,00	5,11	3,20	6,71	59,79	55,10	30,84	26,10	6,17	6,98	45,34	42,65	44,00	48,00
	PR	0,00	19,81	0,00	0,00	24,42	24,42	75,58	39,76	0,00	16,01	47,02	38,63	48,00	44,00
9112	BR	0,00	5,45	2,46	6,76	56,86	47,28	32,41	31,11	8,27	9,40	45,17	42,30	44,00	44,00
	PR	0,00	0,00	0,00	0,00	63,97	63,97	36,03	36,03	0,00	0,00	44,93	44,93	44,00	44,00
9334	BR	0,31	2,98	8,83	11,10	59,54	54,83	25,21	24,76	6,11	6,34	43,29	41,94	44,00	44,00
	PR	0,00	0,00	11,60	13,32	75,05	75,05	13,34	11,63	0,00	0,00	42,16	41,87	44,00	44,00
***	BR	0,11	3,48	5,61	8,46	58,79	54,14	27,45	25,02	8,04	8,90	44,47	42,66	44,00	44,00
	PR	0,00	4,88	8,94	10,76	59,92	53,18	27,55	23,43	3,59	7,75	43,55	41,38	44,00	44,00

Fonte: Levantamento do autor (2020) feito nos dados da PNAD Contínua (IBGE, 2019a). *Códigos das ocupações (Cod.): 5222 - Supervisores de lojas; 5223 - Balconistas e vendedores de lojas; 5230 - Caixas e expedidores de bilhetes; 7511 - Magarefes e afins; 7512 - Padeiros, confeitores e afins; 9112- Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos; 9334 - Repositores de prateleiras. **Abrangência. *** Todos selecionadas.

Os trabalhadores da rede Condor estão submetidos à jornada legal de trabalho de 44 horas semanais, distribuídas como vimos acima. Independente do dia da semana costumam cumprir o mesmo horário que é alocado em dois turnos, mas sem um horário fixo e podendo

variar em algumas situações em domingos e feriados, para se adequar à variação de horários de funcionamento. Os horários dos trabalhadores dependem dos horários de funcionamento das lojas e das funções que desempenham, podendo entrar antes da abertura da loja, no primeiro turno, e podendo sair depois do fechamento, no segundo turno. Cumprem assim normalmente durante 6 dias de trabalho semanais 7 horas e 20 minutos diários. Observamos em campo que há alguns horários que concentram a entrada e saída de trabalhadores, mas estão longe de concentrar todos os trabalhadores e há indícios que se definem dependendo das funções, assim é possível ver durante todo o dia trabalhadores iniciando ou finalizando o expediente, ou iniciando ou retornando do período de intervalos mais ou menos em pequenos grupos.

O horário de funcionamento varia de loja para loja, em geral há um padrão no qual de segunda a sábado funcionem das 8h00 às 22h00, enquanto no domingo fecham às 21h00. Apesar disso, há diversas variações, algumas lojas fecham às 21h00 nos dias de semana e às 20h00 nos domingos - as menores e de menor movimento. Enquanto outras mantêm-se abertas até as 22h00 no domingo, também há a possibilidade de se estender o horário até às 23h00 nas sextas e sábados.

O que foi dito sobre o trabalho aos domingos também se aplica para os horários de funcionamento das lojas, havendo constante pressão tanto na negociação com sindicatos, quando esta é necessária, como para mudanças na legislação que permitam maior liberdade possível para definição de horários. Seguindo a dinâmica da expansão supermercadista, que vimos no Capítulo 2, das grandes metrópoles, para as grandes cidades e dessas para cidades médias, num processo de interiorização, observamos as práticas de flexibilização dos horários praticados no setor, significando de modo geral mais horas trabalhadas. Waltimar Lula (2007) mostra como tal mudança aconteceu na região de Campina Grande (PB) e os regimes de tempo de trabalho que engendraram na localidade.

O horário de trabalho de cada trabalhador depende da função que exerce, como o universo das ocupações dos entrevistados foi restrito a operadores de caixa, reposidores e empacotadores, e dada a prática de jornadas variáveis, não temos certeza se outras ocupações seguem os mesmos parâmetros, mas segundo informações das próprias entrevistas, certamente, se há variações, elas acontecem na alocação de horários e em maior ou menor flexibilidade quanto ao intervalo intrajornada.

Apesar de repositores e operadores de caixa ter as 44 horas de trabalho semanais divididas igualmente em 6 dias da semana, constatamos variações no período de intervalo intrajornada, o que faz variar os horários de entrada e saída dependendo da função. Repositores desde sua entrada até sua saída contam cerca de 9 horas por dia enquanto operadores de caixa 8 horas (contando os tempos de intrajornada) indicando um intervalo para a refeição menor. Já os empacotadores entrevistados, cumprem 6 horas e meia de trabalho contando com o intervalo. A CCT de 2017 assegurava um intervalo intrajornada de 45 minutos a 2 horas para jornada de trabalho de 44h, e determina que intervalos para lanche, quando existem, sejam computados como horários trabalhados (CONVENÇÃO, 2017). Segundo o advogado entrevistado, é comum na empresa que o intervalo varie no intervalo estabelecido na convenção, que segue regras da CLT.

Segundo informações trazidas pelos trabalhadores, os horários de entrada também podem variar, mesmo quando do mesmo turno para a mesma função e na mesma loja, mas nesses casos seguem mais ou menos um padrão. Apesar de informarem um horário específico, todos os trabalhadores indicaram que os horários não são fixos, mostrando que é prática da empresa mudar de forma recorrente os horários dentro do turno. Alguns trabalhadores reclamaram dessa prática, principalmente pelo fato de serem avisados sem antecedência - o repositor da entrevista número 5, que mais enfatizou este aspecto, informou que era comum que mudassem seu horário de um dia para o outro - os horários no geral ficam vigentes por uma semana, mas podem se estender por mais tempo sem mudança.

Além das mudanças de horários da jornada, os operadores de caixa de uma das lojas indicaram que não têm um horário de intervalo intrajornada pré-fixado, dependendo do movimento na loja - e das consequentes filas - para que possam ou não sair para o almoço ou janta. As observações de campo mostraram que é política da empresa manter o menor número de caixas abertas possíveis. O advogado entrevistado relatou que é comum que a empresa em dias de maior movimento faça com que os trabalhadores, especialmente da operação de caixa, pratique o que chamam de “bate e volta”, a prática de bater o ponto como se tivesse fazendo o intervalo intrajornada mas continuar trabalhando, o horário é compensado no final da jornada - o que a legislação não permite.

O uso de horas extras, sob o regime de banco de horas, é comum. As entrevistas mostraram indícios de que a própria organização de todo o trabalho conta com esta extensão cotidiana da jornada dos trabalhadores, compensada em momento mais oportuno para a loja. Em

geral nos dias da semana de maior movimento (quinta, sexta e sábado) os trabalhadores estão mais propensos a serem solicitados para fazer horas extra. A CCT de 2017 fixava as regras para o uso de banco de horas estabelecendo um limite de 44 horas para serem compensadas num período de 90 dias, seguindo ainda outras regras presentes na legislação trabalhista (CONVENÇÃO, 2017).

QUADRO 3 - HORÁRIOS DE TRABALHO INFORMADOS PELOS TRABALHADORES ENTREVISTADOS

Nº	Cargo	Entrada	Saída
1	Repositor	-	-
2	Repositora	05:40	14:30
3	Empacotador (Menor Aprendiz)	08:00	14:30
4	Operadora de caixa	07:30	15:30
5	Repositor	05:40	14:30
6	Repositora	05:40	14:30
7	Operador de caixa	07:30	15:30
8	Repositor	05:40	14:30
9	Operadora de caixa	07:30	15:30
10	Operadora de caixa	14:00	22:00
11	Empacotadora (Menor Aprendiz)	08:00	14:30
12	Repositora	-	-
13	Repositor	06:00	15:00
14	Repositor	06:00	15:00
15	Operadora de caixa	14:00	22:00

Fonte: o próprio autor (2020) baseado nas entrevistas com os trabalhadores. Dois trabalhadores não informaram o horário.

A entrevista com os trabalhadores mostrou uma percepção negativa praticamente geral quanto aos horários. Apenas um dos trabalhadores, o repositor da entrevista nº 1, afirmou que considera o regime de horário normal, porque, segundo sua percepção são horários como de qualquer outro trabalho.

A gestão desses horários mais o uso corrente de horas extras mostra que a empresa busca fazer um ajuste muito apertado das tarefas necessárias para manter o supermercado em funcionamento, buscando gerir no mais curto prazo os constantes ajustes de alocação deste trabalho.

Nesse sentido, fica clara a diferença entre o trabalho na indústria e nos supermercados, já que a disposição do trabalho concreto do trabalhador mantém uma relação direta com a produção de valor na indústria. De modo diferente, nas atividades de realização de valor, as demandas variam de acordo com uma série de fatores, além do fato de que em algumas funções o trabalhador precisa estar simplesmente disponível para atender o cliente, como no caso

de operadores de caixa. Seja por um motivo ou por outro, a disponibilidade do trabalhador mostra-se extremamente importante para a gestão das demandas variáveis no setor.

A tarefa dos trabalhadores é manter as operações de venda funcionando, independente do volume delas, é claro, que de certa forma, principalmente ao considerarmos um tempo mais longo, é possível perceber certa estabilidade nessas necessidades, (como, por exemplo, em uma certa época do ano). Um maior movimento do supermercado certamente significa maior demanda de trabalho e maior realização do valor, contudo, tal relação está ligada com a totalidade de operações, que acontecem para permitir o funcionamento normal da atividade, estando assim indiretamente ligada a essa realização. Um exemplo que podemos pensar é que um produto cuja maior parte do valor agregado se realiza no supermercado gera a necessidade de tanto trabalho quanto um produto de pouco valor a ser realizado no setor, para um operador de caixa, a venda de uma garrafa com água mineral de poucos reais, gera tanto trabalho quanto a venda de uma garrafa de bebida de maior valor.

Assim, o dispêndio da força de trabalho na indústria aparece ligado de forma direta e contínua com a produção, enquanto no comércio, este dispêndio aparece de forma descontínua e indireta, ligada a operações que necessitam ser cumpridas, mas que não tem um efeito direto, uma prateleira pode ser arrumada pela manhã e até que o último produto seja retirado, continua permitindo que as compras aconteçam, uma operadora de caixa pode passar um tempo apenas esperando o próximo cliente, ou atender diversos clientes com poucas mercadorias que equivalem a uma grande compra de um único cliente, que leva uma fração do tempo das outras somadas. Estas relações ficam mais claras ao abordarmos a intensidade mais adianta.

É claro que as práticas concretas indicam certa continuidade, principalmente devido aos parâmetros mercadológicos, prateleiras vazias dão má impressão, uma loja não tão asseada ou filas muito grandes nos balcões ou nas caixas podem até não diminuir o volume de vendas diretamente, mas pode fazer com que a rede perca um cliente, ou mesmo que este desista da compra.

Observando tais características do trabalho no comércio e as práticas efetivas da empresa, vemos que as demandas variáveis para a reprodução do espaço das lojas e manutenção do fluxo de vendas, que varia junto ao movimento de clientes na loja, combinada com a pressão por ampliar cada vez mais os horários de funcionamento, de modo a aumentar a disponibilidade ao consumidor, faz com que a rede Condor busque criar uma situação em que é possível realocar o trabalho de forma extremamente flexível, seja com mudanças de folgas, mu-

danças de horários ou extensão da jornada por horas extras e sua posterior compensação, e até mesmo de mudanças no intervalo intrajornada - com medidas extremamente controversas como a situação de flexibilização total do intervalo das operadoras de caixa identificado em uma das lojas. Por meio destes ajustes consegue manter uma equipe extremamente enxuta de trabalhadores, uma busca constante das empresas na atualidade (CARDOSO, 2013, pp.359-360).

Tais práticas conformam uma jornada e distribuição do trabalho extremamente flexíveis (além de respectivamente extensas e com poucas folgas), sempre em favor das necessidades da empresa e ignorando as necessidades do trabalhador. As consequências para os funcionários aparecem na forma de desorganização de seu tempo de não trabalho, que além de restrito, tem que a todo momento se adaptar às mudanças dos horários e das folgas e às horas extra. Antes de entrar em mais detalhes sobre esta questão, tratemos do tema da intensidade do trabalho, que se relaciona com a questão mais qualitativa da atividade exercida pelos trabalhadores em supermercados.

4.2.3. A intensidade de trabalho na rede Condor

Como a categoria de intensidade é um tanto mais difícil de enunciar, achamos necessário tratar com mais cuidado sua conceituação - considerando ainda que percebemos um tratamento muito influenciado pela intensidade ligada ao trabalho industrial, enquanto no trabalho comercial verificamos diferenças importantes.

Para Marx (2013, p. 168), o dispêndio da força de trabalho é um “dispêndio produtivo de cérebro, músculos, nervos, mãos etc. humanos”. Tal dispêndio adiciona no setor produtivo uma quantidade média fixa de valor às mercadorias em um ritmo/intensidade normal de trabalho; aumentada a intensidade de trabalho, este dispêndio aumentaria a adição de valor às mercadorias em proporção (MARX, 2013, pp. 591-592). Na atividade comercial, como vimos, não há esta ligação direta, pois as atividades não adicionam valor à mercadoria, mas ocorrem para que aconteça a realização do valor adiantado ao setor comercial, agregado às mercadorias. Portanto, o trabalho contratado pelo capital comercial ao dispendir “cérebros, músculos, ...” o faz no sentido de realizar este valor. No caso dos supermercados, e no caso específico em estudo, tal dispêndio acontece naquelas atividades para reproduzir as condições de venda da loja, seja do seu espaço e na disposição das mercadorias, bem como nas operações para que seja consumada a venda - como descrevemos na parte 3.1.

Dal Rosso e Cardoso (2015, p. 633) elencam cinco expressões utilizadas por Marx para falar sobre intensidade: “gasto aumentado do trabalho em um mesmo intervalo de tempo”; “elevada tensão da força de trabalho”; “preenchimento dos intervalos dos dias de trabalho”; “condensação”; e “densidade laboral”. Os autores apontam que Marx descreve o processo do ponto de vista do sujeito trabalhador, da força de trabalho ou da mão de obra e “não propriamente do resultado almejado ou da tecnologia, inovação, organização e gestão empregadas” (Ibidem). Ele traz a noção de que o trabalhador, seja individual ou coletivo, despende energia em um certo intervalo de tempo.

Segundo os autores,

o emprego de cinco termos, contendo descrições, imagens e metáforas – tais como “densidade”, “condensação”, “tensão” –, pode ser interpretado como superabundância de expressões para descrever o mesmo fenômeno, ou ainda como certa dificuldade em precisá-lo conceitualmente, dada a quantidade de condições a que se refere e a possibilidade de construção de diferentes indicadores, como se tem observado no curso da história, tais como: “esforço” (Green, 2000), “carga laboral” (Durand & Girard, 2002; Bartoli, 1980); “velocidade”, “prazos” (Gollac & Volkoff, 1996; Parent-Thirion et alii, 2012), “tempos e movimentos” (Taylor, 1967), “polivalência” (Ohno, 1989), “acumulação de tarefas e funções” (Dal Rosso, 2008), “passo do trabalho” (Boisard et alii, 2003; Burchell et alii, 2009; Parent-Thirion et alii, 2012) e outros mais, empregados em diferentes pesquisas de campo. (DAL ROSSO, CARDOSO, 2015, p. 634).

Cardoso sugere que a “intensidade do tempo de trabalho significa o esforço físico, psíquico e mental dos trabalhadores para darem conta das exigências do posto, durante o tempo de trabalho” (CARDOSO, 2013, apud DAL ROSSO e CARDOSO, 2015, p. 635)²⁵. Esta é uma concepção maleável, que pode se adaptar a diferentes condições e mudanças na organização do trabalho. Destaca-se que ao reelaborarem tal noção, Dal Rosso e Cardoso (Ibidem, p. 636) dão ênfase à organização do trabalho e seus constrangimentos: “intensidade é o esforço efetuado pelos trabalhadores para atender aos constrangimentos da organização do trabalho durante uma unidade de tempo”. A cadência de trabalho aparece como um elemento muito importante e está relacionada com constrangimentos exercidos pela organização e controle do trabalho.

O principal problema no estudo da intensidade é que o dispêndio de energia do trabalhador está ligado com a natureza de cada trabalho concreto, que nem sempre podem ser trazidas a um denominador comum. Isso leva a dificuldades para sua identificação e mensuração, especialmente porque fenômenos mais ou menos diferentes podem aparecer como subcatego-

²⁵ Semelhante a Jégourel (apud DAL ROSSO e CARDOSO, 2015, p. 636): “Intensidade é o esforço efetuado pelos trabalhadores para atender aos constrangimentos da organização do trabalho durante uma unidade de tempo”.

rias de intensidade, como se desprende ao observarmos as diferentes terminologias utilizadas pelos autores citados por Dal Rosso e Cardoso, muitas delas ligadas a novidades na organização e nos processos de controle de trabalho.

Um trabalho que exige grande concentração, por exemplo, pode ser intensificado com uma exigência de maior rapidez; um que exige grande esforço físico, pode ser intensificado com uma exigência de maior atenção; e assim por diante, com muitas combinações. Na indústria isto está subordinado à produtividade, enquanto no comércio os objetivos são mais variados, podendo atender demandas diversas, como observado em nossa pesquisa.

Para Jégourel (apud CARDOSO, 2013, p. 357) só é possível determinar o que está no entorno da intensificação e não ela em si. A autora indica que é necessário descrever a atividade laboral para compreender a intensidade e, assim, questiona o estabelecimento de um conceito fechado. Para ela é preciso conhecer no processo de trabalho

os objetos a manipular, a postura, as relações entre os trabalhadores, destes com a chefia ou com os usuários, o grau de autonomia, enfim, todo o ambiente do trabalho. Devem-se considerar ainda, as características dos próprios sujeitos, ou seja, sexo, idade, formação, saúde, expectativas em relação ao trabalho, bem como o contexto macro no qual se desenvolvem as relações de trabalho, a tarefa, o posto de trabalho, o ambiente físico. (JÉGOUREL apud CARDOSO, 2013, p. 357-358).

Marx, em meados do século XIX, ao discutir as mudanças na intensidade do trabalho as relaciona a pelo menos dois processos, na passagem da Manufatura para a Grande Indústria: quando o trabalhador passa a ter de seguir o ritmo da máquina; e em relação à conquista da jornada de 10 horas diárias, estabelecendo uma relação quanto à quantidade de trabalho que pode-se dispender num mesmo período de tempo, afirmando que essas 10 horas continham a mesma quantidade ou até mais trabalho e dispêndio de força que uma jornada de 12 horas do período anterior, devido à sua maior densidade e menor porosidade (CARDOSO, 2013, p. 358).

Na concepção taylorista-fordista o tema também é abordado, evidenciando a busca por calcular os tempos de trabalho nos mínimos detalhes e enfatizando o papel da administração das fábricas na implementação, cálculo e controle de toda a atividade laboral. A partir dos anos 1970 podemos observar uma nova transformação geral de ampliação da intensidade do trabalho, ligado às novas tecnologias e formas de organização do trabalho (CARDOSO, p. 358, 2013) surgidas a partir das concepções toyotistas, relacionadas com a polivalência e a flexibilidade do tempo.

Dal Rosso e Cardoso (2015, p. 646-647) indicam que duas estratégias vêm sendo empregadas nos estudos de intensificação: uma de caráter mais qualitativo, com entrevistas semi-estruturadas e entrevistas abertas para produzir informações sobre o grau de intensidade do tempo de trabalho percebidos pelos trabalhadores; e outra focada em *surveys*, com questionários de perguntas fechadas e caráter mais quantitativo, aplicadas a muitos trabalhadores – que também trazem resultados interessantes, permitindo traçar tendências e analisar a evolução e abrangência do fenômeno. Os autores concluem que

equacionadas as questões conceituais, teóricas, metodológicas e epistemológicas, os estudos sobre intensidade desempenham um papel social extremamente relevante ao abordarem implicações dos processos de gasto aumentado de trabalho sobre a saúde dos trabalhadores. Estes estudos servem para formar um padrão condizente com a condição de civilidade desejada para o trabalho. Neste sentido, mais pesquisa, especialmente a realização de *surveys* de abrangência nacional, contribuiria para a definição de políticas públicas do trabalho, bem como para a presença de problemas decorrentes de uma intensificação excessiva do labor nas pautas de negociação sindical e dos movimentos sociais. (DAL ROSSO, CARDOSO, 2015, p. 474)

Dal Rosso e Cardoso (2015, p. 634), partindo de uma análise da elaboração de Marx se apegam a duas proposições que englobam o fenômeno, concluindo que “concentrar a pesquisa em mais trabalho (‘gasto aumentado do trabalho em um mesmo intervalo de tempo’) e em mais mercadoria ou mais valor (o objetivo pelo qual o trabalho é tornado mais intenso) parece uma estratégia promissora”. No setor comercial em vez da produtividade contada em termos de mercadorias, podemos fazer uma analogia com o cumprimento das tarefas necessárias para a realização das mercadorias.

Muitos estudos ao abordar a questão da intensidade o fazem na busca de investigar o processo de intensificação do trabalho, i.e., o aumento da intensidade do trabalho ao longo do tempo. Como nossa pesquisa faz uma análise sobre as condições do trabalho na rede estudada, não abordamos de forma geral a questão da intensificação, o que demandaria uma pesquisa comparativa de dois momentos distintos. Preferimos focar deste modo na questão da intensidade, em especial investigar o nível dessa intensidade, que marca um desgaste em vários sentidos do trabalhador, seja físico ou psíquico, e acaba por se entrelaçar com a situação precária em relação à extensão e distribuição do trabalho, conformando um trabalho com longas jornadas, flexibilidade prejudicial ao trabalhador em uma atividade física e emocionalmente desgastante. Apesar disso, como é importante para os estudos de intensificação identificar as determinantes da intensidade, aproveitamos esta literatura para embasar nosso objeto.

O conceito de intensificação, que pode ser descrito como o aumento da intensidade de trabalho em determinado período apresenta os mesmos desafios da conceituação de intensidade, pois pode apresentar variações em diferentes fatores, inclusive em sentidos opostos, o que gerou diferentes maneiras de abordar o tema. Apesar disso, ainda que se considerem as diferentes abordagens do problema, os estudos têm apontado uma tendência ao aumento da intensidade de trabalho quase que de forma unânime (como se pode ver em CARDOSO, 2013; DAL ROSSO, 2008; e DAL ROSSO e CARDOSO, 2015).

Com a utilização de várias metodologias em diferentes disciplinas, muitos estudos chegaram às mesmas conclusões em relação à crescente intensidade laboral em diversos países, incluindo países europeus, os Estados Unidos, o Canadá, a Austrália e a Nova Zelândia (Coninck & Gollac, 2006). (...) Na década de 1990, os EWCS forneceram incontestáveis evidências sobre essa intensificação, no âmbito da União Europeia (Paoli & Merllié, 2001; Green & McIntosh, 2001; Burchell et alii, 2002). Foi divulgado como essa intensificação do trabalho ocorreu no Reino Unido, a partir da década de 1980 e na primeira parte da década de 1990 (Green, 1999); na França, durante a segunda metade da década de 1980 e toda a década de 1990 (Gollac & Volkoff, 1996); e também em outros continentes, como na Austrália e na Nova Zelândia, durante a década de 1990 (Allan, O' Donnell & Peetz, 1999); nos Estados Unidos, especialmente durante a década de 1980 (Askénazy, 2002; Burchell et alii, 2009: 25). (DAL ROSSO e CARDOSO, 2015, p. 637).

Os autores também listam diversos trabalhos no Brasil e em outros países em desenvolvimento sobre o tema, que ocorrem a partir da década de 1990, como os de Sguissardi & Silva Júnior, Barbosa, Pereira, além de suas próprias pesquisas e mesmo antes disso, se tomada como referência a tese da superexploração do trabalho de Marini (Ibidem, p. 637), onde a questão do desgaste do trabalhador é central.

A Fundação Europeia para o Desenvolvimento das Condições de Vida e de Trabalho – que aplicou por mais de 20 anos surveys nos países da União Europeia – aponta como indiscutível o processo de intensificação. Em relatório sobre o tema, sua conclusão é de que “não há elementos para a hipótese de que a intensificação do trabalho tenha cessado ou que esteja diminuindo” (Burchell *et alii* apud DAL ROSSO e CARDOSO, 2015, p. 632). De acordo com o documento, na União Europeia a intensificação segue como um processo combinado à diminuição da jornada de trabalho – uma tendência proposta por Marx de forma seminal a partir dos seus estudos das dinâmicas próprias do capital no setor industrial (MARX, 2013, p. 591-593) - destaque-se que o apontamento de Marx se dá em um contexto de extensas jornadas como de 10 a 14 horas de trabalho diárias em um tipo de atividade em que a manutenção da produtividade estava no seu limite, havendo, segundo o autor, perda de produtividade caso a

jornada fosse estendida, o que *talvez* não seja o caso da Europa da atualidade com jornadas médias muito mais baixas.

Colocado isto, fica mais claro o significado da categoria da intensidade, que, sem deixar de perder a complexidade da discussão, aparece como o ritmo de um trabalho específico que leva a certos desgastes também específicos relacionados diretamente à atividade concreta do trabalhador.

Abaixo buscamos abordar os principais fatores que afetam a intensidade do trabalho na rede Condor, para isso procuramos apresentar de maneira separada cada função, com um enfoque maior naquelas que são as mais importantes numericamente e que conseguimos mais informações na pesquisa de campo. Em seguida discutimos um pouco como estes fatores se assemelham a tendências apontadas em outros estudos.

Na operação de caixa, o primeiro fator a se considerar, baseado nas informações fornecidas pelos trabalhadores e na observação de campo, é a questão da alta concentração para não cometer erros nas cobranças - além de ter de observar se os clientes não estão escondendo produtos (o que é uma função originalmente do pessoal de prevenção de perdas, vigilantes e seguranças). Os possíveis descontos que os trabalhadores possam vir a ter não explica por si só esta preocupação, aparecendo como um fator importante o receio de receber uma advertência em um contexto de constantes cobranças por parte de fiscais de caixa para que não cometam erros. Uma das operadoras, ao falar sobre seu trabalho, respondeu “Acho cansativo e preocupante. Não pode ter erros, porque se tiver, descontam do nosso salário” (entrevista nº 4). Os trabalhadores relataram que é comum ter dores de cabeça e muito cansaço por estresse relacionado a isso.

O trabalho dos operadores se mostrou estritamente controlado e denso, com os trabalhadores relatando, por exemplo, que não há nem intervalos para ida ao banheiro. Uma das operadoras relatou o seguinte: “Não posso sair quando estou atendendo, só se for muito urgente, mas já ficam com cara feia” (Entrevista nº 4). Na observação de campo pudemos perceber que mesmo em momentos de menor movimento os operadores mantêm-se ocupados, sendo difícil que um destes trabalhadores fique sem atender ninguém por muito tempo, porque nestes momentos, em geral, há menos trabalhadores em atividade, pois os intervalos são estrategicamente alocados nestes momentos, ou ainda a gestão dos horários de entrada e saída cria um momento em que alguns trabalhadores do turno da manhã já saíram e não foram substituídos por aqueles do período da tarde, que entram mais tarde cobrindo momentos de maior mo-

vimento e o fechamento da loja. Desta forma, vimos que a empresa mantém o menor número possível de caixas abertas e busca gerenciar à medida da possível variação no fluxo de clientes.

O fato do intervalo intrajornada ser variável e haver um controle estrito de quando o trabalhador sai do seu posto (para ir ao banheiro, por exemplo) mostra que há um gerenciamento muito apertado do tempo destes trabalhadores, buscando diminuir ao mínimo a quantidade deles, compensando com adequações no dia a dia do trabalho. Em tal relação fica bem evidente, como as três dimensões do tempo estão interligadas a um mesmo fenômeno, pois a flexibilidade da jornada acaba influenciando uma maior intensidade do trabalho, e o mesmo pode-se dizer da flexibilidade da distribuição, já que a empresa tenta diminuir ao mínimo a possibilidade de não trabalho.

A insuficiência de trabalhadores fica mais evidente nos momentos de maior movimento, como observamos em campo, onde é perceptível o aumento da velocidade nas operações. São nesses momentos em que outros fatores que afetam a intensidade do trabalho se somam ao gerenciamento das chefias, à medida que os consumidores começam a formar filas cada vez maiores, e assim, seja de formas sutis ou abertamente, passam a pressionar os operadores - os relatos mostram que desde a “cara feia” dos clientes até reclamações acabam por colocar o trabalhador na berlinda nesses momentos, criando maior desgaste tanto físico quanto emocional.

Para atender os consumidores, os trabalhadores precisam manter uma certa postura, determinada pelos padrões da caixa registradora, e movimentar-se para registrar os produtos, isso leva a um desgaste físico, devido à operação repetitiva que faz retirando o produto da esteira, passando no escâner e auxiliando no empacotamento, como observado em campo. Estes problemas, com impactos evidentes na saúde dos trabalhadores, já são bem conhecidos nos trabalhos do setor (CAVALCANTI, 2018, p. 160-161), pela incidência em especial de Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e o Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho (DORT), inclusive observamos a transição de doenças ligadas à digitação nas caixas registradoras mais antigas, onde o operador digitava o preço, para lesões ligadas à passagem no escâner nos aparelhos atuais (Ibidem).

Uma das trabalhadoras indicou que “(...) [sente] dor no punho. Os colegas já tiveram LER e problemas na coluna. (...) [quanto à doença] Não tenho nada, mas a maioria ali tem alguma doença física” (operadora - entrevista nº 4) outra operadora indicou que é comum ter “

(...) dor no pescoço. Acho que cada um ali já sofre com alguma dor” (operadora - entrevista nº 9). Para Bartoli (1998, apud Cardoso, 2013, p. 362) a fadiga, quando se evidencia sua ligação com a atividade laboral, é um dos meios para indicar o nível de intensidade. O advogado entrevistado na pesquisa informou que os mesmos problemas apareciam quando os trabalhadores procuravam o sindicato, como dores nos braços e nas costas.

A observação de campo bem como informações das entrevistas mostrou outra especificidade do trabalho dos operadores de caixa, o fato de que esta é a ocupação que mais tem contato com o cliente, sendo altamente demandado sobre problemas que acontecem em qualquer espaço na loja, produtos com preços errados ou sem preço, medidas trocadas na padaria ou na pesagem de frutas e legumes, etiquetas que se soltam, mal entendidos sobre promoções, etc., tudo acaba sendo tratado no momento do pagamento, muitas vezes tratando o trabalhador como se fosse o culpado pela situação. Segundo o advogado entrevistado, isso é objeto constante de reclamação dos operadores, que indicam se sentir pressionados por essa situação, ainda que estes problemas variados não sejam de sua alçada. O assédio dos clientes quando acontece esse tipo de problema, ou mesmo quando não estão satisfeitos com a demora ou o trabalho da operação de caixa é também muito comum. Tudo isso aparece como um impacto psicológico importante.

Nas entrevistas os operadores informaram que dificilmente são deslocados para outros postos, estando a preocupação com outras funções ligadas apenas aos vários problemas que acabam “estourando” no caixa. Identificamos este fato menos como uma decisão de poupar o trabalhador dos problemas relacionados à polivalência, já que é amplamente utilizada em outras funções, mas estando ligada diretamente a uma gestão que busca empregar um número insuficiente de operadores e manejá-los para dar conta das tarefas na função, não deixando margem para que atuem em outros setores.

Na reposição a intensidade do trabalho também demonstrou ser alta. Como mostrou as observações de campo e informações nas entrevistas, esses trabalhadores estão submetidos à mesma situação de um número insuficiente de trabalhadores para realizar todas as tarefas, que não trazem apenas o impacto da flexibilização de horários e das folgas, como vimos acima, mas também a pressão para que se cumpra o trabalho à medida que as demandas aparecem. As entrevistas indicaram uma grande pressão dos encarregados sobre o trabalhador, que a todo momento estão mantendo os trabalhadores em atividade, não tolerando qualquer tipo de erro, que podem gerar advertências verbais e por escrito.

Na reposição vemos como a questão da reprodução das condições de compra é um fator estruturante, as prateleiras devem estar abastecidas e arrumadas tanto para que as vendas possam ocorrer como para cumprir parâmetros mercadológicos - contando ainda que a compra por impulso é um fator importante no setor. O controle da qualidade é apontado por Alves (2011, apud CARDOSO, 2013, p. 360) como um fator para a intensificação do trabalho, à medida que torna possível a individualização dos resultados da atividade laboral e pode pressionar os trabalhadores com medo de serem repreendidos ou demitidos.

No período em que as lojas estão abertas os repositores necessitam reabastecer as prateleiras e mantê-las arrumadas, à medida do possível, em uma atividade que concorre com a ação dos clientes, este aspecto é uma das demandas variáveis que afetam esta função, identificadas nas observações, estando ligada ao movimento na loja, contudo o abastecimento aparece também como uma necessidade cotidiana que pode ser adiada ou adiantada, assim é possível manter os trabalhadores sempre em atividade, mesmo nas horas de menor movimento, pois o fluxo de recebimento de mercadorias é contínuo e precisam cumprir outras atividades, como pesar produtos, retirar produtos vencidos, devolver produtos retirados das prateleiras pelos clientes e não comprados, em nossas observações de campo vimos que isso era extremamente comum.

Os repositores reclamaram especialmente do cansaço físico e dores que a atividade gera, também informaram que é comum haver colegas com doenças devido às atividades no trabalho. Uma das repositoras informou que desenvolveu problemas com varizes, que latejam muito durante a jornada de trabalho (Entrevista nº 6). Os repositores trabalham em pé, tendo muitas vezes que se abaixar ou se esticar, em posturas que podem causar risco, para alcançar prateleiras muito baixas ou muito altas durante a atividade - o que não pode ser comparado a um movimento feito eventualmente, já que eles vão ser repetidos cotidianamente e durante um longo período laboral, contando ainda com possíveis momentos em que precisam trabalhar com maior rapidez devido a demandas urgentes, isso foi fartamente observado em campo. Um dos entrevistados indicou que tem “problemas relacionados a coluna, por colocar caixas pesadas” (Entrevista nº 12). A alta demanda desses trabalhadores acaba piorando essa situação, já que durante a jornada de trabalho não tem momentos em que podem parar para descansar e são submetidos ao mesmo controle de idas ao banheiro que operadores de caixa.

Quanto à polivalência, os repositores indicaram que acontece de serem deslocados quando necessário para outros setores, o que acontece com uma frequência razoável. Já quan-

to aos empacotadores o deslocamento de suas funções é extremamente comum, aparecendo praticamente como um coringa no trabalho dos supermercados, basicamente cobrem as mesmas funções para as quais podem ser deslocados os reposidores mas com muito mais frequência - como atendimento no balcão da padaria, pesagem de frutas e verduras, reposição e devolução de produtos – como observado em campo e indicado nas entrevistas.

Os problemas indicados, no caso dos empacotadores durante as entrevistas, foram mais de cansaço físico, bem como, novamente, a falta de intervalo para ir ao banheiro. Estão submetidos à mesma pressão das filas quando em sua função, trabalhando para que o rápido empacotamento das mercadorias agilize o processo de finalização da compra e permita a diminuição das filas, bem como, quando o mercado está próximo ao fechamento e é preciso dar vazão aos últimos clientes, nesse momento é necessário fechar todos as caixas, que vão assim paulatinamente deixando de operar, fazendo com que os últimos clientes afunilem para aqueles que ainda estão funcionando - percebemos na observação de campo que este momento é propício para o deslocamento de trabalhadores de outras funções para o empacotamento.

Não entrevistamos nenhum trabalhador de outras funções o que prejudica entendermos como a questão da intensidade de trabalho aparece para eles. Contudo, por meio da observação de campo e a análise de suas funções, além de situações que são compartilhadas por todos os trabalhadores, como a questão de controle do trabalho sob pressão e a flexibilidade de tempo, podemos traçar, de modo geral, qual é a intensidade e seus principais fatores para estes outros trabalhadores. Neste sentido, as informações obtidas com o advogado que entrevistamos também foram importantes.

Em campo constatamos que as funções profissionalizadas, especialmente os açougueiros e padeiros, atendem a uma pressão a que os outros trabalhadores não estão submetidos, que é a da produtividade, precisam entregar o produto final à medida da demanda do consumidor, o que também apresenta determinações diferentes que na indústria, mais aparentadas com aquelas próprias do setor comercial e sua demanda variável. Considerando a prática da empresa nos outros setores, percebemos que tais trabalhadores também estão mais vulneráveis à doenças laborais, como a LER, e acidentes de trabalhos ligados à intensidade com que trabalham. Segundo o advogado entrevistado é comum que ocorram cortes entre os açougueiros e queimaduras entre padeiros, como já comentamos. O desgaste devido à gestão tensa do trabalho e alta densidade laboral também é um fator que pode influenciar no aumento de riscos

desses acidentes. Outra atividade também suscetível a isso é o estoque, por trabalhar com ferramentas pesadas²⁶.

Dentre o pessoal da limpeza, além de ser um trabalho por si só fatigante, o fato do controle estrito de intervalos e do trabalhador estar submetido a um trabalho que se faz de pé o tempo todo por um longo período, como observamos em campo, certamente afeta a saúde do trabalhador em relação a problemas posturais e aqueles relacionados ao esforço excessivo, como problemas vasculares (varizes) e dores na coluna e nas articulações de forma geral. Dentre vigilantes, seguranças e o pessoal da prevenção de perda, o fato de trabalharem de pé também indica problemas na mesma direção. Vendedores que também trabalham de pé também podem apresentar esses problemas.

Nossa observação do atendimento nos balcões mostra alguns dos problemas indicados para os operadores de caixa, decorrentes do contato com o público e, em menor grau, de possíveis erros nessa relação (como de pesagem de produtos). Durante a observação de campo presenciamos um caso de assédio de um cliente a uma trabalhadora do atendimento da padaria, que seguiu por uma chamada de atenção por parte da gerência (como não pude escutar todo o conteúdo da conversa não posso dizer que tenha chegado a ser de alguma forma assédio moral, mas é provável):

(...) percebi que o gerente de uma das lojas (...) estava irritado e andando rapidamente na loja, o acompanhei de longe e ele se dirigiu ao balcão de pães, no local, indagou à atendente o que havia acontecido pois um cliente havia ido até ele para reclamar dela, esta lhe relatou que o cliente disse que ela estava pesando os pães de forma incorreta, falando de forma ríspida ("grossa" nas palavras dela), depois de repesar e o cliente insistir que ela não estava fazendo o trabalho corretamente ela pediu que o cliente não falasse com ela daquela forma, o que gerou a reclamação (...) pude perceber que a trabalhadora estava abalada emocionalmente - uma expressão de choro, a isso seguiu uma bronca do gerente. (Anotações de observação de campo).

Observamos ainda que estão submetidos a acumularem funções como de auxiliar do açougue ou da padaria, onde também se submetem a riscos de acidentes de trabalho. No balcão de frios há também o risco de acidentes com o fatiador e de LER - pareceu-nos haver uma tendência da rede a abandonar esse atendimento, mantendo a venda de frios apenas previamente empacotados, duas das lojas visitadas no curso da pesquisa deixou de oferecer este serviço, e havia outras onde ele já não existia, ainda que essas funções, de fatiar e empacotar, tenham se mantido no contexto do negócio, mas transferido para as centrais em modos de operação de tipo industriais.

26 Em abril de 2019, acompanhamos o caso, em um dos grupos de trabalhadores em supermercado nas redes sociais, de um operador de empilhadeira que veio a falecer devido a um acidente por falha do equipamento numa das lojas de tipo atacarejo da rede Assaí, em São Paulo.

Os encarregados de setor e supervisores mais próximos à base estão muitas vezes submetidos aos mesmos problemas relacionados ao setor onde trabalham, já que é comum terem de efetuar as funções de seus subordinados, como no caso da reposição e da maior parte dos encarregados, bem como podem estar submetidos a pressões similares que seus subordinados, como no caso de fiscais de caixa, ainda que em menor intensidade - de toda forma, observamos que estão submetidos à mesma lógica de número insuficiente de funcionários e densidade do trabalho. Desprende-se da entrevista ao advogado que estes trabalhadores estão submetidos a uma grande pressão por mediar o controle vindo de níveis hierárquicos mais altos e o trato com o trabalhador, aparecendo como algozes e vítimas da pressão do trabalho. Não pude perceber especificidades dos trabalhadores do administrativo dos supermercados em relação à intensidade pela dificuldade de acesso a eles.

O trabalho das chefias de mais alto grau, como os gerentes, são um caso a parte, apesar de manter uma grande autonomia sobre o seu trabalho, as pressões emergentes da própria gestão das lojas e das práticas típicas da rede levam provavelmente a uma grande pressão e uma grande invasão dos problemas da loja nos momentos de não trabalho, bem como há indícios de que a questão da “captura da subjetividade”, da remuneração variável e cumprimento de metas apareça como fatores importantes nos ditames de sua intensidade de trabalho. Pina e Stotz (2011, apud CARDOSO, 2013, p. 361) identificaram em seus estudos sobre montadoras de veículos que a Participação nos Lucros e Resultados (PLR) acabavam levando a uma maior intensidade, por exemplo.

A exigência de alta atenção do trabalhador, como vimos na questão de operação de caixa é uma característica em geral ligada à polivalência, de certo modo a configuração desse trabalho, apesar de não termos detectado o cumprimento de variadas funções, fica a cargo das caixas ser uma espécie de centro de comunicação do que acontece na loja, como colocamos na parte 3.1 deste estudo. Talvez a primeira vez que se introduziu a questão da atenção como dispêndio de força de trabalho foi ainda com Marx (2013, p.595), que identificou que a supervisão de diferentes máquinas está ligada à condensação do trabalho ao discutir a questão da maquinaria na grande indústria.

Apesar de já estar presente no século XIX, segundo Areosa e Gonçalves (2018, p. 118) a polivalência tomou um grande impulso com o toyotismo, preconizado por Taiichi Ohno, na luta contra o desperdício dentro das organizações e, por consequência, pode ser en-

tendida como uma componente importante do aumento da intensidade do trabalho. “Esta técnica de gestão aplicada na organização do trabalho obriga o trabalhador a conhecer e/ou executar várias atividades e tarefas, reduzindo as porosidades durante a jornada de trabalho” (Ibidem). A requalificação dos trabalhadores para executarem múltiplas tarefas implica um esforço adicional e um aumento do consumo de energias físicas, mentais ou emocionais, por parte dos trabalhadores.

É possível perceber que nos supermercados, e de forma aguda na rede Condor, a polivalência é essencialmente importante na busca por manter um quadro de funcionários no limite mínimo, pois, pelas tarefas não serem contínuas, e as demandas serem variáveis, é possível reorientar parte da força de trabalho, sem se importar com uma perda em termos econômicos, como ocorreria na indústria ao deslocar um trabalhador de seu posto para cobrir outro de forma não planejada. Assim, qualquer demanda urgente pode ser resolvido por meio da alocação da força de trabalho, seja por meio da polivalência, com o deslocamento de outros setores, seja pela flexibilidade no tempo do trabalhador - alongando sua jornada, mudando horários ou dias de trabalho - ou ainda exigindo um maior esforço dos trabalhadores daquela função.

Estas tentativas de manter o trabalhador constantemente em atividade, diminuindo a porosidade do trabalho está ligada diretamente às novidades gerenciais por que passou o capitalismo. Enquanto o taylorismo perseguia a mecanização e perfeição do gesto automatizado, o toyotismo busca estratégias de engajamento, uma unidade “orgânica entre ação e pensamento no local de trabalho” (CARDOSO, 2013, p. 360), escondendo as relações de subordinação, por exemplo, com o uso de termos como “colaboradores” ou “associados” em vez de “trabalhadores”, mobilizando “inteligência, afetividade e personalidade” em favor da empresa (LINHART, 2005 apud CARDOSO, 2013, p. 360).

Ainda que tais discussões tenham sido levantadas para falar sobre o trabalho na indústria podemos perceber que se aplicam, com as devidas diferenças, aos supermercados. A tentativa de acabar com toda a porosidade do trabalho é uma perseguição contínua, nos momentos em que o trabalho demanda continuidade, como nos momentos de grande movimento, a continuidade do fluxo das operações se tornam essencialmente importantes como na indústria (podemos observar a cooperação e o esforço para “dar conta” do movimento, no caso da operação de caixa, deslocamento dos empacotadores para sua função original, até mesmo a gerência pode se deslocar para ajudar no fluxo de clientes - como observado em campo), já nos momentos em que a demanda das operações diminui, diferente da indústria, o foco se tor-

na em manter o trabalhador ocupado em outras funções, gestando inclusive os tempos de trabalho e não trabalho nessas condições - como na gestão do intervalo intrajornada dos operadores de caixa, que são retidos ou dispensados de acordo com a demanda. Em termos similares como coloca Cardoso:

Evidencia-se o procedimento de reduzir os tempos entre diferentes operações, a partir da reorganização do trabalho, prevendo-se uma atividade enquanto há a recuperação de outra ou, ainda, fazendo trabalhar os diferentes membros do corpo ao mesmo tempo, em tarefas diferentes. Significa que cada minuto deve ser inteiramente ocupado, sem parada e sem descanso. O capital denomina esse arranjo de “posto de trabalho eficaz” (...) Esse fluxo tenso e intenso da produção (DURAND, 2004) impõe, cada vez mais, uma multiplicidade de intervenções que os trabalhadores devem realizar rapidamente para não romperem a continuidade do fluxo produtivo, aumentando, progressivamente, a tensão e o tempo de trabalho. Fernex (1998) ressalta que a redução dos estoques, aliado ao número mínimo de trabalhadores, torna o processo de produção muito mais tenso, sobretudo pelo fato de as empresas adotarem a chamada “administração por estresse” (CARDOSO, 2013, p. 359-360).

Essa “administração por estresse”, também chamada de “produção magra” (AREOSA e GONÇALVES, 2018, p. 188) busca aumentar a intensidade de trabalho de forma intencional e estratégica por parte dos empregadores, um fator ligado à organização do próprio trabalho.

Nos supermercados aparentemente não há uma dependência direta de um trabalhador com o outro nos processos de reprodução e venda, a não ser em operações específicas, mas, como observamos em campo, os resultados são diretamente afetados pelo trabalho coletivo, um produto vencido que fora vendido, pode gerar uma troca, a falta de preço na prateleira, gera uma reclamação ao operador, a demora na operação de caixa devido a um alto movimento na hora do fechamento, pode levar a gerência a mobilizar trabalhadores de outros setores para o empacotamento, o mesmo se a devolução dos produtos abandonados pelos clientes esteja demorando - atrasos no fechamento geram conflitos, pois causam transtorno aos trabalhadores (que querem encerrar o expediente), bem como pressão das chefias para um trabalho mais acelerado, buscando evitar horas extra. Isso tudo gera uma pressão coletiva espontânea entre os trabalhadores para que se trabalhe mais intensamente, que se soma com as pressões que vem das chefias e da pressão das próprias demandas, como vimos.

Tal situação é resultado direto da organização do trabalho, como, por exemplo, praticamente coincidir o horário dos trabalhadores com o horário de fechamento da loja, sendo que para encerrar o expediente há várias operações que devem ser cumprida (fechamento de todos as caixas e devolução dos produtos, como citado).

Alves (2011, apud CARDOSO, 2013, p. 360) aponta, nesse sentido, que a pressão coletiva acaba sendo também um fator de intensificação. Ele atenta que não só o fluxo regular do trabalho da produção quantitativa - que nos supermercados é análoga ao cumprimento das tarefas - força a interação intensa entre os trabalhadores, mas também a questão da qualidade - como podemos ver na pressão exercida em operadores de caixas e balconistas para um bom atendimento e serem sempre simpáticos com os clientes, confirmando o que Dal Rosso (2008, p. 174) fala sobre o setor, com a cobrança “pelo envolvimento subjetivo de suas condições interiores, devendo os empregados se mostrar “bem dispostos” e “simpáticos” no trato com a clientela e com os colegas de trabalho”. A questão da qualidade aparece também na questão da arrumação das prateleiras para os repositores, e que de uma forma ou de outra aparece em praticamente todas as funções no supermercado, como observamos em campo.

Além disso, a criação de muitas normas e padrões a serem seguidos pelos trabalhadores, como também vemos na rede Condor, pode ser utilizado para manter um controle fino dos resultados do processo de trabalho, o que acaba por denunciar disparidades entre o “empenho” dos trabalhadores – o que, segundo Alves (Ibidem, p. 360), causa medo no trabalho, configurando mais um estímulo à intensificação. Isso se encontra de forma ainda mais aguda devido à forma com que o trabalhador é controlado, com um uso constante e muitas vezes contestável das advertências e muitos despedimentos por “justa causa” - que identificamos como uma ferramenta para subordinar o trabalhador, como ameaça, e também para a empresa se evadir dos custos dos despedimentos - como tratamos a seguir. O que vai em direção ao que Dal Rosso aponta sobre o setor:

A gestão por resultados no ramo dos grandes supermercados não se sustenta com o discurso das competências modernas exigidas do trabalhador. No afã por resultados, as empresas lançam mão da “socialização pela obediência”, que é empregada pelo menos desde a Revolução Industrial (DAL ROSSO, 2008, p. 174)

Valeyre (2001 apud Cardoso, 2013, p. 362) construiu quatro indicadores de pressão e intensidade para entender as formas de manifestação nos diferentes setores: “industrial”, “organizacional”, de “mercado” e “eventual”, a autora explica essa divisão:

O indicador denominado “industrial” caracteriza as situações onde o ritmo do tempo de trabalho é imposto por máquina, seja uma linha de produção, um fluxo de produtos ou ainda de serviços. O segundo indicador é o “organizacional”, quando o tempo de trabalho está submetido a normas de produção, prazos e formas de controle. O tipo de pressão denominada “organizacional” está presente nos setores de comércio e serviço, assim como em algumas indústrias, tendo como características principais a flexibilidade interna do trabalho, como polivalência ou multifunção e variabilidade de horários de trabalho Quando os trabalhadores devem responder à demanda de

usuários [...] denomina essa modalidade de intensidade de “mercado”. As pressões de mercado abrangem os setores de comércio e serviços, mas também aquelas indústrias marcadas pela forte concorrência e instabilidade em relação à demanda e expectativa dos clientes, em termos de variedade, qualidade e rapidez nas mudanças dos produtos e serviços. Há, ainda, um quarto tipo de indicador, chamado “eventual”, que é específico da pressão sofrida por trabalhadores em empresas de processos contínuos, marcados pela vigilância das instalações e o tratamento de problemas com urgência. (CARDOSO, 2013, p. 362-363).

Observando as formas de manifestação da intensidade descritas acima em cada trabalho nos supermercados, podemos ver que os tipos de pressão que se sobressaem, segundo essa divisão seriam as “organizacionais” e as “de mercado”, no último caso, quando a intensidade é determinada pelas pressões das filas ou da retirada de mercadorias das prateleiras que precisam ser repostas, as organizacionais se mostram mais importantes e estão ligadas a tentativa de reduzir o quadro de trabalhadores ao mínimo.

Ainda que em alguns setores seja possível pensar em pressões que se assemelhariam mais ao tipo “industrial”, especialmente nos estoques e no setor de transporte de uma rede, onde há uma pressão ligada a processos de continuidade e fluxo (a chegada de mercadorias, que precisa ter vazão, etc). Pressões do tipo “eventual” estão muito presentes nos supermercados no trabalho de prevenção de perdas e da operação de caixas, na tentativa de evitar que hajam furtos na loja - algo que é eventual mas leva a um trabalho contínuo de vigilância.

Valeyre (2001, apud CARDOSO, 2013, p. 363) destaca ainda que a lógica industrial traz uma pressão forte e pouco flexível, porém mais previsível, enquanto a lógica de mercado traz uma pressão mais flexível, porém pouco previsível, havendo um acúmulo destes dois tipos na atualidade. Estas diferentes características, ainda que possam ocorrer de forma combinada, nos ajudam a entender as práticas um tanto diferentes que identificamos nos supermercados, ligada à discussão entre as diferenças do trabalho no setor industrial e comercial, já abordadas. A imprevisibilidade, em muitos sentidos, que aparece no setor supermercadista leva a uma organização de trabalho extensa, na busca de ampliar a disponibilidade do trabalhador para que atenda as demandas que surgirem, e combinado a isso, à medida que as grandes redes podem contratar uma massa de trabalhadores, podem configurar uma organização do trabalho com o mínimo de trabalhadores, contando com a flexibilidade de sua alocação ao longo do tempo, mas gerando uma situação de alta intensidade do trabalho.

Podemos ver que analogamente ao setor produtivo, as práticas que identificamos na rede Condor seguem de perto essas diretrizes, com o objetivo de manter o número mínimo de trabalhadores, aparecendo por outro lado vários tipos de pressões específicos que explicam

como a intensidade aparece de forma concreta nas atividades desses trabalhadores. Estas conclusões vão ao encontro do que Dal Rosso identifica sobre o processo de intensificação nos supermercados:

Os empregados dos grandes supermercados indicam que a intensificação também toma lugar através do tradicional acúmulo de carga de trabalho que se estabelece por meio da redução do número de funcionários e do conseqüente aumento da quantidade das "coisas a fazer" para cada indivíduo. Igualmente opera no ramo das grandes redes de supermercados o clássico mecanismo de densificação do trabalho mediante a redução da porosidade, com a subtração ou diminuição de intervalos de descanso (DAL ROSSO, 2008, p. 174-175).

Impactos na saúde do trabalhador também ficaram visíveis. Como vimos, os efeitos da gestão do tempo de trabalho na rede Condor afeta sobremaneira a saúde física e emocional do trabalhador, seja gerando um desgaste físico e emocional, seja com o risco de desenvolver doenças laborais. Cardoso (2013, p. 365) afirma que diversos autores têm apontado o aumento de incidência de doenças nos trabalhadores como uma consequência da alta intensidade de trabalho. Os problemas são físicos e psicológicos, aparecendo como consequências diretas ou indiretas do aumento da penosidade do trabalho. Seligmann-Silva (2001, apud CARDOSO, 2013, p. 365) elenca problemas como “cansaço, irritação, medo e ansiedade; além do aumento da dependência química e do alcoolismo, assim como do *burnout* e o suicídio”.

Os principais riscos de doença, identificados nas entrevistas e na observação de campo, são de LER e DORT (operação de caixa, açougues), problemas de coluna (reposição), problemas circulatórios por ficar muito tempo de pé (reposição, vigilantes, seguranças e prevenção de perdas em geral, limpeza, balconistas, fiscais de caixa, padaria e açougue), problemas emocionais nas ocupações em geral, devido à pressão e ao assédio moral por parte das chefias (como identificado nas entrevistas) e clientes, com maior incidência na operação de caixa.

Askenazy (2005, apud CARDOSO, 2013, p. 365) levanta a possibilidade de que não sejam exatamente as atividades que levam à degradação do ambiente de trabalho, mas a sua forma de implementação pelo capital. O que fica patente nos supermercados, em que os problemas surgem pela falta de intervalos, seja de folgas, no período laboral, além da extensão excessiva da jornada, como identificamos. Karasek (1979, apud CARDOSO, 2013, p. 365) lança a hipótese de que a forte pressão com uma baixa autonomia constitui um fator de risco, tensão e maior intensidade de trabalho, e assim gera insatisfação em relação à condição de trabalho e adoecimento.

O controle estrito do trabalhador na rede Condor e a constante pressão para não cometer erros (que resultam em repreensão constante) mostra exatamente essa situação, quanto a

isso, não há um controle sobre o movimento do trabalhador, como a proposta taylorista, sendo observado mais os resultados. Tudo isso, segue na direção do que Cardoso (2013, p. 365) aponta como contribuição para o adoecimento laboral, “uma situação na qual o trabalhador se encontra confrontado com fortes exigências, mas dispõe apenas de uma pequena autonomia e controle no seu trabalho e ausência de condição de realizá-lo”.

O estresse, identificado na pesquisa, é um outro fator de adoecimento. Segundo a Cardoso (2013, p. 365), antes havia uma ideia de que o que gerava o estresse era a falta de habilidade ou conhecimento do trabalhador para executar uma tarefa, mas que estudos sobre o tema têm apontado como fator “um sentimento de desequilíbrio entre o que é demandado e os recursos disponíveis para responder à demanda, sejam eles cognitivos, de autonomia, apoio, tempo, etc.” (Ibidem), tal situação aparece novamente com a tentativa de gestionar um número limitado de trabalhadores para as operações necessárias, o que se destacou como a principal determinante na pesquisa.

Vários dos problemas identificados na rede Condor aparecem como situações geradoras de estresses em um dossiê do Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), da França.

referentes ao conteúdo do trabalho, tais como as fortes exigências quantitativas (carga de trabalho, pressão temporal, muita informação); qualitativas (precisão, qualidade, vigilância), dificuldades ligadas às tarefas (monotonia, ausência de autonomia, repetição, fragmentação) e os riscos inerentes à execução da tarefa (de vida, financeiro). Em relação à organização do trabalho, os elementos potencializadores são a falta de controle sobre as tarefas; imprecisão em relação às mesmas; dúvidas sobre a avaliação; contradição entre as exigências do posto; inadequação entre horário de trabalho e ritmo biológico, vida social e familiar; fluxo tenso; polivalência e instabilidade. No que diz respeito à relação de trabalho, esses elementos potencializadores são a falta de apoio, o autoritarismo e a ausência de participação. Há, ainda, causas relacionadas ao ambiente físico, bem como as relacionadas ao ambiente socioeconômico da empresa (INRS, 2010, apud CARDOSO, 2013, p. 365-366).

Os sinais de problemas nem sempre aparecem como doenças propriamente ditas, podendo ser cansaço, por exemplo, como foi observado por quase a totalidade dos trabalhadores entrevistados e apontado também como um fator importante nas reclamações dos trabalhadores quando procuravam o sindicato por motivos diversos - segundo informações do advogado entrevistado. Parent-Thirion et al (2007, apud CARDOSO, 2013, p. 366) apontam, como sinais desses problemas, vários dos fatores que apareceram nas falas dos trabalhadores como “dores nas costas, musculares, cansaço, estresse, dor de cabeça, irritabilidade, machucados [entrevista com advogado], (...) ansiedade”. Enquanto Daubas-Loteumex e Thebaud-Mony (2002, apud CARDOSO, 2013, p. 366) explicam que esses problemas indicam “hipersolicita-

ção” dos trabalhadores, além de “prazos curtos, forte repetição, cadências elevadas e falta de tempo para realizar o trabalho”. Problemas como vimos presentes na rotina dos trabalhadores.

Tais situações também colocam o trabalhador entre o dilema de cuidar de sua saúde e segurança ou cumprir as exigências do trabalho, inclusive com estudos apontando tendência de subnotificação de acidentes, devido à pressão para o cumprimento de normas de qualidade. Os trabalhadores acabam não notificando acidentes menores com medo de serem punidos ou mesmo para não prejudicar a empresa, com medo que ela venha a falir (CARDOSO, 2013, p. 366-367). Considerando o ambiente autoritário de forma geral que encontramos na pesquisa, é compreensível que os trabalhadores guardem para si estes problemas, aparecendo apenas em momentos de embate, como quando buscam o sindicato para tratar de outros temas (em geral relacionados ao pagamento de direitos pelo desligamento do trabalhador da empresa).

Além disso, dada a normalização dessas condições de trabalho, percebemos que muitos trabalhadores sequer identificam tais situações como problemáticas - maior parte dos trabalhadores apontam os efeitos mas consideram o trabalho normal. Fenômenos desse tipo é apontado por Fernex (1998, apud CARDOSO, 2013, p. 367), quando há um lapso de percepção do trabalhador quanto ao seu adoecimento devido às condições de trabalho, entre elas o nível de intensidade, ou mesmo a culpabilização do próprio trabalhador quando “predomina um discurso de que a culpa pelo adoecimento é do trabalhador, que é fraco, incapaz ou não observa as normas de segurança, assim como é culpa do trabalhador ele não estar empregado ou qualificado” como complementa Cardoso (2013, p. 367). Na rede Condor tal fenômeno não vem apenas desse lapso de percepção, mas do reforço por parte das chefias em culpabilizar o trabalhador por qualquer erro que venha a acontecer, como identificamos, desconsiderando as condições que levam a isso, combinadas à questão do abuso no uso de advertências e do assédio moral, que segundo o advogado entrevistado são muito comuns nos relatos dos trabalhadores que procuravam o sindicato.

Apesar de estudos indicarem que os trabalhadores acabam por esconder problemas de saúde e pequenos acidentes na intenção de atingir resultados e metas positivas – como aumento de remuneração, promoção ou comprometimento com o grupo (ASKENAZY, 2005, apud CARDOSO, 2013, p. 361) –, os trabalhadores em supermercados parecem agir da mesma forma mas por medo de serem repreendidos ou de perderem o emprego.

4.3. FLEXIBILIDADE, ORGANIZAÇÃO E CONTROLE DO TRABALHO

O tempo de trabalho no comércio não deve ser considerado em todas suas dimensões como na indústria. Como vimos, de forma geral, o conflito de interesses do trabalhador com seu empregador se dá nos mesmos termos, apesar da não produção de valor. Contudo, o modo com que esta atividade se efetiva é essencialmente diferente da atividade industrial.

A questão da produtividade, que é amplamente destacada na análise do tempo na indústria, já não pode ser vista da mesma forma. Na indústria o ritmo da maquinaria e dos processos de trabalho engendra uma produtividade mais ou menos constante, que pode ser percebida em qualquer momento e que tem naturezas semelhantes não importa muito qual tipo de produção. Já na atividade de realização do valor, no comércio, o que temos são uma série atividades que dependem de outra série de fatores relacionadas à venda, com destaque à escala das operações e à natureza dos produtos em questão. Rapidamente podemos pensar em vários exemplos, a venda de um carro para o consumidor final, ou a venda de um lote de produtos de um fornecedor para um varejista têm operações especialmente diferentes, apesar de ser a mesma atividade comercial, bem como vender imóveis e produtos perecíveis envolvem operações e uma estrutura comercial totalmente diferente. Portanto, ao estudar o comércio precisamos focar de forma essencial às operações concretas em que o trabalho é efetivamente empregado, sendo muitas vezes indireta a relação entre a intensidade deste trabalho e os seus resultados, ao contrário do trabalho empregado na indústria. Em outras palavras, na indústria a questão do tempo se liga essencialmente com a produção da mercadoria, assim a produtividade é um fator essencial, já no comércio o que importa é a continuidade do fluxo de vendas.

Desta forma, a questão envolve o quanto e como estes valores são realizados, pois é a partir disso que podemos distinguir os principais fatores que devem ser analisados em cada uma das operações em que o emprego do trabalho é necessário. Em nossa pesquisa observamos todo o processo de trabalho que ocorre no espaço de venda das lojas dos supermercados, buscando evidenciar quais atividades são necessárias para que neste setor isso aconteça, (enunciado na parte 3.1. deste capítulo).

Os resultados mostraram que o trabalho na rede Condor, além de envolver uma alta carga horária, com extensas jornadas e poucos dias de folga, prejudicando o período de restauração do trabalhador, também é organizado de uma maneira extremamente flexível, com a empresa exigindo uma alta disponibilidade do trabalhador, com mudanças constantes nos ho-

rários e extensão da jornada por meio de horas extras. Além disso, o funcionário também está sujeito a uma alta intensidade de trabalho. A combinação de uma dinâmica de gestão laboral que busca a todo custo diminuir a quantidade de trabalhadores ao mínimo e de dinâmicas de variação ao longo do tempo, seja no dia, seja na semana ou nos períodos do ano, que obriga a todo momento gestionar a alocação deste trabalho, mostrou ser a determinação central para tal situação - fator relacionado com a baixa lucratividade de cada loja no setor, que demanda que este capital se reproduza por meios extensivos, i.e., explorando muitas lojas, tendo a economia em relação ao trabalho impacto direto nessa situação.

Tal situação depende de uma gestão tensa do trabalho, pressionando o trabalhador a seguir tais diretrizes sem possibilidade de resistir ou negociar de forma efetiva. O controle do trabalho na rede Condor aparece dessa forma como um sistema autoritário e estritamente hierárquico, que dispõe de uma série de ferramentas para manter tal situação. No campo socioeconômico, a alta dependência de emprego deste trabalhador é a mais visível e provavelmente, entre todas, a principal determinação que estrutura essa situação. Quase todos os trabalhadores entrevistados indicaram que iniciaram o trabalho porque não achavam outro emprego:

“Eu vim para esse emprego porque eu não conseguia vaga em outros cantos, mas não era isso que eu queria na verdade” (repositor - entrevista 1); “por falta de opção, e não ser coisa muito difícil de fazer, sou um pouco insegura” (repositora - entrevista 2); “necessidade, é claro que procurava algo melhor” (repositor - entrevista 5); “falta de opção, estava procurando ser vendedora” (operadora de caixa - entrevista 9); “falta de oportunidade” (operadora de caixa - entrevista 10); “precisava de um emprego e não tava achando” (repositor - entrevista 15).

Segundo o advogado entrevistado, a pressão hierárquica se faz muito presente no controle de trabalho seguindo em cascata até “estourar” no trabalhador da base, que tem autonomia zero para opinar nessa cadeia. A rede conta com uma extensa rede hierárquica que vai desde o “chão de loja” até a alta administração da rede. Apenas em uma loja podemos ter o gerente de loja, o subgerente, o gerente de setor (ou de área, por exemplo, do financeiro), o supervisor geral de um setor (caixas, reposição, etc), o supervisor (fiscais de caixa, encarregados de setor) e o trabalhador da base.

Além da hierarquia e da dependência do trabalho, as práticas que mais pressionam o trabalhador estão relacionadas com uma prática de controle de qualidade (no atendimento, apresentação de prateleiras, etc.), como observado em campo, que muitas vezes é usada para garantir a subordinação do trabalhador a práticas abusivas, as advertências verbais ou por es-

crito sobre quaisquer erros ou não aceitação de ordens, mesmo quando abusivas, são largamente empregadas (aparecendo na questão de mudança de horários ou folgas, horas extras ou cumprimentos de outras funções), tais práticas envolvem comumente assédio moral, segundo o advogado entrevistado e também indicado nas entrevistas. Tudo isso, além de garantir que o trabalhador siga sem resistir ao padrão disciplinar da rede, também servem para embasar as dispensas por “justa causa”, que significa uma economia para a empresa, especialmente pelo não pagamento da multa de 40% do valor do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nas dispensas não justificadas. O advogado entrevistado disse que a maior parte dos casos que atendia era na busca de reverter “justas causas”, que apareciam justificadas por advertências por escrito que o trabalhador havia recebido, especialmente por insubordinação ao “desídia”, ou seja, preguiça no cumprimento das funções, mas também por erros cometidos na função, contudo ao verificar os casos dessas advertências observava-se que surgiam de ordens abusivas que não eram aceitas pelos trabalhadores e também por erros que surgiam pelos próprios problemas na rotina de trabalho, como a alta carga e cansaço físico e mental do trabalhador.

Essas práticas de controle estrito e de flexibilização não são uma novidade no mundo do trabalho, ainda que possamos identificar que tenham sido elevadas a um alto grau na configuração de trabalho na rede Condor, sendo impulsionada por tendências gerais próprias do capitalismo bem como suas manifestações mais recentes, com as propostas de reorganização laboral no curso do século XX e início do XXI. Desde a “organização científica do trabalho”, proposta por Taylor e desenvolvida por Ford, até o mais recente desenvolvimento do que ficaria conhecido por toyotismo, a partir do final da década de 1960, iniciado por Taiichi Ohno. O objetivo de aumentar a produção utilizando menos trabalho (AREOSA e GONÇALVES, 2018, p. 187) levou a novas formas de gestão. As novidades introduzidas por Ohno, que, segundo Durand (apud CARDOSO, 2013, p. 358), teve como mote uma produção enxuta, flexível e tensa passam a ter uma grande influência a partir da década de 1970, com o que viria a ser chamada de “reestruturação produtiva”, marcada por uma diversidade de formas híbridas e combinações da proposta original que passa a transformar a organização do trabalho em escala mundial. Tais novidades passam a ser apropriadas pelo setor comercial, o que vem tendo um impacto significativo, o que é observado também nos supermercados (CAVALCANTI, 2011, p. 141; PADILHA, 2007, p. 9).

A redução da mão de obra ao mínimo, que apareceu como um dos determinantes principais da organização de trabalho na rede Condor, é uma das práticas mais importantes desse tipo de organização do trabalho.

Na época atual, prevalecem os princípios toyotistas de redução da mão de obra ao mínimo possível, que conduz à polivalência e à redistribuição das tarefas entre os trabalhadores que permanecem empregados. A redução da mão de obra nas empresas-matriz é possível pela terceirização de atividades, o que não anula a redistribuição das tarefas nem a polivalência entre aqueles que permanecem nos empregos, elevando, conseqüentemente, a exigência de esforço e os resultados expressos em mercadorias adicionais e em mais-valia. (DAL ROSSO e CARDOSO, 2015, p. 643).

A grande marca dessas transformações é a “flexibilização do tempo de trabalho, com a implantação de novas formas de compensação da jornada e do aumento dos chamados tempos atípicos de trabalho” (CARDOSO, 2013, p. 351). Vimos que a rede Condor busca flexibilizar o tempo de trabalho usando das mais variadas ferramentas, as constantes trocas dos dias de folgas e de horários dos trabalhadores, que não são fixos, informados em prazos exíguos - que prejudicam a organização do tempo de não trabalho - isso em uma longa jornada de trabalho e com poucas folgas - o deslocamento de trabalhadores para outras funções, a pressão para o aumento do ritmo de trabalho em momentos pontuais, etc.. O objetivo é adequar um número insuficiente de trabalhadores às demandas variáveis da atividade supermercadista combinada a uma crescente disponibilidade ao consumidor, com horários cada vez mais dilatados. Tais práticas não são novidades no setor como mostra os trabalhos de Lula (2007) e Cavalcanti (2013).

Essas medidas da rede Condor, ainda que apareçam de forma mais aguda, seguem a tendência geral do mercado. Toda essa flexibilidade aparece devido à necessidade de acompanhar as flutuações do mercado, aumentando a capacidade de resposta a estas variações. Assim, diversas ações foram tomadas no sentido de flexibilizar e desregular o tempo de trabalho. No Brasil, por exemplo, o tempo de trabalho passa a ser contabilizado anualmente, e não mais tendo como referência o mês ou a semana. Como explica Cardoso (2013, p. 355), “temos a anualização, a modulação (ou chamado banco de horas), a ampliação do tempo de trabalho em horários e dias atípicos, como finais de semana ou à noite, bem como uma maior demanda por hora extra e sobreaviso”. A autora destaca que a implementação dessas mudanças foi feita com uma retórica de oferecer mais liberdade ao trabalhador, porém o que aconte-

ce é que a flexibilidade de tempo é orientada apenas para as necessidades econômicas dos empregadores, não havendo reflexo de vantagens para o trabalhador.

Para estes [trabalhadores], ser flexível passa a significar ser ágil em relação à demanda do capital, estar aberto às mudanças no curto prazo, assumir riscos continuamente e depender cada vez menos de leis e procedimentos formais. No lugar de maior liberdade, essa organização do tempo de trabalho impõe novas formas de controle, que são muito mais difíceis de serem percebidas e, portanto, negociadas. (CARDOSO, 2013, p. 355).

Como podemos ver, o peso dessas mudanças, como aparece na rede em estudo, recai sobre o trabalhador sem que haja qualquer tipo de compensação em relação à remuneração. Esses trabalhadores além de arcar com prejuízos em sua saúde, sejam físicos ou emocionais, e mesmo quando essas práticas não levam a doenças enfrentam cotidianamente cansaço e dores nas costas ou de cabeça, vivem uma rotina extremamente fragmentada em todo seu tempo de não trabalho. Somando a isso o tempo gasto em transporte para o trabalho, sobra pouco tempo para qualquer atividade, como o lazer, tempo com a família, estudos, etc., além da falta de energia para tais atividades, determinando que nesses períodos no máximo cumpra com suas obrigações do dia a dia fora do trabalho.

Cardoso explica que a fragmentação e individualização do tempo de trabalho criou uma diversidade de tempos laborais em assincronia com os tempos sociais, atividades familiares, descanso, lazer e educação; e, junto com estas práticas, que envolvem mudanças tecnológicas, organizacionais e de gestão.

Essas mudanças são resultados de uma soma de fatores que envolvem os antigos processos de racionalização do tempo de trabalho (fordismo/taylorismo), as próprias dinâmicas estruturais do sistema (evidenciadas seminalmente por Marx) e novas dinâmicas relacionadas com as transformações, especialmente marcantes a partir dos anos 1980 e 1990.

A crise que atinge o capitalismo de forma abrangente na década de 1970 é apontada como um fator primordial para a implementação das mudanças citadas. Houve um processo de demissão em massa dos trabalhadores e os que ficaram foram submetidos a diversas ferramentas de mobilização, flexibilização e intensificação do tempo de trabalho, bem como a redução da remuneração fixa e aumento da variável vinculadas a metas (ALVES apud CARDOSO, 2013, p. 358).

Esses novos modelos de gestão, como vimos, foram implementados em um contexto de insegurança dos trabalhadores, onde é marcante o desmonte de seus mecanismos de resis-

tência – desde o movimento sindical, com a formação de governos abertamente favoráveis à retirada de direitos, mas também com partidos e políticos ligados ao movimento trabalhista; ou amenizando seus discursos, caso dos Partidos Comunistas na Europa, ou mudando radicalmente o discurso, como fica evidente com o Partido Trabalhista inglês e o governo formado pelo Primeiro Ministro Tony Blair²⁷. Todo esse contexto, vem trazendo uma diversidade de formas de piora nas condições de trabalho, com retirada de direitos, flexibilização da legislação e ataque à organização coletiva dos trabalhadores.

Na próxima parte, apresentamos como a situação sindical e o engajamento político são fatores extremamente importantes na configuração do trabalho na rede Condor.

4.4. REPRESENTAÇÃO SINDICAL DOS TRABALHADORES E A INSERÇÃO POLÍTICA DA REDE CONDOR

A situação da representação sindical dos trabalhadores em supermercados da RMC (que abrange também o litoral do Paraná), o SIEMERC, é precária. Desde 2017 o sindicato não consegue fechar uma nova CCT em acordo com o Sindimercados, que representa as empresas supermercadistas.

Longe de estar indiferente à situação sindical, a rede Condor aparece como um ator proeminente neste âmbito, Pedro Joanir Zonta é o atual presidente da representação patronal - estando no cargo desde pelo menos 2010 (TROFÉU, 2010)²⁸. Contudo, a empresa vem sendo acusada de buscar controlar também a representação dos trabalhadores, em uma ação conjunta com a rede de supermercados Jacomar. Em 2018 a eleição para nova representação foi objeto de disputa judicial. Em 29 de julho de 2019 o SIEMERC (2019)²⁹ informava que a “chapa eleitoral encabeçada pelo Supermercado Jacomar, que indicou dois de seus diretores, Vander-

27 Como expõe István Mészáros em vários momentos, chegando a apelidar de socialismo Mickey Mouse os partidos socialistas da Europa Ocidental: “de facto, testemunhamos hoje a liquidação até dos mais brandos princípios sociais-democratas para assegurar uma “aliança eleitoral mais ampla”. [...] O autor deste artigo [citado no texto] parece preocupado com o facto de o Partido Trabalhista [...] ter falhado na “redistribuição de poder e riqueza”, durante toda a sua longa história. The Times é muito mais realista quando elogia Tony Blair dizendo que a ideologia do “novo trabalhismo”, defendida pelo líder da oposição, carrega pouca relação com o socialismo do passado. É “pragmático, amigo dos negócios”. (MÉSZÁROS, 2002, p. 824).

28

29 SIEMERC. Eleições para diretoria do siemerc promete renovação, mas segue em descumprimento de determinação judicial. Curitiba, 2019. Disponível em <<https://www.facebook.com/siemerccuritiba/>>. Acesso em 10 de novembro de 2020.

ley³⁰ Trindade e Darby Gomes para comandar eleição com apoio do Supermercado Condor, foi considerada NULA pela Justiça”. Acusa ainda que

Diante da articulação observada, indica que Pedro Joanir Zonta, presidente do Grupo Condor Super Center e do Sindicato dos patrões almeja manter-se no poder no comando do dois Sindicatos, para evitar representação contrária as empresas. Sabe-se que a empresa não concede reajuste anual para os empregados desde 2017, une forças com diretoria ambiciosa do Supermercado Jacomar, o qual foi condenado em várias ações movidas pelo SIEMERC para garantir sua parte no poder do Sindicato (Ibidem).

Ainda que não tenhamos conseguido informações específicas sobre qual é a situação do sindicato, um novo *site* foi publicado em endereço diferente daquele controlado até 2019, e ao que tudo indica uma chapa do mesmo grupo objeto da acusação foi eleita e administra a instituição, com Vanderlei Trindade como presidente, como indica o seu perfil rede social LinkedIn (TRINDADE, s.d.), a mesma página indica que Trindade trabalha na rede Jacomar desde 1998, tendo trabalhado como Gerente de Loja e atuando atualmente como Gerente Geral de supervisão. O advogado entrevistado informou que tudo indica que a nova diretoria é controlada pelas redes Condor e Jacomar. A nova sede da instituição fica no mesmo quarteirão que a loja Condor Francisco Derosso. Tudo indica, assim, que as redes no mínimo detêm grande influência sobre a nova diretoria, o que aponta para uma conduta antissindical por parte das empresas.

O perfil do sindicato até antes dessa mudança era de uma instituição apartada dos trabalhadores, contudo, mantinha uma atuação até certo ponto expressiva no campo jurídico e no atendimento de conflitos trabalhistas individuais, buscando garantir direitos e atuar em relação a violações. Teve importante participação na denúncia das violações da legislação trabalhista praticadas pela rede Condor, cuja a repercussão chegou a ser destaque da imprensa em Curitiba, como vimos na Introdução deste estudo.

Vimos que a situação dos trabalhadores na base de Londrina é relativamente melhor do que na RMC, com uma CCT que possibilitou alguns ganhos salariais e renegociar os parâmetros que estavam mais ou menos consolidados nas negociações também em Curitiba e região até março de 2018, quando expirou o período da validade da última CCT negociada.

Segundo a entrevista com advogado que atuou junto a trabalhadores em supermercados, há indícios de que a rede Condor não cumpre compromissos trabalhistas nas ocasiões da

30 O nome correto é “Vanderlei Trindade”.

demissão, ou, como já comentamos, despede por “justa causa” o trabalhador, mesmo sem justificativa, buscando que o trabalhador ao entrar na justiça e exigir seus direitos acabe por aceitar um acordo com a empresa. Esta por sua vez, oferece valores menores do que os devidos nestas situações, obtendo vantagem de qualquer forma. Para o advogado, a situação de necessidade da maior parte dos trabalhadores da rede acaba influenciando nesta decisão.

Isso indica, que a prática do assédio moral na empresa, já abordada, combinada com o abuso generalizado do uso de advertências e ameaças de despedimentos de justa causa servem não só para a “socialização pela obediência”, como chamou Dal Rosso, mas também para embasar estes despedimentos.

Outro fato que se liga a tal prática foi o recebimento do prêmio “Semeador da Conciliação” em que a empresa ficou em segundo lugar, a distinção dada pelo Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT-PR) procura incentivar os acordos entre as partes, buscando desafogar a justiça, contudo, dada a disparidade substantiva dos atores envolvidos nesses casos, podemos ver um indício de certa leniência da justiça com esta prática que lesa os trabalhadores, indício que demandaria ser melhor investigado para confirmar essa suspeita.

A alta formalização no setor, combinada ao fato dos trabalhadores em supermercados comporem até agora uma categoria com baixa capacidade de mobilização, explicam os valores mínimos e as situações fronteiriças em relação ao cumprimento da legislação trabalhista. Isto faz com que as disputas no campo legislativo e de regulamentação do trabalho afete diretamente estes trabalhadores. Por isso identificamos as disputas políticas e em torno da legislação trabalhista como um campo privilegiado de determinação das condições de trabalho no setor. As pressões do setor ao governo da ditadura militar para conseguir benefícios e as mais recentes para a flexibilização das regras para o trabalho aos domingos e feriados são fatos que demonstram isso.

Novamente a rede Condor se destaca quanto a este tema, com Pedro Joanir Zonta se somando a um grupo de empresários ativistas do qual se destaca principalmente o empresário Luciano Hang, conhecido não tão gentilmente por “Véio da Havan”, presidente da rede de lojas de departamentos Havan, bem como, Oswaldo Nunes, CEO da rede de varejo de roupas Riachuelo (BECKER, 2018). Zonta participou ativamente da campanha que levaria Jair Messias Bolsonaro à presidência da república, que tinha como uma de suas principais propostas a flexibilização da legislação trabalhista (BOLSONARO, 2018).

Zonta chegou a receber uma notificação conjunta dos Ministérios Públicos Eleitoral (MP Eleitoral) e do Trabalho (MPT) depois de enviar uma carta aos trabalhadores da rede pedindo voto ao então candidato, segundo a procuradora Eloisa Helena Machado, citada na imprensa, “Quando o dono de uma grande empresa divulga a seus funcionários em quem irá votar e, ao mesmo tempo, pede 'que confiem em mim e nele para colocar o Brasil no rumo certo', há clara ofensa ao direito de escolha desses empregados” (BARAN, 2018)³¹. A carta fazia ainda uma ameaça passiva dizendo que se Bolsonaro fosse eleito não haveria corte do 13º salário e férias dos trabalhadores (BARAN, 2018). O MPT em reunião com Zonta exigiu que ele cumprisse medidas para atenuar os efeitos da carta, sob pena de multa de 100 mil reais por dia em caso de descumprimento.

Como uma forma de compreender um pouco mais das mobilizações, fizemos um breve levantamento em notícias da imprensa de greves e mobilizações em âmbito nacional no setor supermercadista, abrangendo os anos de 2019 e 2018. O objetivo foi analisar de forma exploratória esta movimentação. No total foram 11 mobilizações com destaque em algum nível na imprensa, doze em 2019 e sete em 2018. Estes movimentos tiveram características similares, especialmente na questão da motivação, marcadas por fatos que extrapolam a normalidade das relações do setor, relacionados com perdas de direitos ou situações que fogem totalmente a normalidade, surgindo de modo espontâneo, com ou sem apoio de sindicatos, ou sendo resultado da ação dos sindicatos.

Em um dos casos de paralisação espontânea, em Belém do Pará, os trabalhadores paralisaram a loja e em protesto fecharam uma rodovia devido às condições insalubres, três trabalhadores haviam desenvolvido leptospirose, a loja e o refeitório estavam infestados de ratos segundo denunciavam os trabalhadores na imprensa (FUNCIONÁRIOS, 2019). O decreto de Michel Temer que definia a atividade como essencial, permitindo a abertura domingo sem negociação com o sindicato, levou a um indicativo de greve em Teresina, Piauí (PASSOS, 2018). Outras motivações foram, baixo reajuste salarial, fim do pagamento do adicional no domingo, descontos abusivos nas folhas, despedimento em massa e o não pagamento de salários de um supermercado que fechou as portas de um dia para o outro.

Apesar das fragilidades quanto a ação coletiva dos trabalhadores do setor de modo geral e certa passividade do trabalhador frente às práticas abusivas na rede Condor, as recla-

31 BARAN, Katna. Ministério Público notifica empresário que pediu votos a Bolsonaro em carta para funcionários. Estadão, 2018. Disponível em <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ministerio-publico-notifica-empresario-que-pediu-votos-em-bolsonaro-em-carta-para-funcionarios,70002529681>> Acesso em 10 de novembro de 2020.

mações dos trabalhadores nas entrevistas deixam claro que há um espaço para a articulação de resistência neste sentido, mas que é barrada pela falta de tempo intrínseca ao trabalho no setor e a pulverização desses trabalhadores em lojas mais ou menos distantes umas das outras bem como em horários distintos de trabalho. Outra barreira é o medo que este trabalhador sente de ser demitido, dada a postura agressiva da empresa.

É possível pensar que para o rompimento dessas barreiras seja importante que as representações sindicais busquem se aproximar mais deste trabalhador, estando mais coordenados com a sua vida laboral frenética, talvez descentralizando a atuação de modo geral, com um esforço na formação de lideranças em cada local de trabalho, facilitando sua participação nas mobilizações. Além disso, é necessário que tais estratégias sejam muito realistas, e considerem que exigir deste trabalhador um posicionamento mais firme e aberto neste ambiente de extremo controle certamente vai afastar o trabalhador.

A importância dos desdobramentos externos à vida laboral, especialmente no sistema político, indica que a união do ativismo sindical e político pode ser uma saída que tangencie a vigilância no local de trabalho e possa formar uma base de trabalhadores mais ativa, até porque, como vimos, muitas decisões legislativas e regulamentares afetam diretamente os problemas que os trabalhadores enfrentam, sendo potencialmente mobilizadoras.

A adequação de pautas para aquelas situações de maior atenção do trabalhador também pode ser uma saída, bem como pensar em medidas que atenuem os problemas que enfrentam, como falta de acesso ao lazer e à educação e convivência com a família, por meio de ações do gênero no contexto sindical, como eventos e encontros próximo aos locais de moradia ou do trabalho e oferecimento de ações de formação adequados à alta carga horária, sejam relacionadas à questão de direitos, mas principalmente em temas que os trabalhadores identifiquem como interessantes - sejam quais forem, bem como maior apoio para aqueles trabalhadores que se mostrem dispostos a resistir às situações identificadas.

É claro que tais ações não devem significar abandonar o tradicional apoio jurídico aos trabalhadores, que é essencial para que se coloque algum tipo de limitação às práticas da empresa, além de atender individualmente casos específicos.

CONCLUSÃO

O estudo das condições do trabalhador em supermercados na rede pesquisada demonstrou que a empresa mantém um regime de trabalho tenso, utilizando de artifícios para pressionar os trabalhadores a aceitar formas de trabalho que lhes prejudicam. A principal ferramenta utilizada para tanto é a criação de uma atmosfera de controle estrito do trabalho ao explorar possíveis erros dos trabalhadores, erros estes que muitas vezes são inevitáveis, além de estarem ligados ao próprio regime de trabalho, com longas jornadas, densidade na distribuição, e de alta intensidade de trabalho. Além disso, também são exploradas as situações em que os trabalhadores são demandados para além do que aceitam como razoável (considerando já uma grande amplitude da razoabilidade aceita pelos trabalhadores) e acabam de alguma forma se tornando resistentes, o que é caracterizado pela chefia, seguindo o que é praxe na empresa, como “desídia” (a preguiça para o exercício da função) ou insubordinação.

A ameaça de demissão justificada (a famosa “justa causa”), com sérias implicações nos recebimentos dos direitos garantidos, é uma das formas utilizadas para criar esta atmosfera, combinada com uso de advertências verbais, que frequentemente descambam para o assédio moral, além de advertências por escrito e suspensões. As ameaças desses despedimentos não costumam ficar no plano verbal, com a rede efetivando um grande número de demissões por “justa causa”, nesses casos as advertências por escrito e possíveis suspensões acabam servindo de provas para as alegações que justificam os despedimentos. Assim, temos uma situação de abuso de advertências que fundamentam o uso das demissões de “justa causa” como algo corriqueiro na empresa, que se transforma em uma ferramenta para economizar os gastos dessa dispensa. Um ponto interessante para ser investigado futuramente é o quanto estas advertências e demissões justificadas pesam na moral do trabalhador, ao ser formalmente acusado, por exemplo, de ser “preguiçoso” e outras designações que atacam sua integridade e dignidade.

A alta dependência do trabalhador por este trabalho - devido suas responsabilidades para sustentar a si e sua família - mostrou que o fato de haver um cenário de altas taxas de desemprego e assim de fácil troca dos trabalhadores, deixa o empregador à vontade para pressionar ao máximo e criar um ambiente em que o trabalhador sabe que a qualquer momento pode ser despedido.

A alta concorrência nas situações de alto desemprego, também se liga ao fato de que as atividades que exigem um maior número de trabalhadores (operação de caixa e reposição) podem ser facilmente ensinadas. Vale citar a importância da expansão do ensino médio nas últimas décadas, que em vários sentidos prepara o trabalhador para atuar em ocupações como estas, sem o qual seria mais custoso o seu treinamento e assim a sua substituição.

Se por um lado um numeroso exército de reserva atua como um fator externo para determinar essa situação, o fato do setor combinar uma massa de lucros muito grande, uma das maiores do país, como podemos ver por seu faturamento, em um setor com taxas de lucros muito baixas e grande concorrência, aparece como um fator interno importante. Cada loja de um supermercado de uma grande rede tem uma lucratividade baixa para os padrões de mercado, é no seu conjunto que uma grande rede é capaz de amealhar uma grande quantidade de lucro. Desta forma, tanto as estratégias comerciais como o plano de expansão dessas redes - o que em geral significa a destruição de muitas empresas do pequeno comércio local - são extremamente importantes para o sucesso ou fracasso de uma grande rede, mas, considerando que a maior parte do trabalho no setor não pode ser substituído por investimentos em máquinas ou tecnologia, seja porque não é economicamente viável, ou porque as tecnologias necessárias ainda não foram desenvolvidas, o trabalho é um fator extremamente importante nesta "conta". Tal situação levou a uma pressão para uma remuneração sempre no mínimo possível, combinada ainda com estratégias para o não pagamento mesmo do que é legalmente previsto, com a prática de buscar um acordo na justiça e pagar uma parcela dos direitos devidos - prática que, ironicamente, levou a empresa a ser premiada pela Justiça do Trabalho por conseguir uma grande quantidade de acordos - aproveitando-se da situação de necessidade do trabalhador, que tende a preferir fechar o acordo e receber menos do que o devido do que esperar a situação ser decidida pela justiça, que pode demorar muito tempo.

Como vimos, no setor comercial este trabalho não está ligado a uma noção contínua de produtividade, já que as necessidades que são supridas por ele estão ligadas mais a processos que apresentam demandas variáveis e necessidades de disponibilidade ao cliente. Estes dois fatores se mostraram extremamente importantes para que os empregadores pressionassem em direção a uma total flexibilidade no tempo do trabalhador, combinada com uma longa jornada de trabalho e uma situação de total obediência no local de trabalho.

Tendo demandas variáveis com períodos que variam de menor necessidade de trabalho em certos momentos e maior em outros, quanto mais tempo o trabalhador estiver disponí-

vel e mais flexível ser a alocação deste tempo (o que envolve, como vimos a prática de troca de horários, até mesmo do horário de almoço, e de feriados), mais a empresa pode gestionar esse trabalho para suprir suas demandas com menor número de trabalhadores possível.

Outra pressão para esta flexibilidade, inclusive com a criação de turnos de trabalho em diversos horários diferentes, vai no sentido de aumentar a disponibilidade do supermercado ao consumidor, tanto para oferecer maior facilidade e assim obter uma vantagem competitiva (em um mercado saturado), como para melhor cumprir sua função em uma cidade em que os tempos de vida e de trabalho tornam-se cada vez mais diversos (num fenômeno em que a flexibilização do tempo do trabalho se interconecta, sendo tanto causa como consequência de tais transformações, praticamente impulsionando a si mesmo neste contexto), leva as empresas a oferecer seus serviços em horários cada vez mais dilatados e pressionar para a abertura nos feriados e finais de semana. A luta pela mudança da legislação que regula este tempo como vimos foi essencial para a mudança contínua das práticas de horários e dias abertos do setor.

Com a busca por economizar ao máximo os gastos com trabalho no setor, as empresas tenderam a buscar uma gestão extremamente apertada com grande flexibilidade de alocação e manter o mínimo de trabalhadores contratados. A rede Condor mostra ter se especializado nisso, uma hipótese é que por ser uma empresa com melhor conhecimento do mercado local (inclusive de trabalho) pode se diferenciar, explorando essas estratégias ao limite.

Para os trabalhadores tais práticas são nefastas, primeiro por serem cansativas devido à extensão de sua disponibilidade no trabalho, tanto na jornada como na distribuição, contando com poucos dias para descanso e sua regeneração natural. Além disso, o tempo de não trabalho, já reduzido, torna-se em vários sentidos caótico, prejudicando a organização do trabalhador para suas atividades fora da empresa. A reclamação dos trabalhadores que apareceram nas entrevistas está relacionada diretamente a isso, como falta de tempo para estudar, para o lazer e para passar tempo com a família.

Na questão da intensidade do trabalho, a tentativa de contratar o mínimo número de trabalhadores, buscando compensar com essas medidas de flexibilização da jornada e da distribuição do tempo também aparece como um determinante, já que com menos trabalhadores, as operações que precisam ser cumpridas são acumuladas. Ficou evidente que a pressão é gerida pela própria demanda imediata a ser cumprida. Essa é uma diferença essencial do comércio em relação ao setor da produção, já que, dada uma composição orgânica do capital fixa e

um número específico de trabalhadores, a intensidade de trabalho na indústria estará diretamente ligado à produtividade. Os gestores, neste caso, têm um controle sobre o processo todo e sabem que há uma ligação direta entre a intensidade e a produção, assim o grau de intensidade envolve diretamente a organização e a divisão técnica de trabalho, sendo a pressão feita no trabalhador aplicada para dar conta de outros fenômenos.

Já no comércio, o objetivo é a continuidade das operações de venda, o que permite aos gestores de setores, como o dos supermercados, forçar ao máximo a intensidade do trabalho, utilizando a flexibilidade de alocar o trabalho para suprir alguma necessidade eventual que surja e possa gerar prejuízo às vendas.

Ligado a isso, também está a demanda variável das operações para a reprodução comercial do supermercado, o que significa que a necessidade de uma certa operação possa variar muito ao longo do dia, dependendo do dia, e também ao longo do mês e do ano. O que reforça a necessidade para a flexibilidade, mas, além disso, implica aumento da intensidade em certos momentos em dados locais, o que é relativizado pela alocação de pessoal de outros setores, que assim se tornam polivalentes. Na rede Condor foi possível observar que os trabalhadores estão constantemente trabalhando, especialmente em suas funções, mas que a alocação para outras funções é comum, mesmo assim, verificou-se que nesses momentos a gestão do trabalho já conta com um aumento da intensidade, como por exemplo, no momento de fechamento das lojas, ou nos momentos e dias de maior movimento, buscando no máximo “apagar os incêndios” e alocando pessoal até o limite para que as vendas não parem - mesmo que isso possa significar alguma perda de competitividade, como o fator “filas maiores”. A pressão no trabalhador para que trabalhe mais intensamente, em geral, não vem diretamente do controle do trabalho, mas surge da própria necessidade de manter os processos funcionando, prateleiras desarrumadas ou vazias, filas nas caixas ou nos balcões, falta de produtos da padaria, setores que constantemente necessitam de limpeza, etc. Apesar disso, é patente que o planejamento da organização do trabalho já conta com isso e trabalha pressão sobre o trabalhador para garantir que isto se efetive com a máxima qualidade possível.

São essas as indicações que nos levam a concluir que a rede tem sua estratégia de sobrevivência diante do peso enorme que têm as empresas transnacionais e sua capacidade de investimento, na flexibilidade do tempo de trabalho combinada com alta intensidade, que trazem danos à vida e à saúde do trabalhador. Isso demanda um controle de trabalho com pressão constante, pela necessidade de cumprir tarefas que se mostram urgentes e a gestão de um nú-

mero mínimo de trabalhadores, em um ambiente estressante ditado por ameaças de despedimento por “justa causa” e as práticas abusivas relacionadas a isso. Além da efetivação dessas dispensas no objetivo de não pagar todos os benefícios devidos ao trabalhador - que quando contestados na justiça acabam em um acordo de toda forma vantajoso para a empresa.

Apesar de toda essa situação, alguns indícios mostram que os trabalhadores parecem estar acostumados com esse cenário, que, para além do julgamento de valor, positivo ou negativo, enxergam como intrínseco ao trabalho nos supermercados e na rede Condor em específico. As funções mais numerosas do setor supermercadista são vistas pelo trabalhador como uma última opção para conseguir um trabalho formal e razoavelmente estável, e um local de passagem dos trabalhadores, para algo melhor, mesmo que seja no mesmo supermercado (como vimos especialmente no caso da operação de caixa).

Esta pesquisa não teve a intenção de trabalhar em profundidade com a questão da percepção do trabalhador e seu julgamento qualitativo sobre o seu próprio trabalho, mas revelou que tal caminho pode ser interessante para futuras pesquisas que busquem entender algumas dinâmicas específicas do setor, especialmente relacionadas à aceitação por parte do trabalhador de suas condições de trabalho - o que pode ser um determinante para a organização sindical. A análise de motivação de irrupção de greves e mobilizações no setor que apareceram na imprensa, mostrou que tais manifestações apareceram geralmente em situações extremas, outro indicativo de que os trabalhadores compreendem suas situações precárias de trabalho, mas que as consideram normais (e talvez até naturais) para o setor, mobilizando-se apenas quando esta “normalidade” é quebrada por uma situação ainda pior.

Além disso, vimos que a pressão nos órgãos do Estado para que este seja favorável ao setor é um fator histórico, e aparece de forma peculiar no caso da rede Condor, com uma atuação (anti)trabalhista muito marcante, o que é de se compreender quando o fator “trabalho” é tão importante para a estratégia comercial da empresa, e as mudanças da legislação afetam diretamente as práticas do setor.

Nesse sentido, chegamos a algumas conclusões quanto a possibilidades para a luta sindical neste setor, na busca por aperfeiçoar as atuais estratégias sindicais, que, para além da situação abissal que vive a categoria que abrange a rede Condor na base da RMC e Litoral do Paraná, tem se mostrado muito limitadas, na forma de algumas proposições apresentadas rapidamente na parte sobre a situação sindical dos trabalhadores da rede Condor, que indicam a

necessidade de uma maior compreensão sobre este trabalhador, seu perfil, suas expectativas e possibilidades tanto organizativas como de enfrentamento com o setor patronal.

Por fim, vemos que as práticas da empresa seguem algumas das principais tendências degradantes do mundo do trabalho que marcam a atualidade, mas em configurações específicas e em geral mais agudas, com sérias consequências para a vida deste trabalhador.

REFERÊNCIAS

ABRAS: setor supermercadista fatura R\$ 353,2 bilhões em 2017. ABRAS, São Paulo, 2018. Disponível em: <<http://www.abrasnet.com.br/clipping.php?area=20&clipping=63952>>. Acesso em: 01 de dezembro de 2018.

ALMEIDA, Marilis Lemos de. Comércio: perfil, reestruturação e tendências. Educação & Sociedade, Campinas, Vol. 18, nº 61, 1997.

ALVES, Giovani. Crise estrutural do capital, maquinofatura e precarização do trabalho: a questão social no século XXI. Rev. Textos & Contextos, Porto Alegre, v. 12, n. 2, p. 235-248, jul./dez. 2013.

ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

AREOSA, João; GONÇALVES, Carla. Acidentes de trabalho numa empresa do setor ferroviário: incentivos, riscos e intensificação laboral p. 176-197. In VELOSO NETO, Hernani, AREOSA, João (org.). Segurança ocupacional em transportes. Abordagens e sistemas de segurança nas áreas rodoviária, ferroviária, aeroportuária e naval. Civeri Publishing: Porto, 2018.

BECKER, Howard S. Métodos de pesquisa em Ciências Sociais. São Paulo: HUCITEC, 1993.

BECKER, Fernanda. Luciano Hang e o pelotão de empresários ‘anticomunistas’ pró-Bolsonaro. El País, 2 de setembro de 2018. Disponível em <https://brasil.elpais.com/brasil/2018/08/21/politica/1534888407_697144.html>. Acesso em 10 de novembro de 2020.

BOLSONARO defende a flexibilização das leis trabalhistas para redução do desemprego. Diário de Pernambuco, 21 de abril de 2018. Disponível em <<https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/politica/2018/05/bolsonaro-defende-a-flexibilizacao-das-leis-trabalhistas-para-reducao.html>> Acesso em 25 de novembro de 2020.

CALCULADORA do Cidadão. Banco Central, s.d.. Disponível em <<https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0/publico/corrigirPorIndice.do?method=corrigirPorIndice>>. Acessada em 20 de novembro de 2020

CALDAS, A. C. Aniversário de Curitiba: De “cidade modelo” ao ranking das mais desiguais do mundo. Brasil de Fato, 2019. Disponível em: <<https://www.brasildefatopr.com.br/2019/03/29/aniversario-de-curitiba-de-cidade-modelo-ao-ranking-das-mais-desiguais-do-mundo>>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2020.

CARCANHOLO, Reinaldo. Elementos básicos da teoria marxista do valor. 2005. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/cemarx/ANAIS%20IV%20COLOQUIO/comunica%E7%F5es/GT1/gt1m2c4.pdf>> Acesso 15 de dezembro de 2019.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Organização e intensificação do tempo de trabalho, *Revista Sociedade e Estado* - Vol. 28 N. 2 Maio/Agosto 2013.

CAVALCANTI, Herodes. Reestruturação comercial e precarização do trabalho: as grandes redes de supermercados na cidade de São Paulo. Tese (Doutorado em Geografia Humana). FFLCH/USP. São Paulo, 2018.

CAVALCANTI, Herodes Beserra. Intensificação do trabalho nos supermercados extra e pão de açúcar. *Revista Pegada*, São Paulo, vol. 15, n.01. p. 50-69. Julho de 2014.

CAVALCANTI, Herodes Beserra. Segmento supermercadista, reestruturação comercial e intensificação do trabalho. *Revista Pegada*, São Paulo, vol. 14, n.01. p. 282-298. Julho de 2013.

CAVALCANTI, Herodes. Automação comercial e intensificação do trabalho nos supermercados Extra e Pão de Açúcar na cidade de São Paulo Dissertação (mestrado em geografia). FFLCH/USP. São Paulo, 2011.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. Trad. POLETI, Iraci D. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

CHOINSKI, Rodrigo C.. Relatório de Campo 001. Universidade Federal do Paraná, Programa de Pós-graduação em Sociologia, 2019.

CONVENÇÕES coletivas. SINDIMERCADOS-PR (Sindicato do Comércio Varejista de Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados do Estado do Paraná), 2020. Disponível em <<https://www.sindimercadospr.com.br/item/15/sindicato-dos-empregados-em-supermercados-de-londrina---simerc--londrina>>. Acesso em 02 de novembro de 2020.

NOSSA História. Rede Condor, s.d.. Disponível em <<https://www.condor.com.br/institucional/nossa-historia>>. Acesso em 09/03/2020.

DAL ROSSO, Sadi. Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.

DAL ROSSO, Sadi; CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. Intensidade do trabalho: questões conceituais e metodológicas. Sociedade e estado, Brasília, v. 30, n. 3, p. 631-650, 2015. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922015000300631&lng=en&nrm=iso>. Acesso outubro de 2019.

DIEESE, Pesquisa nacional da Cesta Básica de Alimentos, [s.d]. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em: Junho de 2020.

FUNCIONÁRIOS de supermercado fecham Augusto Montenegro e denunciam presença de ratos no local, G1: Belém, 30 de março de 2019. Disponível em <<https://g1.globo.com/para/noticia/2019/03/30/funcionarios-de-supermercado-fecham-augusto-montenegro-e-denunciam-presenca-de-ratos-no-local.ghtml>>. Acesso em 15 de janeiro de 2020.

FERNANDES, Florestan. Fundamentos empíricos da explicação sociológica. São Paulo: Companhia Editoria Nacional, 1972.

BRASIL Gerou 2,214 mil empregos com carteira assinada. G1, setembro de 2018. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/09/28/brasil-gerou-2214-mil-empregos-com-carteira-assinada-em-2017-diz-governo.ghtml>>. Acesso em 10/12/2018.

GOMES, Vinícius Biazotto. As atividades das grandes empresas do ramo supermercadista e a rede urbana brasileira no período recente. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, 2017.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Censo Demográfico. IBGE, 2010a. Disponível em <<https://sidra.ibge.gov.br/Tabela/3175>>. Acesso em 15 de novembro de 2020.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Classificação de Ocupações para Pesquisas Domiciliares - COD. IBGE, 2010b. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/arquivo/projetos/sipd/oitavo_forum/COD.pdf>. Acesso 10 de setembro de 2020.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Constínua). IBGE, 2017. Disponível em <<https://>

ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_microdados.shtm>. Acesso no dia 29/03/2018.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. IBGE, 2019a. Disponível <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/17270-pnad-continua.html>>. Acesso 20 de abril de 2020.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, Primeiro Trimestre de 2019. IBGE, 2019b. Disponível em <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2019_1tri.pdf>. Acesso 12 de outubro de 2020.

ILLOUZ, Eva. El consumo de la utopía romántica: el amor y las contradicciones culturales del capitalismo. 1ª edição. Madrid: Katz Editores, 2009.

INSTITUCIONAL - Histórico. Centrais de Abastecimento do Paraná S.A. (CEASA/PR), 17 de março de 2010. I. Disponível em <<http://www.ceasa.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=1>>. Acesso 20 de agosto de 2019.

HARVEY, David. The Condition of Postmodernity: An Enquiry into the Origins of Cultural Change. Oxford [England]; Cambridge, Mass.libr: Blackwell, 1989.

JUSTIÇA do Trabalho condena Condor a pagar horas extras. Bem Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: <<https://www.bemparana.com.br/noticia/justica-do-trabalho-condena-condor-a-pagar-horas-extras#.XbDPwHjQjIU>>. Acesso em: 03 de outubro de 2019.

KOWALSKI, Rodolfo Luis. Condor é um dos campeões em ações trabalhistas no Paraná. Bem Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: <<https://www.bemparana.com.br/noticia/condor-e-um-dos-campeoes-em-acoes-trabalhistas-no-parana#.XbU0L25FzIU>>. Acesso em: 15 de agosto de 2019.

LEMOS, Patrícia Rocha. “Custo baixo todo dia”: Redes globais de produção e regime de trabalho no Walmart Brasil. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), Campinas, 2019.

LUKÁCS, G. Para uma ontologia do ser social I. 1ª edição. São Paulo: Boitempo Editorial. (1984) 2012.

LULA, Walthair Batista Rodrigues . Os novos tempos de trabalho nos supermercados. In: XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, 2007, Recife. XIII Congresso Brasileiro de Sociologia - Desigualdade, Diferença, reconhecimento, 2007.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. A ideologia alemã. Trd. Luis Cláudio de Castro e Costa. São Paulo: Martins Fontes, 1998. (Coleção Clássicos Filosofia Ciências/Sociais)

MARX, Karl. O capital: Crítica da economia política. Livro 1 - O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARX, Karl. Capital: A Critique of Political Economy. Volume III - The Process of Capitalist Production as a Whole. ENGELS, Friedrich (Org.). New York: International Publishers, (1894) 1981.

MATTOS, Adriana. Condor diz que ranking da Abras tem dado ‘distorcido’ e sai de lista. Valor econômico 29 de março de 2017. Disponível em <<https://valor.globo.com/empresas/noticia/2017/03/29/condor-diz-que-ranking-da-abras-tem-dado-distorcido-e-sai-de-lista.ghtml>>. Acesso 25 de janeiro de 2020.

MEIRINHO, B. D. Influências “de dentro” e “de fora” no planejamento urbano de Curitiba: um estudo sobre três fases no século XX. Dissertação (Mestrado em Geografia). Programa de Pós-Graduação em Geografia, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2012.

MÉSZÁROS, István. Para além do capital – Rumo a uma teoria da transição. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2002.

MÉSZÁROS, István. A teoria de alienação em Marx. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2006.

OLIVEIRA, Susan Elizabeth Martins Cesar de. Cadeias globais de valor e os novos padrões de comércio internacional: uma análise comparada das estratégias de inserção de Brasil e Canadá. 2014. 223 f., il. Tese (Doutorado em Relações Internacionais)—Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

PARANÁ tem 26 empresas entre as 300 maiores varejistas do país. SIRECOM, Curitiba, 2017. Disponível em: <<http://sirecompr.org.br/noticia/573/parana-tem-26-empresas-entre-as-300-maiores-varejistas-do-pais>>. Acesso em: 10 de outubro de 2019.

PADILHA, Raimundo Wanderley Corrêa. A reestruturação produtiva e suas repercussões na qualificação e na formação profissional do trabalhador dos supermercados. Dissertação (Mestrado em Educação) Lima Araujo. 2007. Dissertação (Mestrado em Educação), Centro de Educação da Universidade Federal do Pará – Universidade Federal do Pará, Belém, 2007.

PASSOS, Lorena. Donos de supermercados questionam greve dos funcionários em Teresina: “Como funcionaria?”. Oitomeia, 19 de julho de 2018. Disponível em <<https://www.oitomeia.com.br/noticias/2018/07/19/donos-de-supermercados-questionam-greve-dos-funcionarios-em-teresina-como-funcionaria/>>. Acesso em 17 de janeiro de 2020.

REGIÃO Metropolitana de Curitiba. Prefeitura Municipal de Curitiba. 2017?. Disponível em: <<https://www.curitiba.pr.gov.br/conteudo/regiao-metropolitana-de-curitiba/186>>. Acesso em: 25 de fevereiro de 2020.

RANKING Abras/Superhiper 2015 mostra os grandes números do setor e as maiores Empresas. ABRAS, São Paulo, 2015. Disponível em <<https://www.abras.com.br/clipping.php?area=20&clipping=50049>>. Acesso em 25 de janeiro de 2020.

RANKING Abras/Superhiper 2016 mostra os grandes números do setor e as maiores Empresas. ABRAS, São Paulo, 2016. Disponível em: <<https://www.abras.com.br/clipping.php?area=20&clipping=55616>>. Acesso 25 de janeiro de 2020.

REVISTA SUPERHIPER. Um setor essencial para o Brasil. Número 493, p.14-20. Agosto de 2017. Disponível em <<http://www.abras.com.br/superhiper/edicoes-anteriores/>>. Acesso em 14 de novembro de 2018.

BRITO, Denise. Ano da virada nas vendas e nas expectativas. Revista Superhiper, Número 501, p.30-101. Abril de 2018. Disponível em <<http://www.abras.com.br/edicoes-anteriores/Main.php?MagID=7&MagNo=235>>. Acesso em 05 de dezembro de 2018.

SALCEDA, J. A.. Os desafios da internacionalização da indústria do varejo brasileiro de supermercados o crescimento do condor super center analisado em um estudo de caso para o ensino, 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro.

CONVENÇÃO Coletiva de Trabalho 2017/2018. SINDIMERCADOS (Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral Paranaense), 2017. Disponível em

<<http://www.sindimercados.com.br/templates/Sindicato/download/CCT-2017-2018.pdf>>
Acesso em 12/11/2018.

THOMPSON, E. P. *Costumes em Comum: Estudos Sobre A Cultura Popular Tradicional*. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

TRINDADE, V. Presidente Siemerc Curitiba, Litoral e Região Metropolitana. LinkedIn, s.d.. Disponível em <<https://br.linkedin.com/in/vanderlei-trindade-a1143041>>. Acessado em 10 de outubro de 2020.

TROFÉU guerreiro 2019. SINDIMERCADOS (Sindicato do Comércio Varejista de Gêneros Alimentícios em Mercados, Minimercados, Supermercados e Hipermercados de Curitiba, Região Metropolitana e Litoral Paranaense), 2010. Disponível em <http://www.sindimercados.com.br/index.php?option=com_content&task=view&id=44&Itemid=75>. Acesso em 10 de novembro de 2020.

TRT condena Condor a pagar R\$ 1 milhão por dano moral aos empregados. *Gazeta do Povo*, Curitiba, 2012. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/trt-condena-condor-a-pagar-r-1-milhao-por-dano-moral-aos-empregados-354j3elhcuumez90fmm78j1ou/>>. Acesso em: 15 de agosto de 2019.

TST (Tribunal Superior do Trabalho). Súmula nº 146. 2003. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-146>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

APÊNDICE 1 - QUESTIONÁRIO PESQUISA TRABALHADORES

Bloco 1 - Dados Gerais / Perfil

Nome: _____ Nasc.: _____ Idade: _____

Contato: _____

Empresa: _____ Data: _____ Escolaridade: _____

Gênero: _____ Cor/raça: _____ Função: _____

Tempo na loja: _____

Jornada: _____

Remuneração habitual _____

Bloco 2 - Características do trabalho

1. Quais os seus horários de trabalho? Trabalha por turnos? Bate ponto? Você costuma fazer mais horas que o horário normal? Se sim, as horas extras são remuneradas, vão para banco de horas?
2. Você poderia explicar de quanto em quanto tempo e em quais dias acontecem as folgas?
3. O que você acha destes horários? Eles prejudicam algo na sua vida?
4. Poderia falar sobre os motivos que te levaram a entrar neste emprego? Você estava procurando outra coisa? Estava trabalhando na época? Se sim em qual emprego?
5. Como é a sua rotina de trabalho? O que você faz desde o momento em que chega na loja até quando vai embora?
6. Como é o ambiente de trabalho em termos de estrutura física disponível para vocês poderem trabalhar?
7. Como é a divisão de funções relacionadas ao seu trabalho? Quem fiscaliza e orienta seu trabalho? E a quem ele responde?
8. Você considera o seu trabalho exaustivo, cansativo ou estressante? Por que? O ritmo é muito intenso / puxado? Por que?
9. Há intervalos para idas a banheiro, lanche, etc? E o almoço vocês fazem na empresa? Como é a condição do refeitório e das refeições?
10. Qual sua função? Você cumpre mais de uma função quando precisa? Poderia explicar como isso funciona?

11. Seu trabalho é sujeito ao cumprimento de prazos e metas? E quanto à qualidade exigida, como é? Alguém supervisiona isso? Quem? Você depende de outras pessoas? Quais? Poderia falar um pouco disso?
12. Há divisão por equipes? Elas tem metas ou precisam controlar a qualidade do trabalho (se o trabalho está sendo feito corretamente)?
13. Como você avalia este trabalho? Quais os pontos positivos e quais os pontos negativos na sua opinião?
14. Como é sua relação com os seus superiores, tem alguma queixa?
15. Como é a relação com os outros colegas de trabalho, tem alguma queixa?
16. Como é a relação com os clientes da loja? Como se sente em relação a isso?
17. Você tem medo de ser demitido/mandado embora? Por que?
18. Você pensa em pedir demissão? Por que?
19. Você já viu colegas serem demitidos da empresa ou pedirem demissão? Sabe dizer os motivos?
20. Como você descreveria as relações do ambiente de trabalho? O pessoal forma grupos? Há muitas relações de amizade? Quem geralmente fica amigo de quem? O que um grupo pensa do outro?
21. Você já teve algum tipo de problema de saúde relacionado a este emprego? E quanto a colegas? Isso é comum?
22. Já sofreu algum tipo de constrangimento por parte dos superiores ou dos colegas? Você já se sentiu atacado, diminuído ou injustiçado por algum comentário ou atitude de algum superior ou colega sobre você ou seu trabalho?
23. E com seus colegas você já soube de algo? Se sim, isso é frequente?
24. O que você pensa quanto a seu futuro profissional? Acha possível crescer na empresa? Pretende continuar no supermercado ou procurar outra coisa? O que você planeja fazer para alcançar isso?
25. Como foi sua trajetória na empresa? Já ocupou outras funções ou cargos antes do atual?
26. Você é contratado formalmente e diretamente pela empresa? Tem carteira de trabalho assinada?
27. Você saberia dizer qual tipo de contrato existe na empresa? Há terceirizados? Há pessoas que trabalham como folguista ou apenas alguns dias, quando é chamado? Em que funções? O que diferencia cada emprego?

28. Qual a sua remuneração? Você recebe outros benefícios (vale transporte, alimentação, etc.)?

29. O que você acha da sua remuneração em relação ao trabalho que você executa?

APÊNDICE 2 – RELATÓRIO DE CAMPO 001

Sobre o pedido de autorização para fazer a pesquisa - 23 de agosto de 2019

1. Selecionei 10 supermercados que batiam com o perfil procurado pela pesquisa (quando fiz esta lista o perfil procurado foi: supermercados regionais que fazem parte redes com porte considerável), preparei um material de apresentação a ser entregue junto com a carta de apresentação assinada por meu orientador.
2. Das 10 lojas fiz o pedido em 7, devido à recepção nestes locais que relato rapidamente a seguir, suspendi o pedido, por medo de que por desconfiança pudessem tomar medidas que impedissem o trabalho de entrevistas com os trabalhadores.
3. A recepção dos gerentes foi de grande desconfiança, primeiro em relação à qualquer motivo que prejudicassem às vendas, em especial que incomodassem os clientes fazendo entrevistas com eles, além disso, ficou clara que estavam incomodados especialmente com a ideia de observar o local e falar com os trabalhadores, apesar de não verbalizarem isso, minha percepção é que sua atitude inicial de desconfiança piorava quando era proposto esse procedimento de pesquisa.
4. Três dos gerentes informaram que eu não poderia fazer a entrevista, que era necessário pedir à administração da rede, um disse que não seria possível sem explicações, outros dois ficaram de avaliar mas não deram retorno, depois de algumas tentativas desisti, uma gerente disse que ajudaria a responder mas depois voltou atrás e depois de alguns contatos desisti.
5. Considerando essa situação, desisti da estratégia de pedir autorização, e reorganizei o trabalho escolhendo uma rede específica e mudando de estratégia inicial, parti para a abordagem dos trabalhadores diretamente.
6. Meu objetivo é garantir algumas entrevistas, já que os gerentes poderiam orientar os trabalhadores a não darem entrevista caso eu pedisse autorização e a administração da loja soubesse da pesquisa.
7. Apenas uma das lojas abordadas eram da rede selecionada, pois evitei continuar os pedidos, justamente desta rede, para evitar possíveis intervenções, já que tinha em mente fazer este recorte. Ainda assim, entrei em contato com a administração central da rede, mas não obtive retorno - não consegui um contato direto, apenas endereço eletrônico.

8. Assim, minha estratégia é fazer as entrevistas com os trabalhadores e posteriormente com algumas garantidas e com alguns contatos estabelecidos, pedir autorização para conseguir mais informações.

