

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL – UNISC

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL

GABRIEL PRADE DIAS

Dissertação de Mestrado:

A Nova Morfologia do Trabalho no Comércio Varejista: uma análise a partir das mudanças ocorridas no trabalho e nas relações de trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul (RS).

Santa Cruz do Sul

2025

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL – UNISC

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Dissertação de Mestrado:

**A Nova Morfologia do Trabalho no Comércio
Varejista: uma análise a partir das mudanças
ocorridas no trabalho e nas relações de trabalho no
setor lojista de Cachoeira do Sul (RS)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (Mestrado), área de concentração em Desenvolvimento Regional, dentro da linha de pesquisa “Estado, Instituições e Democracia”, da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC).

Orientador: Prof. Dr. Marco André Cadoná.

Mestrando: Gabriel Prade Dias.

Santa Cruz do Sul

2025

DEDICATÓRIA

Aos trabalhadores e trabalhadoras do comércio lojista, especialmente aqueles e aquelas que, mesmo diante das dificuldades, da precarização e da insegurança, seguem sustentando suas vidas com dignidade e esforço cotidiano.

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho não teria sido possível sem o apoio, a orientação e a companhia de pessoas que estiveram presentes em diferentes momentos da minha trajetória acadêmica e pessoal.

Agradeço, em primeiro lugar, ao meu orientador, professor Marco André Cadoná, pelo seu ensino e orientação atenta, pelas provocações teóricas nas aulas e pela confiança no desenvolvimento desta pesquisa. Sua orientação, sua paciência, seu incentivo foram fundamentais para que eu pudesse avançar com rigor e profundidade a dissertação.

Registro também minha gratidão aos amigos e colegas de mestrado em Desenvolvimento Regional, Diorginis Fontoura e Mariéli Gehring, por toda a amizade, coleguismo e apoio espírituoso ao longo dessa caminhada. Nossas trocas e convivência foram fundamentais para tornar mais leve e enriquecedor esse percurso formativo.

Agradeço de maneira especial ao professor coordenador do Curso de História da UNISC, professor José Antonio Morais do Nascimento, cuja presença e incentivo durante minha graduação foram decisivos. Sua orientação me mostrou que a continuidade da minha vida acadêmica era não apenas possível, mas desejável e necessária.

Por fim, agradeço à professora Cidonea Deponti, coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional da UNISC, pelo amparo, atenção e pelos apontamentos sempre generosos e pertinentes, especialmente durante o processo de qualificação do projeto que resultou nesta dissertação.

A todos e a todas, meu sincero muito obrigado.

RESUMO

A presente dissertação investiga as transformações ocorridas no trabalho e nas relações de trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul (RS), considerando os condicionamentos decorrentes tanto da dinâmica de reestruturação produtiva quanto das reformas recentes na legislação trabalhista no Brasil. Parte-se do pressuposto de que as mudanças promovidas no capitalismo brasileiro a partir dos anos 1990, impulsionadas pela orientação neoliberal adotadas pelos governos nacionais, alteram a morfologia do trabalho, afetando as formas de inserção e de permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho. A partir da problemática apresentada, o objetivo geral que orientou a realização da dissertação foi investigar como a dinâmica de reestruturação produtiva, expressão de mudanças tecnológicas e organizacionais, somada à contrarreforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017, repercutem na morfologia do trabalho do setor lojista do município de Cachoeira do Sul. Decorrendo desse objetivo geral os seguintes objetivos específicos: analisar como está organizado o comércio lojista de Cachoeira do Sul, em especial no que diz respeito ao tamanho e à capacidade de empregabilidade dos estabelecimentos; investigar as transformações tecnológicas e organizacionais realizadas no setor lojista de Cachoeira do Sul no período recente; analisar as mudanças que têm ocorrido no trabalho e no mercado de trabalho do setor lojista de Cachoeira do Sul em termos de emprego e desemprego, formas de empregabilidade e formas de contratação; investigar quais são as expressões da nova morfologia do trabalho, presentes e implicadas nos modos de organização do trabalho e da produção do setor lojista de Cachoeira do Sul. Como método de abordagem, o trabalho se orientou no materialismo histórico, articulando revisão bibliográfica, levantamento de dados secundários e aplicação de um formulário de pesquisa em 100 trabalhadores/as que atuam no setor lojista de Cachoeira do Sul. A partir desse percurso, a dissertação evidencia como inovações tecnológicas, as mudanças organizacionais e desregulamentações legais têm aprofundado a precarização e flexibilização do trabalho no comércio varejista. A morfologia do trabalho que está presente no comércio varejista, nesse sentido, expressando mudanças profundas e estruturais na forma como o trabalho é organizado e realizado nas sociedades contemporâneas, implica expressões fenomênicas como maior intensidade do trabalho, maior controle sobre os trabalhadores, flexibilizações nos usos dos tempos e das

capacidades profissionais, flexibilização das relações empregatícias, baixos salários, sentimentos subjetivos que remetem a um contexto laboral no qual sempre é preciso dar mais, ainda que as recompensas não estejam ao alcance dos trabalhadores. Uma condição, portanto, de precarização, indicativa de diferentes formas de insegurança e de incertezas para muitas pessoas que vivem do trabalho. Sob o ponto de vista do desenvolvimento regional, a Dissertação contribui para evidenciar como transformações globais no mundo do trabalho, expressões das formas estruturais de organização do processo produtivo pelo capital, se territorializa em configurações regionais que, inclusive, não estão nas regiões metropolitanas do Brasil, compreendendo cidades médias e, mesmo, pequenas.

Palavras-chave: Reestruturação Produtiva; Reforma Trabalhista de 2017; Setor Lojista; Cachoeira do Sul; Morfologia do trabalho; Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

This dissertation investigates the transformations that have occurred in labor and labor relations in the retail sector of Cachoeira do Sul (RS), considering the conditions resulting from both the dynamics of productive restructuring and recent reforms in labor legislation in Brazil. It is assumed that the changes promoted in Brazilian capitalism since the 1990s, driven by the neoliberal orientation adopted by national governments, alter the morphology of labor, affecting the forms of insertion and permanence of workers in the labor market. Based on the problems presented, the general objective that guided the development of the dissertation was to investigate how the dynamics of productive restructuring, an expression of technological and organizational changes, together with the labor counter-reform that occurred in Brazil in 2017, have an impact on the morphology of labor in the retail sector of the municipality of Cachoeira do Sul. The following specific objectives are derived from this general objective: to analyze how the retail trade in Cachoeira do Sul is organized, especially with regard to the size and employability of the establishments; to investigate the technological and organizational transformations carried out in the retail sector of Cachoeira do Sul in the recent period; to analyze the changes that have occurred in the work and labor market of the retail sector of Cachoeira do Sul in terms of employment and unemployment, forms of employability and forms of hiring; to investigate what are the expressions of the new morphology of work, present and implied in the modes of organization of work and production in the retail sector of Cachoeira do Sul. As a method of approach, the work was guided by historical materialism, articulating bibliographical review, collection of secondary data and application of a research form to 100 workers who work in the retail sector of Cachoeira do Sul. From this perspective, the dissertation highlights how technological innovations, organizational changes and legal deregulations have deepened the precariousness and flexibilization of work in the retail trade. The morphology of work that is present in the retail trade, in this sense, expressing profound and structural changes in the way work is organized and carried out in contemporary societies, implies phenomenal expressions such as greater work intensity, greater control over workers, flexibilization in the use of time and professional capabilities, flexibilization of employment relationships, low wages, and subjective feelings that refer to a work context

in which it is always necessary to give more, even if the rewards are not within the workers' reach. A condition, therefore, of precariousness, indicative of different forms of insecurity and uncertainty for many people who live from work. From the point of view of regional development, the Dissertation contributes to highlighting how global transformations in the world of work, expressions of the structural forms of organization of the productive process by capital, are territorialized in regional configurations that, in fact, are not in the metropolitan regions of Brazil, including medium-sized and even small cities.

Keywords: Productive Restructuring; Labor Reform of 2017; Retail Sector; Cachoeira do Sul; Work Morphology; Job Precariousness.

LISTA DE FIGURAS

Mapa 1 – Localização geográfica de Cachoeira do Sul no RS.....	17
Gráfico 1 - Brasil: evolução da População Economicamente Ativa ocupada de 1940 a 2000.....	57

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Empregos formais no município de Cachoeira do Sul – abril 2025	82
Quadro 2	Admissões e desligamentos no setor do comércio (2024 – 2025)	85
Quadro 3	Dinâmica Semestral de Admissões e Desligamentos – 2020 a 2025.....	89
Quadro 4	Estoque de Empregos – Comércio de Cachoeira (2020 – 2024	91
Quadro 5	Trabalhadores pesquisados, por sexo.....	93
Quadro 6	Trabalhadores pesquisados, por grupos de idade.....	93
Quadro 7	Trabalhadores pesquisados, por estado civil.....	94
Quadro 8	Trabalhadores que têm filhos/as.....	94
Quadro 9	Trabalhadores pesquisados, por renda mensal.....	95
Quadro 10	Trabalhadores pesquisados, por renda média familiar.....	95
Quadro 11	Trabalhadores pesquisados, por escolaridade.....	96
Quadro 12	Trabalhadores pesquisados, por grau de satisfação com as condições de trabalho	99
Quadro 13	Trabalhadores pesquisados, por grau de satisfação com seus salários ..	100
Quadro 14	Trabalhadores pesquisados, por grau de satisfação com a jornada de trabalho	101
Quadro 15	Trabalhadores pesquisados, por grau de satisfação com segurança no trabalho	102

Quadro 16 – Trabalhadores pesquisados, por percepção de mudanças em seus locais de trabalho	105
Quadro 17 Trabalhadores pesquisados, por percepção sobre mudanças organizacionais	108
Quadro 18 Trabalhadores pesquisados, por avaliação das adaptações às mudanças na legislação trabalhista (2017)	112
Quadro 19: Trabalhadores pesquisados, por filiação sindical	113
Quadro 20 – Trabalhadores pesquisados, por avaliação das condições de trabalho	119
Quadro 21 Trabalhadores pesquisados, por identificação de benefícios existentes em seus locais de trabalho	121

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 PADRÃO NEOLIBERAL DE DESENVOLVIMENTO CAPITALISTA NO BRASIL E MUDANÇAS NA MORFOLOGIA DO TRABALHO	34
2.1 O Padrão Neoliberal na Dinâmica Histórica do Capitalismo no Brasil	36
2.1.1 A Reestruturação Produtiva no Contexto das Políticas Neoliberais	43
2.2 Trabalho e Mercado de Trabalho no Brasil a partir dos anos 1990: as novas morfologias do trabalho	53
2.3 Trabalho e a Nova Morfologia do Trabalho: os caminhos da precarização do trabalho no Brasil	64
3 A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO NO SETOR LOJISTA DE CACHOEIRA DO SUL	80
3.1 A dinâmica do mercado de trabalho de Cachoeira do Sul	81
3.1.1 Admissões e Desligamentos no comércio de Cachoeira do Sul	88
3.2 Trabalho e condições de trabalho no setor lojista	92
3.2.1 O perfil dos trabalhadores pesquisados	93
3.2.2 Avaliação das condições de trabalho	97
3.2.3 As mudanças no trabalho: inovações tecnológicas e organizacionais	104
3.3 O direito ao trabalho no setor lojista	114
3.4 Qual morfologia do trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul?	122
CONSIDERAÇÕES FINAIS	127

REFERÊNCIAS	132
APÊNDICES	135

1 INTRODUÇÃO

Há de haver algum lugar, um confuso casarão, onde os sonhos serão reais e a vida não [...] (“A moça do sonho” – Chico Buarque e Edu Lobo).

Esta Dissertação de Mestrado é resultado de um trabalho de investigação que foi organizado para analisar as mudanças que ocorrem no trabalho e nas relações de trabalho em atividades de comércio, mais especificamente no setor lojista. Tomando como referência empírica o setor lojista da cidade de Cachoeira do Sul, no Rio Grande do Sul, foi analisado como mudanças tecnológicas e organizacionais, somadas às mudanças na legislação trabalhista que ocorreram a partir da reforma trabalhista realizada no Brasil em 2017, condicionam as formas de inserção e de permanência, de empregabilidade, as condições de trabalho e as relações de trabalho no setor lojista da referida cidade.

Inicialmente, a proposta de Dissertação surgiu de inquietações colocadas pelo movimento sociopolítico que resultou, em 2017, numa “reforma trabalhista” (Lei 13.467/2017), cujas repercussões sobre o trabalho e o mercado de trabalho no Brasil ainda precisam ser melhor compreendidas. Aquela “reforma trabalhista” não se vinculou aos pressupostos que foram assentados pela Constituição de 1988, numa perspectiva de contemplar mecanismos de proteção e de garantia de direitos aos trabalhadores do país. Numa outra direção, as principais mudanças que decorrem daquela “reforma” estão assentadas em interesses de retirar direitos, transferir para o mercado a definição de relações entre trabalhadores e empregadores, garantir para as empresas maior liberdade para definir padrões nas relações que estabelecem com os trabalhadores.

Os trabalhadores no Brasil, assim, que protagonizaram lutas ao longo do século XX em favor de uma legislação de proteção ao trabalho, mergulham nessa fase histórica numa condição de cada vez maior flexibilização da legislação trabalhista, que alcança os diferentes setores da economia. Inclusive o setor lojista, que é um importante setor econômico para um significativo número de municípios brasileiros. E que sob o ponto de vista do emprego é um subsetor do comércio varejista, responsável por

(aproximadamente) um quarto dos empregos formais existentes no Brasil (em 2021, 25,8% dos trabalhadores com carteira assinada no país atuavam no comércio varejista) (Sebrae, 2023).

Mas não são somente as mudanças nas legislações trabalhistas que repercutem no trabalho e nas condições de trabalho dos trabalhadores. Essas mudanças estão, inclusive, vinculadas às dinâmicas de “reestruturação produtiva” que as empresas promovem, com inovações tecnológicas e organizacionais que objetivam aumentar a produtividade do trabalho e do capital e, na relação direta com os trabalhadores, o excedente de trabalho por esses produzido. Desde as últimas décadas do século XX, profundas transformações técnico-organizacionais têm promovido mudanças significativas nas formas de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, nos processos de trabalho, nas exigências que são colocadas para os trabalhadores nos processos produtivos.

Por um lado, as inovações organizacionais expressam movimentos históricos de distanciamento em relação a técnicas e valores vinculados ao modelo taylorista-fordista, que foi o modelo hegemônico de organização capitalista do trabalho e da produção durante a primeira metade do século XX e, pelo menos, até a década de 1960 (Antunes, 1999). Já a partir daquela década, “inovações organizacionais”, fortemente influenciadas pelo que ficou conhecido como “modelo japonês”, perseguiram formas “flexíveis” de organização do processo do trabalho e da produção. Embora essas formas “flexíveis” ganham diferentes contornos, inclusive decorrentes dos conflitos que podem estar presentes num local de trabalho, num determinado setor, numa determinada região ou país, algumas inovações organizacionais se destacam, dentre as quais: 1. mudanças nas relações capital-trabalho: um regime organizativo que persegue estratégias de maior colaboração dos trabalhadores (que agora são “colaboradores”) com a empresa; maior valorização do conhecimento dos trabalhadores, com o objetivo de aumentar sua produtividade no processo produtivo; 2. mudanças na organização do processo de trabalho: aumento da unidade de trabalho, com maior número de tarefas por trabalhadores; alternância de trabalho entre os trabalhadores como forma de motivação; trabalho em equipes; maior responsabilização dos trabalhadores no processo produtivo, integrando ações de execução, planejamento e controle; 3. gestão de fluxos de materiais e informações: produção com menor estoque, maior controle do processo produtivo através de técnicas de comunicação e visuais; eliminação de desperdícios; controle integrado da qualidade da produção; 4. relações interempresariais: tendência de

terceirização, através do fenômeno da focalização (a empresa assumindo funções mais vinculadas à “vocação principal” e transferindo para outras empresas outras atividades) (Xavier Sobrinho, 1997).

Por outro lado, inovações tecnológicas, aproveitando-se da revolução técnico-científica que ocorre também a partir da segunda metade do século XX, têm uma verdadeira força de “destruição criadora”, na medida em que criam novas atividades e novos setores, redefinem formas de produção e de trabalho, promovem novas exigências de qualificação dos trabalhadores, impõem uma nova cultura produtiva (uma cultura de inovação), dada a sua própria dinâmica de produção de novas técnicas e novas formas de aplicabilidade (Castilhos, 1997). Inovações tecnológicas que se aceleraram e que têm efeitos muito mais intensos sobre o trabalho e a produção a partir das últimas décadas, já num contexto das revoluções técnico-científicas na comunicação, de criação de indústria 4.0, de inteligência artificial.

Atualmente, por exemplo, algumas tendências do mercado varejista no Brasil estão diretamente vinculadas com as transformações técnico-científicas, dentre as quais se destacam: *internet das coisas*, que permite um maior e melhor uso da internet tanto na organização do trabalho e da produção, quanto na relação com o mercado consumidor (compras através de aplicativos, por exemplo); *inteligência artificial*, que permite que um cada vez maior número de máquinas seja programada para desenvolver atividades de modo automatizado, atendimento virtual, formação de redes, autoatendimento; *Blockchain*, tecnologia que possibilita a validação e a autenticação de produtos e documentos diversos, descartando, por exemplo, a necessidade de intermediários para que uma transação seja realizada; *omnichannel*, ou seja, atendimento através de diferentes canais de comunicação (chat do facebook, solicitação pelo WhatsApp etc.); *cadeia de abastecimento*: cada vez maior articulação, mesmo entre empresas concorrentes, de empresas comerciais, de diferentes tamanhos e diferentes localizações; *mensuração da experiência*: utilização de tecnologias que possibilitam que praticamente todas as ações dos clientes sejam monitoradas e mensuradas, para manter controle sobre qualidade e consumo; marketing sensorial: que possibilita a identificação, nos consumidores, de preferências visuais, de paladar, de olfato, de audição, para criar ambientes mais atrativos e mais propensos ao consumo (Listenx, 2023).

Essa dinâmica de reestruturação produtiva, que precisa ser compreendida em sua capacidade de renovação permanente e de adaptações que ocorrem nas empresas, nos

setores, nas regiões, somadas às mudanças nas formas públicas e estatais de regulação das relações entre capital e trabalho, criam uma necessidade de compreensão sobre suas repercussões no trabalho, nos mercados de trabalho, nos empregos, nas formas de inserção e de permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho, nas formas de proteção (ou desproteção) dos trabalhadores, nos modos de participação dos trabalhadores nos processos de trabalho e de produção, nas exigências em termos de qualificação dos trabalhadores, na própria natureza do que é ser trabalhador (a identidade dos trabalhadores).

E foi nessa direção que se investigou como a dinâmica de reestruturação produtiva no setor lojista, num contexto de reformas neoliberais da legislação trabalhista, repercute no trabalho, nas condições de trabalho, nas formas de ser trabalhador de quem atua nesse setor econômico. Uma investigação que, sob o ponto de vista de seu recorte empírico, considerou as dinâmicas de inovações tecnológicas e organizacionais impulsionadas nos últimos anos no setor lojista da cidade de Cachoeira do Sul, no Rio Grande do Sul, bem como as estratégias que esse setor tem utilizado para redefinir as relações com os trabalhadores, aproveitando-se da “flexibilização” da legislação trabalhista que a “reforma trabalhista”, realizada no Brasil em 2017, proporcionou às empresas.

Cachoeira do Sul é um município que está localizado na Depressão Central do Rio Grande do Sul, numa região que compreende o Vale do Jacuí, sendo o principal município do Conselho Regional de Desenvolvimento do Jacuí Centro. É conhecida como a “Capital Nacional do Arroz”, dada a importância da cultura do arroz no município, sediando a Feira Nacional do Arroz (FENARROZ), maior evento orizícola das Américas ((Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul, 2023). (Mapa 1).

Segundo dados do Censo Demográfico de 2022, realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), Cachoeira do Sul tinha 80.072 habitantes; e, em 2010, 85,2% dos domicílios do município estavam localizados nos espaços urbanos (25.027 domicílios urbanos e 4.357 domicílios rurais) (Ibge, 2023). O PIB (Produto Interno Bruto) do município é de aproximadamente R\$ 2,4 bilhões de reais, sendo que 51,2% do valor adicionado advém dos serviços, seguidos pela administração pública (19,6%), pela agropecuária (19,6%) e pela indústria (11,9%) (Ibge, 2023). Com esta estrutura, o PIB per capita de Cachoeira do Sul é de R\$ 28,9 mil, valor inferior à média do estado (R\$ 41,2 mil) e da grande região de Santa Maria (R\$ 32,2 mil), mas superior à

média dos municípios localizados na região do Conselho Regional de Desenvolvimento do Jacuí Centro (R\$ 27,1 mil).¹

MAPA 1 – Localização geográfica de Cachoeira do Sul no RS.



Fonte: <https://www.google.com/maps/place/Cachoeira+do+Sul+-+RS/@-30.2360238,-52.9786354,10z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x9504a7b8b66c9ffd:0x6ce901c2777e4cce!8m2!3d-30.0337749!4d-52.8943402!16s%2Fm%2F02797ry?entry=ttu>

Sob o ponto de vista do seu mercado formal de trabalho, em 2023 Cachoeira do Sul tinha 14.044 empregos formais, distribuídos da seguinte forma entre os diferentes setores econômicos: agropecuária – 1.307 empregos (9,3%); indústria da transformação – 3.624 empregos (25,8%); construção civil – 511 empregos (3,6%); comércio – 4.318 empregos (30,7%); e serviços – 4.284 empregos (30,5%) (Ministério do Trabalho, 2023).

Observe-se, nesse sentido, que o setor lojista (na designação utilizada pelo Novo CAGED inserido nas atividades de comércio) compreende aproximadamente 30% da força-de-trabalho empregada formalmente em Cachoeira do Sul. Um dado que não indica a totalidade de trabalhadores ocupados no setor lojista do município (na medida em que os dados do Novo CAGED não compreendem os trabalhadores informais, sem carteira

¹ A região que compreende o Conselho Regional de Desenvolvimento do Jacuí Centro está formada pelos seguintes municípios: Novo Cabrais, Cerro Branco, Paraíso do Sul, Vila Nova do Sul, Restinga Seca, São Sepé e Cachoeira do Sul (Gov./RS, 2017).

assinada), mas que é uma referência que assinala a importância do setor na constituição do mercado de trabalho do município.

A análise das mudanças que ocorrem no trabalho, nos mercados de trabalho e nas condições de trabalho que as pessoas encontram nos diferentes setores da economia não é, evidentemente, nova em diferentes campos do conhecimento, não somente nas ciências sociais. Já há muitas décadas, num contexto de reestruturação capitalista nos modos de trabalhar e de produzir, uma vasta bibliografia se constituiu, abordando, com diferentes perspectivas teórico-metodológicas, diferentes temáticas. Sob o ponto de vista da construção do problema que orientou a construção da Dissertação de Mestrado aqui apresentada, considerou-se algumas das principais perspectivas teórico-metodológicas que estão presentes no debate sobre reestruturação produtiva e sobre reformas (neoliberais) nas legislações trabalhistas, bem como suas implicações sobre o trabalho e sobre os trabalhadores.

Em relação às implicações da dinâmica de mudanças capitalistas nos modos de organização do trabalho e da produção, já há décadas é possível encontrar, também a partir de diferentes perspectivas teóricas, uma ampla bibliografia que relativa os efeitos das transformações tecnológicas e organizacionais, impulsionadas no capitalismo, sobre o trabalho e sobre as pessoas que vivem do trabalho. Perspectivas que compreendem desde leituras acerca da existência de uma “sociedade pós-industrial”, até aquelas que apostam num “modelo de competência” como uma estratégia necessária (às pessoas que vivem do trabalho) e decorrente de um contexto de mudanças no trabalho e nas formas capitalistas de organização do trabalho e da produção.

Os teóricos da “sociedade pós-industrial” não ignoram contradições presentes na dinâmica de desenvolvimento das sociedades contemporâneas, mas se apegam a previsões sociais que relativizam o que, efetivamente, ocorre no curso histórico. Desde a década de 1950, quando Daniel Bell lançou seu “advento da sociedade pós-industrial” (Bell, 1973), até as reflexões de Domênico de Masi sobre uma sociedade do “ócio criativo”, as perspectivas “pós-industriais” apostam em soluções do próprio mercado (ou, então, políticas) para o desemprego estrutural e para as possibilidades de precarização dos empregos. Assim, espera-se que o desemprego que as inovações tecnológicas provocam, num contexto de relações sociais capitalistas, sejam compensados pelo desenvolvimento de outras necessidades, outros setores, em especial na área dos serviços (Bell, 1973). Nessa mesma direção, espera-se que as inovações tecnológicas “absorvam

o trabalho repetido da mera execução (seja ele físico ou intelectual)”, restando aos trabalhadores “o monopólio do trabalho criativo, que empenha mais o cérebro do que os músculos” (Masi, 1999, p. 224). No âmbito da organização do processo de trabalho, espera-se que a fadiga física seja eliminada, que se observe uma redução da jornada de trabalho, que as necessidades “pós-materiais” sejam motivadoras para e no trabalho, que as hierarquias sejam flexibilizadas, que os “profissionais” tenham maior autonomia (Masi, 1999, p. 224-5). Enfim, espera-se que as organizações capitalistas, onde o trabalho assalariado se desenvolve, ou com as quais a maioria das formas de empregabilidade se vinculam, sejam do tipo “holográfico”, “na qual reina a máxima difusão das informações e a possibilidade de intercâmbio das tarefas”; que seja um trabalho em rede, onde a especialização, a linha de montagem, a pirâmide funcional, “perdem força”, dando espaço para formas mais participativas e mais comprometidas com a qualificação do trabalho e dos trabalhadores (Masi, 1999, p. 226).

Também dessas expectativas quanto aos efeitos das transformações tecnológicas e organizacionais sobre o trabalho e as pessoas que vivem do trabalho (considerados contraditórios, mas definidos a partir de uma boa dose de esperança positiva), se desenvolvem as teses que se agrupam em torno do que é chamado de “modelo de competência”. Uma perspectiva que, em linhas gerais, relativiza a importância do desemprego estrutural e da precarização do trabalho nas sociedades contemporâneas, bem como as causas estruturais desses fenômenos, apostando num pressuposto de que, num contexto de transformações tecnológicas e organizacionais, o que se espera (e se cobra) dos trabalhadores é um ato de adaptação e de resiliência, com o desenvolvimento das competências que decorrem como necessidades dessas transformações. A empregabilidade, assim, num contexto de transformações tecnológicas e organizacionais, depende da capacidade dos indivíduos se adaptarem às mudanças, aproveitando, inclusive, as oportunidades que delas decorrem (Ferreti, 2004).

O modelo de competências é uma concepção de qualificação profissional que guarda compromissos com uma perspectiva essencialista de qualificação, a qual vincula qualificação com as mudanças que ocorrem no mercado capitalista de trabalho (respostas às demandas da produção capitalista) (Ferreti, 2004). Desenvolvido a partir da década de 1970, num contexto de crise do modelo fordista e de afirmação de novos modelos de gestão do trabalho da produção (comprometidos com a flexibilização dos processos e do uso da força de trabalho), o modelo de competências relativiza o conceito de qualificação

(vinculada a uma operação ou uma profissão) para enfatizar a noção de competência, amplamente identificada com atitudes comportamentais, decorrentes de exigências colocadas por padrões flexíveis de organização do trabalho e da produção (Zarifian, 2001). Valoriza-se, assim, o saber-fazer, o saber-saber, o saber-gerencial. Mas valoriza-se, principalmente, o saber comportamental, no sentido do desenvolvimento de atitudes, valores, experiências esperadas e exigidas por uma cultura da inovação, da flexibilidade, da competitividade, da individualização das responsabilidades. Como indica Philippe Zarifian, enquanto a qualificação é a “caixa de ferramentas”, a competência “diz respeito à maneira de utilizar concretamente essa caixa de ferramentas, de empregá-la” (Zarifian, 2001, p. 36).

O modelo de competências, no entanto, não pode ser compreendido apenas como uma nova estratégia de qualificação dos trabalhadores, para que possam operar em ambientes mais “flexíveis” de organização do trabalho e da produção. Trata-se de um modelo de construção da subjetividade do trabalhador. Como destaca Zarifian (2003, 2009, 2011), a competência compreende uma “faculdade” de mobilizar redes de atores em volta de situações, compartilhando desafios e assumindo responsabilidades; capacidade de tomar iniciativa e responsabilizar-se em situações profissionais com as quais o indivíduo se defronta, utilizando-se de uma inteligência prática e dos conhecimentos adquiridos; ter condições de mobilizar sua “caixa de ferramenta”, sobretudo em situações desafiantes, visando seu desenvolvimento profissional e pessoal nesses contextos de adversidade.

Resulta dessa concepção que, num contexto de transformações tecnológicas e organizacionais, um dos principais problemas que os trabalhadores enfrentam está relacionado às mudanças que daí decorrem em termos de condições desejadas para se oferecerem no mercado de trabalho. Nesse contexto de mudanças, a “empregabilidade” requer um conjunto de competências e habilidades necessárias para que um indivíduo possa conquistar e manter um trabalho; ou, então, encontrar uma nova colocação, em caso de vivenciar a experiência do desemprego (Campos et. al, 2008). Daí a funcionalidade política e ideológica do modelo de competências, na medida em que desloca a discussão sobre as implicações das transformações capitalistas nas formas de organização da produção e do trabalho para a esfera da “qualificação”, ou da falta de qualificação da mercadoria força-de-trabalho. Mercadoria força-de-trabalho que deve assumir a responsabilidade, juntamente com o Estado, com o desenvolvimento das competências

necessárias para colocá-la numa condição favorável às exigências e necessidades impostas pela lógica de reprodução do capital.

Ora, uma análise atenta às condições históricas de reestruturação dos modos capitalistas de organização do trabalho, da produção, do Estado, certamente não tem muitas dificuldades para indicar os limites das apostas que decorrem tanto das perspectivas pós-industriais quanto do modelo de competência. O processo de reestruturação capitalista, já em curso há algumas décadas (pelo menos desde a década de 1970, quando o padrão fordista entrou em crise) (Harvey, 1994), mesmo nos “países capitalistas centrais”, está na base do desemprego estrutural, do crescimento de diferentes formas de empregabilidade caracterizadas pela vulnerabilidade, do comprometimento dos salários, do crescente distanciamento em relação a mecanismos de proteção do trabalho, da cada vez maior fragilidade das instituições de representação e de defesa dos interesses dos trabalhadores (Mattoso, 1990; Antunes, 2002, 2005, 2009, 2018; Alves, 2000; Stading, 2017; Harvey, 1994). Esse é um processo histórico que não consegue ser remediado pelo desenvolvimento de outros setores e outras atividades profissionais (que têm surgido e crescido também produzindo formas precárias de inserção e de permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho), nem por uma crescente adaptação das pessoas que vivem do trabalho à cultura de competência que o capital propõe.

Esse processo de “precarização do trabalho” atinge trabalhadores de diferentes setores econômicos, não somente da indústria, em diferentes posições da estrutura de empregos, inclusive trabalhadores com níveis mais elevados de escolarização e em atividades mais diretamente vinculadas à produção do conhecimento.

Essa é uma condição de precarização do trabalho, portanto, que alcança um cada vez maior número de pessoas que vivem do trabalho, mas que não se resume àquelas que já se encontram em situação de precarização. Pois, como bem lembrava Zygmunt Bauman, “no mundo do desemprego estrutural ninguém pode se sentir verdadeiramente seguro”; “pelo menos psicologicamente”, todos “são afetados, ainda que “obliquamente”. E a “palavra do dia”, flexibilização, “anuncia empregos sem segurança, compromissos ou direitos, que oferecem apenas contratos a prazo fixo ou renováveis, demissão sem aviso prévio e nenhum direito à compensação” (Bauman, 2001, p. 185). Uma condição histórica que expressa o que, nas últimas décadas, tem sido amplamente enfatizado nas ciências sociais (Bourdieu, 1998; Bauman, 2001; Druck, 2011; Stading, 2017; Antunes, 2018)

como uma experiência combinada de falta de garantias (de trabalho, de profissão, de renda, de condições de sobrevivência), de incertezas (quanto à continuação e relativa estabilidade futura, no trabalho e nos projetos de vida) e de inseguranças (quanto à inserção e permanência no mercado, à renda, a garantias legais e de proteção no trabalho).

Em relação às reformas (neoliberais) nas legislações trabalhistas, também é possível encontrar diferentes perspectivas teórico-metodológicas na análise de suas implicações sobre os mercados de trabalho e sobre as pessoas que vivem do trabalho. O projeto neoliberal de desregulamentação, privatização e flexibilização das relações trabalhistas sempre encontrou nos espaços acadêmicos e científicos diferentes teóricos e perspectivas de sustentação. No Brasil, já há muito tempo é possível encontrar construções teóricas críticas às formas históricas de regulação estatal das relações de trabalho, responsabilizadas por muitos problemas que estão presentes no mercado de trabalho brasileiro (desemprego, informalidade, baixos salários, alta rotatividade etc.); e de defesa de “formas modernas” de relações entre o capital e o trabalho, definidas como formas mais “flexíveis” e atentas à “cultura flexível” que está presente nas estratégias contemporâneas de organização da economia e da sociedade (Pastore, 1994).

A regulação pública das relações trabalhistas, a partir dessas perspectivas teóricas, representa um modelo rígido, mas também ultrapassado, que não se sustenta mais num contexto histórico de “modernização” das relações trabalhistas. Um contexto histórico que exige maior flexibilidade e o fortalecimento dos mecanismos de autorresolução dos conflitos na relação entre capital e trabalho; ou seja, uma maior importância às negociações coletivas, que preferencialmente devem ocorrer de forma descentralizadas e, inclusive, levando-se em consideração as realidades locais, das empresas (Pastore, 1994).

A partir dessas perspectivas, assim, o enfrentamento de muitos problemas existentes no mercado de trabalho requer, por um lado, a flexibilização dos contratos de trabalho, através da simplificação da legislação trabalhista, de fundamental importância para a criação de condições favoráveis ao aumento da produtividade e da competitividade das empresas; mas, também, para fomentar a criação de empregos, ao desobstruir os canais de entrada e reentrada dos trabalhadores no mercado de trabalho. Por outro lado, considera-se importante estimular uma forma de regulação das relações de trabalho que se baseie na negociação direta entre trabalhadores e empregadores, de preferência dentro das próprias firmas, com base na “cooperação entre essas duas categorias”, sendo o

Estado responsável apenas por assegurar o funcionamento do mercado de trabalho (Pastore, 1994).

Se as reformas neoliberais nas legislações trabalhistas encontram guarida nos meios acadêmicos e científicos, elas também são objeto de muitas críticas. No Brasil, mais recentemente, já num contexto da contrarreforma trabalhista realizada durante o governo de Michel Temer (2016 – 2018), diferentes autores (Antunes, 2020; Krein, Oliveira, Filgueiras, 2019) têm indicado várias questões que permitem uma compreensão do quanto aquela “contrarreforma” está comprometida com um curso de precarização do trabalho no país.

Primeiro, por que efetivamente a “reforma de 2017” foi uma contrarreforma trabalhista, expressando a hegemonia de amplos setores da burguesia no país que, desde os anos 1990, tinham uma agenda de retirada de direitos trabalhistas conquistados pelas lutas dos trabalhadores e de defesa de uma “maior liberdade” para as empresas definirem as condições de contratação e de uso da força-de-trabalho (Cadoná, 2009). Através da contrarreforma trabalhista aprovada em 2017 foram introduzidas dezenas de modificações na legislação trabalhista no país. Alterando leis relacionadas: às férias, à jornada de trabalho, ao descanso, à remuneração, aos planos de cargos e salários, ao transporte, ao trabalho intermitente, ao trabalho remoto, ao trabalho parcial, às negociações entre trabalhadores e empregadores, ao prazo de validade das normas coletivas, à representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, às demissões, à contribuição sindical, à terceirização, à participação dos sindicatos no momento das rescisões contratuais, às ações na justiça (Brasil, 2017).

Segundo, por que as mudanças promovidas pela contrarreforma trabalhista de 2017 simbolizam a efetivação de um projeto de (des) regulamentação do mercado de trabalho no país, no qual pelo menos quatro pontos são fundamentais: 1. a naturalização de novas formas de contratação do trabalho, formas atípicas (terceirização, contratos temporários, “pejotização” do trabalho, trabalho intermitente), fora do contrato padrão estabelecido anteriormente, em cuja base estava o pressuposto de (um certo) controle público das relações capital e trabalho; 2. a despadroneização da jornada de trabalho, garantindo-se maior liberdade para as empresas organizarem o tempo de trabalho dos trabalhadores (banco de horas, trabalho em finais de semana com possibilidade de compensação, jornadas flexíveis etc.); 3. o avanço da remuneração por pagamento não salarial (através de bônus como, por exemplo, a “participação nos lucros e resultados”),

de modo a diminuir a incidência dos custos trabalhistas na remuneração dos trabalhadores; 4. o ataque sistemático aos sindicatos e às instituições públicas de regulamentação do mercado de trabalho, que atuam visando garantir um mínimo de proteção aos trabalhadores (a transformação da contribuição sindical em “contribuição opcional”, a relativização da participação dos sindicatos nas relações diretas entre trabalhador e empresa, o aumento de riscos – para os trabalhadores – no acesso à justiça do trabalho) (Krein, Oliveira, Filgueiras, 2019).

O processo de precarização do trabalho, que decorre das transformações capitalistas nos modos de organização do trabalho e da produção, legitimado pela funcionalidade das mudanças impostas pelo Estado capitalista às legislações trabalhistas, numa direção de desregulamentação, privatização e flexibilização, dá visibilidade histórica ao que Ricardo Antunes denomina “nova morfologia do trabalho”. Uma nova realidade de trabalho que é “desenhada” por dinâmicas de subcontratação, de “sistemas flexíveis” de relações de trabalho e de uso da força-de-trabalho, de inovações tecnológicas e organizacionais que resultam em condições de maior vulnerabilidade para os trabalhadores, tanto em seus movimentos de oferta de sua força de trabalho, quando nas formas de inserção nos processos de trabalho e de produção (Antunes, 1999; 2002; 2009; 2013).

O processo de reestruturação produtiva imposta pelo capital, nesse sentido, implica novas formas de valorização do valor que trazem “embutidos novos mecanismos geradores de trabalho excedente, ao mesmo tempo que expulsam da produção uma infinidade de trabalhadores que se tornam sobrantes, descartáveis” (Antunes, 2013, p. 14). Numa “processualidade multitendencial”, ao mesmo tempo em que um contingente cada vez maior de pessoas é descartado, observa-se também a expansão “de novos modos de extração do sobretrabalho, capazes de articular um maquinário altamente avançado” com formas de organização do trabalho que colocam as pessoas que vivem do trabalho numa condição não somente insegura, mas também indignas (altas jornadas de trabalho, condições insalubres, intensificação do trabalho, baixos salários, distanciamento de legislações de proteção do trabalho etc.) (Antunes, 2013, 2020).

Essa nova “morfologia do trabalho”, portanto, expressa um processo de transformação nos modos capitalistas de organização do processo de trabalho, de produção de espaços “geradores de mais-valor”, no qual “a *subsunção do trabalho ao mundo maquínico* [...], o trabalho estável, herdeiro da fase taylorista-fordista,

relativamente moldado pela contratação e pela regulamentação”, é substituído pelas mais diversas formas de informalidade, tais como “o *trabalho atípico*, os trabalhos terceirizados [...], o ‘cooperativismo’, o ‘empreendedorismo’, o ‘trabalho voluntário’ etc.” (Antunes, 2013, p. 14. Grifos no original). Ao mesmo tempo que abrange essas mais diversas formas de informalidade, essa nova morfologia do trabalho amplia “o universo do *trabalho invisibilizado*” e potencializa “novos mecanismos geradores de *valor* – ainda que com *aparência de não valor* – a partir de novos e velhos mecanismos de intensificação (quando não de *autoexploração*) do trabalho” (Antunes, 2013, p. 14-15. Grifos no original).

Claro que a identificação desse processo de construção de uma nova morfologia do trabalho, que decorre do dinâmica histórica de reestruturação do capitalismo ocorrido já a partir das últimas décadas do século XX, é de grande importância na análise dos traços gerais que definem esse processo, bem como suas repercussões no mundo do trabalho. Porém, se a análise precisa estar atenta a essas tendências gerais, às uniformidades e aos padrões construídos, é importante também que não se descuide das singularidades históricas, manifestadas essas na forma como agem e reagem (diante do próprio processo de reestruturação do modo de produção capitalista) empresas, setores econômicos, instituições, classes sociais, regiões.

E foi nessa direção que a problemática de pesquisa que orientou a construção da Dissertação de Mestrado foi apresentada. Como esse processo de mudanças no mercado de trabalho e nas condições de inserção das pessoas nos processos de trabalho e produção se fazem presentes no setor lojista? E mais, como esse processo de mudança se faz presente num espaço local no qual não estão grandes empresas varejistas, mas constituído por pequenos e médios estabelecimentos, muitas vezes resultantes das próprias experiências familiares de atuação no comércio? Essas foram as preocupações que, sob o ponto de vista da pergunta-problema, assim foi configurada: como a dinâmica de reestruturação produtiva, expressão de mudanças tecnológicas e organizacionais, somada à contrarreforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017, repercutiu na morfologia do trabalho do setor lojista do município de Cachoeira do Sul?

Uma problemática de pesquisa que indicou, então, o objetivo geral da Dissertação, qual seja: investigar como a dinâmica de reestruturação produtiva, expressão de mudanças tecnológicas e organizacionais, somada à contrarreforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017, repercutiu na morfologia do trabalho do setor lojista do município de

Cachoeira do Sul. Definindo-se, a partir desse objetivo geral, os seguintes objetivos específicos: analisar como está organizado o comércio lojista de Cachoeira do Sul, em especial no que diz respeito ao tamanho e à capacidade de empregabilidade dos estabelecimentos; investigar as transformações tecnológicas e organizacionais realizadas no setor lojista de Cachoeira do Sul na última década; compreender como a reforma trabalhista realizada no Brasil em 2017 repercutiu nas relações de trabalho do setor lojista de Cachoeira do Sul; analisar as mudanças que têm ocorrido no trabalho e no mercado de trabalho do setor lojista de Cachoeira do Sul em termos de emprego e desemprego, formas de empregabilidade e formas de contratação; investigar quais são as expressões da nova morfologia do trabalho, presentes e implicadas nos modos de organização do trabalho e da produção do setor lojista de Cachoeira do Sul.

Importante destacar que essa proposta de análise sobre a nova morfologia do trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul, sob o ponto de vista de sua importância, remete, pelo menos, a três questões principais.

A primeira delas está diretamente vinculada às transformações que ocorrem no mercado de trabalho e, em especial, nas condições de trabalho num contexto de reestruturação produtiva e, no caso brasileiro, de uma ainda recente reforma trabalhista que promoveu desregulamentações, privatizações nas relações capital e trabalho, flexibilização da legislação.

O processo de reestruturação produtiva, ainda que expressão de mudanças já ocorridas há décadas, não é um fenômeno do passado. Nesses últimos anos, num contexto de pandemia da COVID-19, inclusive, muitas transformações nos espaços de trabalho ocorreram e ocorrem, tanto em decorrência de novas tecnologias (a intensificação no uso das tecnologias de informação que têm resultado em formas cada vez mais “flexíveis” de trabalho, cuja expressão simbólica é a expansão do trabalho para empresas de aplicativos), quanto de formas de organização do trabalho que vão sendo experimentadas pelas empresas (o trabalho híbrido, por exemplo, que se desenvolve no contexto da pandemia).

A “reforma trabalhista”, realizada no Brasil em 2017, também é um processo recente, e a produção acadêmica é incipiente, não conseguindo contemplar (ainda) as diversas realidades e especificidades territoriais do país. Inclusive, não se pode esquecer que há um forte apelo ideológico no país para que se entenda as mudanças na legislação como resultado de um processo natural, de “modernização”, o que limita o

questionamento e a problematização dos efeitos daquela reforma sobre as pessoas que vivem do trabalho. É necessário, portanto, resgatar esse processo histórico, analisando quais as novas leis passaram de legislação a vivências concretas, alimentando-se essas análises com dados empíricos e vinculados a diferentes realidades (tanto setoriais quanto espaciais).

A segunda delas é de ordem teórica e bibliográfica. Nesse sentido, há consciência de que o processo de reestruturação do capitalismo, há décadas expressão de uma processualidade histórica de mudanças no “mundo do trabalho”, tem sido objeto de estudos que contemplam, inclusive, como esse processo se manifesta em diferentes setores e em diferentes situações escalares (âmbito local, regional, nacional). No caso brasileiro, registre-se as pesquisas e estudos que, pelo menos desde a primeira década deste século XXI, vem sendo coordenado por Ricardo Antunes, num trabalho que tem como objetivo analisar “riquezas e misérias do trabalho” no país (Antunes, 2006; 2013; 2019). Nesses estudos, importante destacar que diferentes setores são contemplados, desde setores industriais, setores do comércio, setores dos serviços. Mas, em que pese essa diversidade de preocupação, ainda se observa que poucos estudos se ocupam com o setor lojista, enquanto um subsetor do comércio varejista. O que ganha ainda maior importância se considerado que as pesquisas existentes tendem a contemplar cidades localizadas nas regiões metropolitanas e nas principais cidades médias do país, descuidando-se das cidades pequenas ou, então, que não têm uma projeção regional de maior destaque.

Essa última observação, então, remete a uma terceira questão, que precisa ser considerada na análise da importância da Dissertação de Mestrado aqui apresentada. Ou seja, a perspectiva regional da proposta, que a vincula diretamente ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, campo de conhecimento no qual a Dissertação se desenvolve.

Nessa direção, considere-se que a análise das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho numa cidade do interior do Rio Grande do Sul, como é o caso de Cachoeira do Sul, permite que se coloque em questão as diferentes escalas desse processo de mudanças. Como indicado anteriormente, se as análises devem estar atentas aos padrões, ao que se coloca como tendência geral das mudanças, não pode relativizar as singularidades, as particularidades que decorrem dos contextos locais, regionais de organização da economia, da sociedade, da política, da cultura. Essa preocupação remete

diretamente ao conceito de territorialização, compreendido enquanto um “processo de constituição” de “territórios num dado espaço geográfico através da apropriação material ou simbólica, do uso e da identificação material e imaterial”, resultantes de “dinâmicas e/ou lógicas políticas sociais, econômicas ou culturais” (Silveira, 2020, p. 47). Nessa direção, na análise de dinâmicas de desenvolvimento regional “se faz importante identificar e compreender como ocorrem as territorializações dos distintos agentes sociais [...] no espaço geográfico, como eles se enraízam, se vinculam, se identificam, pertencem ao território regional” (Silveira, 2020, p. 47). O que abre a possibilidade de uma compreensão de como ocorre efetivamente o processo de reestruturação produtiva e de mudanças nas legislações trabalhistas num determinado setor econômico, localizado numa determinada cidade, numa determinada região. Não a partir do pressuposto de que nesses espaços se reproduzem, de forma mecânica, o que é observado em escalas maiores, mas a partir do pressuposto de que há um processo dialético entre a totalidade e as particularidades, onde os espaços locais e regionais são mediações entre essas duas dimensões da realidade.

Cabe apresentar, ainda, neste texto de introdução, quais foram os procedimentos metodológicos adotados na realização da pesquisa que compreendeu o trabalho de construção da Dissertação. Nessa direção, destaque-se duas questões: a primeira delas está relacionada ao método de abordagem; e a segunda diz respeito ao tipo de pesquisa e às técnicas de levantamento de dados utilizadas.

Em relação ao método de abordagem, é importante considerar que os resultados de uma pesquisa estão, em grande parte, vinculados ao ponto de partida de quem pesquisa e ao recorte teórico-metodológico utilizado tanto na construção da problemática quanto na coleta e na interpretação dos dados. A abordagem metodológica, nesse sentido, expressa escolhas de quem pesquisa, tanto no que diz respeito à sua visão acerca da realidade, da dinâmica histórica de desenvolvimento das comunidades/sociedades, quanto no que diz respeito à sua visão acerca da ciência e da importância dessa não somente para a compreensão, mas, também, para a transformação da realidade.

O método de abordagem que orienta o processo de construção de conhecimento apresentado nesta Dissertação é o materialismo histórico. Um método de abordagem que, como é conhecido, remete à construção teórica de Karl Marx e seu projeto de análise crítica do modo de produção capitalista. Marx, ainda em sua construção teórica, indicou algumas das principais conotações do materialismo histórico, enquanto método de

abordagem dos fenômenos histórico-sociais: a centralidade da práxis humana na análise, condicionada, mas também transformadora da realidade; o compromisso com uma análise histórica concreta, contrapondo-se à reflexão filosófica abstrata; a não aceitação da autonomia das ideias na vida social (Bottomore et. al., 1988, p. 254).

Assim, as pesquisas que adotam o materialismo histórico como método de abordagem devem ter claro que algumas condições precisam ser atendidas: a) que a existência da realidade independente da consciência que se tem dela (a realidade, portanto, tem uma objetividade); b) que, além de ser objetiva, a realidade é dinâmica, está em permanente mudança; c) que a dinâmica da realidade não resulta de uma força externa, mas, ao contrário, é resultado da própria constituição da realidade, marcada que é por contradições; d) que os procedimentos de pesquisa adotados devem partir da contemplação dos fenômenos (do concreto), para, então, penetrar na dimensão abstrata dos mesmos, analisando-os em sua totalidade, nas suas partes constituintes, na relação entre as partes e entre essas e o todo (concreto abstrato) e, por fim, voltar-se ao concreto, agora não mais como uma realidade imediata, mas como uma realidade concreta pensada, compreendida em sua complexidade, nos seus aspectos essenciais e em suas possibilidades, naquilo que é universal e singular, necessário e contingente (concreto pensado) (Triviños, 1992, p. 49 e seg.).

No trabalho de compreensão dos fenômenos, num movimento que parte do concreto, voltando-se a ele como um concreto pensado, algumas categorias são fundamentais: a totalidade, a historicidade, a mediação, a contradição. Nesse sentido, compreender a realidade a partir de sua totalidade requer a apreensão de um conjunto amplo de relações, particularidades e detalhes que são captados numa totalidade que é sempre uma totalidade de totalidades. A partir da historicidade tem-se que a realidade não é abstrata, mas está situada no tempo e no espaço, é constituinte e constituída por relações que são históricas. Essa análise requer, também, atenção às mediações entre as partes e o todo, pois a mediação permite que se estabeleçam as conexões entre os diferentes aspectos que caracterizam a realidade, já que a totalidade existe nas e através das mediações, pelas quais as partes específicas (totalidades parciais) estão relacionadas, numa série de determinações recíprocas que se modificam constantemente (Masson, 2012, p. 4). E com a contradição compreende-se que a realidade, que está em constante mudança (do que resulta que ela pode ser transformada), tem uma dinâmica que decorre de suas próprias

contradições, da presença de aspectos e tendências contraditórios que permitem que a realidade passe de um estado para outro. (Masson, 2012, p. 4-5).

É com esses pressupostos, portanto, que se analisou a nova morfologia do trabalho no setor de vestuários de Cachoeira do Sul, num contexto histórico de transformações nos modos capitalistas de organização do trabalho e da produção. E se analisou a partir de uma compreensão da dinâmica histórica do capitalismo na formação social brasileira, com atenção especial às transformações que ocorreram principalmente a partir dos anos 1990. Num movimento de análise que não se descuida, no entanto, das singularidades e particularidades que se definem (e se redefinem) a partir das experiências concretas do setor vestuário, do município de Cachoeira do Sul, da região em que está situado o município de Cachoeira do Sul.

Em relação aos procedimentos metodológicos utilizados para o levantamento dos dados, que sustentam empiricamente a análise construída, pelo menos três frentes de levantamento foram consideradas.

A primeira está relacionada à pesquisa bibliográfica, realizada com o objetivo de contextualizar a dinâmica histórica do capitalismo no Brasil, em especial nas últimas décadas, com intuito de compreender os condicionamentos dessa dinâmica histórica sobre o mercado de trabalho no país, em especial em cidades médias, como é o caso de Cachoeira do Sul. Nessa direção é importante analisar o processo de reestruturação do capitalismo no país, tanto no que diz respeito às mudanças nos modos de organização do trabalho, da produção, da economia, quanto no que diz respeito às novas institucionalidades que estão implicadas nas mudanças que ocorrem no Estado e em suas formas de intervenção na dinâmica de desenvolvimento do capitalismo no país. Mas, ao mesmo tempo, essa análise deu conta de como esse processo de reestruturação do capitalismo no país condiciona as formas de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, as formas de empregabilidade, o regramento das relações capital e trabalho, o modo como os trabalhadores são inseridos e participam nos processos de trabalho e de produção.

A segunda delas está relacionada especificamente ao mercado de trabalho de Cachoeira do Sul. Nesse sentido, foi realizado um levantamento de dados tanto da população do município quanto da conformação de seu mercado de trabalho, identificando as formas de inserção dos trabalhadores, no mercado formal e no mercado informal, a distribuição do trabalho nos diferentes setores da economia, o lugar que o

setor lojista ocupa nessa conformação, bem como outras características importante para uma maior compreensão do trabalho no município. Para essa análise foram considerados dados secundários, tanto do IBGE, em especial dados do último Censo Demográfico (realizado em 2022), quanto do Caged, esses últimos diretamente vinculados ao mercado de trabalho.

A terceira frente de levantamento de dados está relacionada mais diretamente aos objetivos específicos da Dissertação, que remetem à análise da morfologia do trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul e que requereram dados primários, levantados através da utilização de diferentes técnicas de pesquisa, com trabalhadores que atuam no setor lojista.

Assim, com o objetivo de conhecer as formas de inserção e de permanência dos trabalhadores que atuam no setor lojista de Cachoeira do Sul, mas também suas condições e relações de trabalho, foi aplicado um formulário de pesquisa com uma amostra de trabalhadores. Amostra que tomou como referência o número de trabalhadores que atuam no setor do comércio de Cachoeira do Sul (como indicado anteriormente, segundo dados do Caged, em 2023 4.318 trabalhadores atuavam no setor de comércio do município) e que compreendeu 100 formulários de pesquisa (de modo que os dados são apresentados com uma margem de erro de dez pontos percentuais, com um nível de confiança de 95%) (Qualtrics.xm, 2023). Formulário que foi estruturado a partir dos seguintes eixos temáticos: 1. perfil sociodemográfico dos trabalhadores; 2. condições de empregabilidade; 3. condições de inserção no processo de trabalho; 4. condições de trabalho; 5. mudanças na organização do processo de trabalho e de produção nos últimos anos (cinco anos); 6. condições de contrato de trabalho; 7. condições de representação sociopolítica.

Por fim, cabe ainda indicar como o texto da Dissertação foi estruturado, visando apresentar tanto os pressupostos teóricos que sustentam a análise proposta, quanto a análise construída a partir do material empírico considerado.

A Dissertação foi estruturada em dois capítulos, além deste texto de introdução e das considerações finais. No primeiro, são apresentadas as principais questões teóricas que foram enfrentadas ao longo do trabalho: o padrão neoliberal de desenvolvimento capitalista no Brasil, a dinâmica de reestruturação produtiva observada a partir das últimas décadas do século XX, as mudanças no mercado de trabalho brasileiro a partir dos anos 1990 e a discussão teórica sobre o trabalho e a nova morfologia do trabalho no Brasil. NO

segundo capítulo, já como resultado da pesquisa realizada, dedica-se à análise da “nova morfologia do trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul”, ocupando-se com as transformações ocorridas nos últimos tempos no mercado de trabalho, o lugar do setor lojista no mercado de trabalho e morfologia do trabalho no setor lojista do município.

2 PADRÃO NEOLIBERAL DE DESENVOLVIMENTO CAPITALISTA NO BRASIL E AS MUDANÇAS NA MORFOLOGIA DO TRABALHO

A instabilidade e a insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho. Vide a experiência britânica do *zero hour contract* (contrato de zero hora), o novo sonho do empresariado global. Trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demandas, basta uma chamada e os trabalhadores e as trabalhadoras devem estar on-line para atender o trabalho intermitente [...] (Ricardo Antunes, *O privilégio da servidão*, p. 23).

Este capítulo da Dissertação será dedicado à revisão bibliográfica e teórica, especialmente com o objetivo de apresentar alguns pontos de partida que conduziram o trabalho de investigação sobre as novas morfologias do trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul. Consciente da amplitude da bibliografia já existente sobre as mudanças na morfologia do trabalho num contexto histórico de expansão do padrão neoliberal de desenvolvimento do capitalismo, a revisão bibliográfica considera alguns autores que mais diretamente contribuíram para, por um lado, a contextualização histórica das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho já há algumas décadas; e, por outro lado, para uma maior e melhor compreensão do que se está falando quando se refere a novas morfologias do trabalho, em especial quando se considera a formação social brasileira.

Importante destacar que o caráter dependente do capitalismo no Brasil nunca implicou uma dinâmica de integração das pessoas que vivem do trabalho; ainda que, de modo restrito, parcelas das classes trabalhadoras do país foram integradas no padrão desenvolvimentista iniciado ainda nas décadas de 1930/1940. O aprofundamento da dependência no país a partir das décadas de 1960/1970, para a maioria das pessoas que vivem do trabalho no país, teve como consequência o aumento das desigualdades sociais,

o empobrecimento e a precarização ainda maiores das condições de vida e de trabalho (Cano, 2000).

E foi naquele contexto histórico de aprofundamento das desigualdades no país que se observou um amplo movimento sociopolítico de contestação do regime autoritário iniciado em 1964, que resultou na "abertura política", em 1985, e num frágil processo de democratização a partir de então, cujo ápice, para as pessoas que vivem do trabalho, foi a elaboração da Constituição de 1988. Embora não tenha avançado o quanto a maioria dos movimentos sociais vinculados às classes populares e de trabalhadoras esperavam, aquela Constituição afirmou a possibilidade de um tempo de direitos sociais e trabalhistas; expressos, por exemplo, na criação do SUS (Sistema Único de Saúde) e nos avanços conquistados na própria legislação trabalhista.

O processo de “democratização” no país, no entanto, foi acompanhado pela crescente hegemonia da orientação neoliberal na definição das políticas governamentais, já a partir do início da década de 1990. Em que pese o período de retomada da orientação desenvolvimentista, durante os governos liderados pelo Partido dos Trabalhadores (PT), entre 2003 e 2015, as expectativas de democratização do capitalismo no país foram frustradas, em virtude da orientação neoliberal que alcançou crescente hegemonia no país, fragilizando a atuação do Estado, em especial no que diz respeito à sua atuação visando ampliar e garantir direitos sociais.

Para as pessoas que vivem do trabalho, a orientação neoliberal das políticas governamentais se manifestou através de uma crescente precarização do trabalho. Precarização que se objetivou através de diferentes formas de insegurança: a insegurança no mercado de trabalho, expressão do crescimento e permanência do desemprego no país; a insegurança nos empregos, dado o crescimento de diferentes formas de empregabilidade caracterizadas pela vulnerabilidade; a insegurança na renda, dado o comprometimento do poder aquisitivo dos salários; a insegurança nos contratos de trabalho, em virtude do aumento de trabalhadores e trabalhadoras sem proteção legal no trabalho; a insegurança na representação do trabalho, em virtude da fragilização que, naquele contexto, instituições de representação dos interesses dos trabalhadores enfrentaram (sindicatos, em especial) (Dieese, 2001).

2.1 O Padrão Neoliberal na Dinâmica Histórica do Capitalismo no Brasil

Olhado numa perspectiva histórica, as duas primeiras décadas do século XX tiveram grande importância na configuração de um padrão de desenvolvimento industrial do capitalismo no Brasil. Até então, o padrão primário-exportador da economia brasileira garantia uma condição histórica na qual o Estado pouco intervinha na economia, as oligarquias regionais dividiam o poder, a maioria da população estava excluída da dinâmica de desenvolvimento (na década de 1920, o país tinha 35 milhões de habitantes, dos quais 75% analfabetos), o “capitalismo brasileiro” se reproduzia a partir de uma lógica de exportação de produtos primários (café, em especial) e de importação de produtos manufaturados (Cano, 2000, p. 159).

A crise estrutural do modo de produção capitalista de 1929 foi fundamental para desencadear um processo de transição do padrão agroexportador para um novo padrão de acumulação no país (Prado Jr., 1984). Assim, a partir de 1930, um novo arranjo de classes comprometeu-se com um modelo de acumulação capitalista, organizado com o interesse de promover a expansão industrial e atender necessidades endógenas do desenvolvimento capitalista no país. Um modelo de acumulação capitalista no qual o Estado assumiu o lugar de agente principal, tanto sob o ponto de vista do planejamento do desenvolvimento econômico, quanto sob o ponto de vista da organização do mercado de trabalho, através do disciplinamento da força-de-trabalho (para o qual a criação da CLT – Consolidação da Legislação Trabalhista, na década de 1940, foi fundamental) (Oliveira, 1987).

Não é o caso, neste momento, de uma análise mais detalhada da dinâmica do capitalismo no Brasil a partir da década de 1930. Interessante notar, no entanto, que até a década de 1950, em que pese as orientações políticas e ideológicas hegemônicas, comprometidas com um capitalismo de caráter nacional e autônomo, as condições históricas concretas de desenvolvimento capitalista no país guardou semelhanças com o padrão agroexportador de acumulação: paradoxalmente, a diversificação da produção e o interesse em atender necessidades próprias do país se realizaram num processo em que a função exportadora conservou sua primazia, “retendo a economia brasileira dentro de seu velho e aparente ultrapassado enquadramento colonial” (Prado Jr., 1972, p. 77-78).

A partir da década de 1950, já em condições de uma nova fase de industrialização (bens duráveis, bens de capital), ainda que com alguns momentos de resistência da

política econômica nacionalista (governo Getúlio Vargas – 1951 – 1954; governo João Goulart – 1961 – 1964), se configurou cada vez mais um padrão de dominação externa com grande semelhança com aquele presente no antigo sistema colonial. Como analisou Florestan Fernandes, a partir de então, especialmente a partir do golpe militar de 1964, tornou-se predominante no país um modelo de desenvolvimento capitalista em que a dominação externa passou a ser organizada “a partir de dentro em todos os níveis da ordem social”; um padrão de dominação que impediu a superação de uma condição histórica caracterizada pela concentração econômica e do poder político, que garantiu a existência de estruturas econômicas, sociopolíticas e culturais necessárias para “a articulação e a expansão de toda a economia, como uma base para a exploração externa e para a concentração da renda, do prestígio social e do poder político”, e que excluiu amplas parcelas da população, “como um requisito estrutural e dinâmico da estabilidade e do crescimento de todo o sistema” (Fernandes, 1987, p. 20).

O golpe militar de 1964, nesse sentido, aprofundou o padrão dependente do capitalismo no Brasil, conformando o Estado brasileiro aos interesses do capitalismo internacional. Sob o ponto de vista econômico, o resultado daquele aprofundamento até criou uma impressão de que o país “decolaria”, dado que no período entre 1968 e 1973 se observou o que ficou chamado de “milagre brasileiro”; contudo, já a partir de 1974 cada vez mais os sinais de insustentabilidade do modelo adotado (endividamento externo, arrocho salarial, poupança interna forçada) apontaram para um horizonte de crise que se aprofundaria a partir de então, em especial a partir da década de 1980 (Cano, 2000).

As contradições do modelo de desenvolvimento capitalista adotado durante os governos autoritários, somadas às dificuldades encontradas por aqueles governos para encaminhar soluções à crise econômica foram determinantes para um crescente questionamento social e político do regime autoritário e para um processo de “abertura política” que ocorreu na primeira metade da década de 1980 (Santos, 1995). Uma “abertura política” que ocorreu a partir de diretrizes que o próprio presidente general Ernesto Geisel definiu como “lenta, gradual e segura” e que, nesse sentido, ilustrou um expediente histórico utilizado pelas classes dominantes no país:

[...] sempre que há um avanço político das forças populares (operários, camponeses, camponeses e operários, setores médios urbanos) as classes dominantes, mesmo débeis, juntam as suas forças para garantir e fortalecer o Estado burguês [...] (Ianni, 2004, p. 239).

O processo de democratização criou amplas expectativas em relação não somente à superação da crise econômica, mas principalmente em relação ao enfrentamento do histórico de desigualdades e de concentração do poder econômico e político. E a Constituição de 1988 (apelidada de “Constituição Cidadã”), em parte expressou o movimento sociopolítico que se constituiu desde a segunda metade da década de 1970 e em favor da democratização (Sallum Jr., 2007). Sob o ponto de vista das orientações governamentais, no entanto, ainda que o primeiro governo civil (José Sarney – 1985 – 1989) tenha ensaiado movimentos heterodoxos de enfrentamento da crise econômica, com desejos ainda presentes de recuperação da capacidade estruturante do “estado desenvolvimentista”, o fracasso de suas políticas econômicas contribuiu ainda mais para pavimentar um caminho (defendido já pelas forças sociais e políticas representativas do capital no país) construído com base no ideário neoliberal (Sallum Jr., 2007). Um ideário que, naquelas alturas, se desenvolvia a partir das orientações impositivas de instituições a serviço do capital internacional (FMI – Fundo Monetário Internacional; Banco Mundial); e que, em linhas gerais, enfatizava uma visão segundo a qual o Estado era impotente para enfrentar a crise, sendo ele inclusive uma das principais razões da crise, rentando ao país uma política de abertura da economia, de atração do capital estrangeiro, enfim, de aumento da dependência em relação ao capitalismo internacional (Sallum Jr., 2007).

Importante destacar que, no final da década de 1980, as orientações políticas e ideológicas do FMI e do Banco Mundial, impostas a governos de diferentes partes do planeta como forma de renegociar suas dívidas externas e acessar novos empréstimos, foram sistematizadas num documento que ficou conhecido como “Consenso de Washington”. Um documento que listou dez políticas de reforma do Estado e da economia (disciplina fiscal; reordenamento nas prioridades dos gastos públicos; reforma tributária; liberalização do setor financeiro; manutenção de taxas de câmbio competitivas; liberalização comercial; políticas de atração do capital estrangeiro; privatização de empresas públicas; desregulamentação econômica e social; segurança jurídica) (Negrão, 1998, p. 43-45); e que, já a partir da segunda metade da década de 1990, ganhou cada vez maior importância na conformação das políticas econômicas de diferentes governos na América Latina (Cadoná, 2009).

A eleição de Collor de Melo em 1989, portanto, colocou uma pá de cal nas ainda pretensões de reconstituição do estado desenvolvimentista, abrindo-se um período em

que, sob o ponto de vista das políticas governamentais, ganhou cada vez maior expressão o interesse de romper com o “arcabouço institucional” desenvolvimentista e orientar o capitalismo no país num sentido neoliberal, “antiestatal e internacionalizante” (Sallum Jr., 2007, p. 26). E foi nessa direção que, em especial, os governos de Fernando Henrique Cardoso (1994 – 1998; 1999 – 2002) promoveram mudanças no Estado, na economia, na formação das políticas governamentais.

No início dos anos 2000, em que pese as expectativas quanto à possibilidade de as políticas neoliberais promoverem um novo ciclo de crescimento econômico, os resultados não se mostraram animadores. A tão festejada estabilidade econômica (alcançada com o Plano Real, a partir de 1994) teve como custo: a abertura e a desnacionalização da economia brasileira; práticas de taxas de juros que se mostraram inibidoras do crescimento econômico e altamente atrativas para o capital financeiro; o crescimento da dívida pública interna; o crescimento da dívida pública externa; a criação de um regime de disciplina fiscal para as diferentes esferas governamentais, que reduziu a capacidade de investimento do Estado; a estagnação do crescimento econômico (1,9% ao ano contra 2,2% da chamada década perdida); uma crise social manifesta através do aumento do desemprego e da pobreza (Cano, 2000; Pochmann, 2001). Sobre essa última questão, inclusive, cabe destacar que o programa neoliberal adotado pelos governos brasileiros na década de 1990 se mostrou “solidário com o desemprego” (Pochmann, 2001).

Ainda é um desafio saber se o que aconteceu no Brasil entre 2003 e 2014/2015 compreende um interregno histórico. Mas a questão é que, face à crise social e econômica que decorreu do programa neoliberal implementado durante a década de 1990, a eleição de Luís Inácio Lula da Silva, em 2002, redefiniu aquele programa e animou a possibilidade de um novo ciclo, com a volta do dirigismo governamental e uma preocupação maior com o enfrentamento das contradições sociais inerentes à dinâmica de desenvolvimento capitalista no país.

O fato é que, a partir de 2003, aproveitando de uma conjuntura internacional favorável à economia brasileira, mas também de um contexto sociopolítico favorável a mudanças nas direções das políticas governamentais, os governos liderados pelo PT (Partido dos Trabalhadores) adotam um “programa neodesenvolvimentista” (Boito Jr., 2012).

Um programa neodesenvolvimentista que se tornou possível a partir de uma complexa formação de um “bloco de poder”, constituído pela grande burguesia interna brasileira (que assumiu o lugar de segmento “dirigente” no bloco), amplos setores das classes trabalhadoras, uma “massa marginal com a qual o governo manteve uma relação de tipo populista; e que encontrou uma oposição articulada em torno dos interesses do grande capital financeiro internacional, as frações da burguesia interna integradas e subordinadas a esse capital, setores dos grandes proprietários de terra e alta classe média (Boito Jr., 2012).

Sob o ponto de vista de suas direções, o programa neodesenvolvimentista adotado pelos governos liderados pelo PT se caracterizou pela implementação de: a) políticas de recuperação do salário mínimo e de transferência de renda que aumentaram o poder aquisitivo das camadas mais pobres, isto é, daqueles que apresentam maior propensão ao consumo; b) uma elevação da dotação orçamentária do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico (BNDES) para financiamento das grandes empresas nacionais a uma taxa de juro favorecida ou subsidiada; política externa de apoio às grandes empresas brasileiras ou instaladas no Brasil para exportação de mercadorias e de capitais; política econômica anticíclica – medidas para manter a demanda agregada nos momentos de crise econômica; incremento do investimento estatal em infraestrutura (Boito Jr., 2012).

É amplamente aceitável que o programa neodesenvolvimentista adotado pelos governos liderados pelo PT tiveram importantes repercussões no enfrentamento de desigualdades históricas no Brasil, seja através de políticas de transferência de renda, diminuição do desemprego, aumento dos empregos formais, melhora no poder aquisitivo dos trabalhadores, seja através de políticas sociais (na educação, por exemplo) que ampliaram as possibilidades das classes populares e de trabalhadores acessarem bens sociais historicamente acessados por uma parcela minoritária da sociedade brasileira. Nem tão aceitável, no entanto, é o fato de que as condições de sustentabilidade política dos governos liderados pelo PT aos poucos foram revelando suas contradições políticas, com a crise econômica observada já a partir do primeiro governo de Dilma Rousseff (2011 – 2014) cada vez mais importantes no processo político que resultou no impeachment de Rousseff, em 2016 (Boito Jr., 2012; 2018).

O fato é que o impeachment de Dilma Rousseff compreendeu um processo político que envolveu diretamente inclusive forças sociais e políticas que até então

formavam a base de sustentação política do governo (é simbólico que seu vice, Michel Temer, tenha, ainda na condição de presidente interino, promovido uma mobilização em favor de um novo governo, com ele na condição de presidente da República) (Cadoná, 2023). Um processo político que não foi articulado para restabelecer condições políticas favoráveis ao programa neodesenvolvimentista, mas, numa outra direção, em favor do recrudescimento das orientações neoliberais na condução das políticas governamentais (Boito Jr., 2018; Cadoná, 2023).

Michel Temer assumiu a presidência, depois de um período de interino (entre maio e agosto), no dia 31 de agosto de 2016. Antes, porém, já se oferecia como “alternativa para reunificar o país” (Costa, Pinto, 2017, p. 26) e já discutia com lideranças políticas e empresariais um documento que se tornaria uma orientação básica em sua passagem na presidência da República. Conhecido como “Uma ponte para o Futuro”, o referido documento foi lançado ainda em outubro de 2015 (durante um congresso nacional da Fundação Ulisses Guimarães e, dentre as principais propostas estavam: - construir uma trajetória de equilíbrio fiscal duradouro, com superávit operacional e a redução progressiva do endividamento público; - estabelecer um limite para as despesas de custeio inferior ao crescimento do PIB, através de lei, após serem eliminadas as vinculações e as indexações que engessam o orçamento; - alcançar a estabilidade da relação Dívida/PIB e uma taxa de inflação no centro da meta de 4,5%; - executar uma política de desenvolvimento centrada na iniciativa privada, por meio de transferências de ativos estatais, concessões amplas em todas as áreas de logística e infraestrutura, parcerias para complementar a oferta de serviços públicos e retorno a regime anterior de concessões na área de petróleo, dando-se a Petrobrás o direito de preferência; - realizar a inserção plena da economia brasileira no comércio internacional, com maior abertura comercial e busca de acordos regionais de comércio em todas as áreas econômicas relevantes; - reformar amplamente o processo de elaboração e execução do orçamento público, tornando o gasto mais transparente, responsável e eficiente; - na área trabalhista, permitir que as convenções coletivas prevaleçam sobre as normas legais, salvo quanto aos direitos básicos; - na área tributária, realizar um vasto esforço de simplificação, reduzindo o número de impostos e unificando a legislação do ICMS, com a transferência da cobrança para o Estado de destino; - desonerar as exportações e os investimentos; - reduzir as exceções para que grupos parecidos paguem impostos parecidos; - promover a racionalização dos procedimentos burocráticos e assegurar ampla segurança jurídica para

a criação de empresas e para a realização de investimentos, “com ênfase nos licenciamentos ambientais que podem ser efetivos sem ser necessariamente complexos e demorados” (Fundação Ulysses Guimarães, 2015).

Enquanto esteve à frente do executivo nacional, Michel Temer foi consequente com o programa apresentado. Seu governo, nesse sentido, expressou um movimento político e social de recrudescimento das políticas neoliberais no Brasil, conseguindo, inclusive, implementar determinadas políticas neoliberais que, desde os anos 1990, estava na agenda dos apologistas do mercado no país. Algumas delas, pelas repercussões que teriam a partir de então, merecem destaque. A primeira delas foi a aprovação da Emenda Constitucional n. 95 (denominada por lideranças dos movimentos sociais, enquanto tramitava no Congresso Nacional, como a “PEC da Morte”), com a qual limitou constitucionalmente os gastos públicos por vinte anos (Reinholz, 2018). Num contexto de afirmação de um “novo regime de austeridade”, Temer ainda mudou o marco regulatório do pré-sal, retirando o direito da Petrobrás de ser a única operadora dos campos de exploração, aprovou a Lei da Terceirização (Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017), encaminhou uma proposta de reforma previdenciária e conseguiu aprovar uma “reforma trabalhista”, a partir dos pressupostos da desregulamentação, da privatização e da flexibilização das relações capital e trabalho no país (Cadoná, 2022).

A “reforma trabalhista” aprovada durante o governo Temer, dada a importância para a proposta de Dissertação apresentada, ainda deva ser melhor analisada. Porém, é importante destacar que com aquela reforma foram criadas condições históricas favoráveis para a intensificação da precarização do trabalho no país, com a legalização do trabalho intermitente e de jornadas de trabalho mais flexíveis, com a introdução de mecanismos jurídicos que dificultam o acesso à justiça do trabalho, com a afirmação do princípio do “acordado sobre o legislado”, com a perspectiva de facilitação das rescisões dos contratos de trabalho (Galvão et. al, 2019).

Embora durante o governo Temer tenha aprofundado a crise social e econômica no país, o contexto político que se desenvolveu no Brasil já a partir das eleições presidenciais de 2014, marcado por uma crescente polarização política, pelo avanço político da extrema direita, por denúncias de corrupção envolvendo diretamente lideranças dos governos liderados pelo PT, pelo crescente sentimento anti-PT, deslocou o debate eleitoral que definiu o sucessor de Michel Temer na presidência da República.

O debate naquelas eleições, nesse sentido, enfatizou um desejo de volta, por parte das forças políticas e sociais vinculadas às experiências dos governos liderados pelo PT (naquelas eleições – diante do impedimento legal do ex-presidente, Luís Inácio Lula da Silva, concorrer – por Fernando Haddad, do PT), mas envolto em desconfiança muito grande, em virtude das denúncias de corrupção (operação Lava-Jato) e da ampla campanha de oposição feita pelos principais meios de comunicação de massa no país; e, por outro lado, o desejo de rupturas com “a política tradicional”, de rupturas com os “governos petistas”, a afirmação de uma agenda política que expressava diferentes interesses e valores de um movimento neoliberal, de direita e ultraconservador que ganhou força naquele contexto político-eleitoral no país (Almeida, 2019).

O resultado daquelas eleições presidenciais, como é conhecido, colocou Jair Messias Bolsonaro na presidência da República. E, enquanto esteve no governo (2019 – 2022), Bolsonaro se comprometeu com uma agenda política que, de modo geral, foi estruturada em torno de algumas linhas de força principais: economicamente liberal, moralmente reguladora, securitariamente punitiva e socialmente intolerante (Almeida, 2019, p. 185-6).

Essas são algumas direções de uma análise que precisa ser aprofundada no decorrer da construção da Dissertação. Mas que já indicam a importância de uma análise histórica da dinâmica de desenvolvimento do capitalismo no Brasil, em especial a partir dos anos 1990, dando atenção especial às contradições presentes nas diferentes fases que, desde então, definem padrões de desenvolvimento fortemente orientados pelo ideário neoliberal, mas, também, ao condicionamento dessa dinâmica histórica sobre o trabalho, o mercado de trabalho, a constituição da classe-que-vive-do-trabalho no Brasil.

2.1.1 A Reestruturação Produtiva no Contexto das Políticas Neoliberais

O esgotamento do modelo fordista, caracterizado pela produção em massa, tornou-se evidente na década de 1970. A incapacidade de manter altas taxas de crescimento com custos decrescentes, aliada à crise do keynesianismo e ao aumento do desemprego e da inflação, sinalizou o fim de um ciclo econômico. Lipietz (1997) destaca a perda de dinamismo do fordismo, inicialmente marcada pela queda da demanda, em um contexto de acirrada competição internacional. Posteriormente, a crise se aprofundou com a queda da produtividade, resultado da elevação dos custos de produção. Os choques do

petróleo, ao aumentarem os custos de energia, exacerbaram ainda mais essa crise, contribuindo para a desestabilização do sistema produtivo (Lipietz, 1997).

A crise do fordismo impulsionou uma profunda reestruturação do sistema produtivo global. A busca por maior competitividade levou à desindustrialização de países desenvolvidos e à emergência de novos centros produtivos em regiões em desenvolvimento. A ascensão das tecnologias da informação e a queda de antigas potências industriais exemplificam essa transformação. As empresas, em busca de maior flexibilidade e redução de custos, adotaram modelos de produção mais descentralizados. A terceirização de atividades não-correntes se intensificou, fragmentando os processos produtivos e alterando as relações entre empresas e fornecedores. Esse novo arranjo produtivo, analisado por Benko (1999), redefine o papel das grandes corporações e o lugar do trabalho no mundo globalizado.

A partir da década de 1970, as empresas passaram por uma profunda reestruturação, marcada pela adoção de tecnologias mais flexíveis e pela desindustrialização. Esse processo, segundo Harvey (2009), deu origem a um novo regime de acumulação, caracterizado pela flexibilidade dos processos de produção e dos mercados de trabalho. Em contraposição ao rígido modelo fordista, a acumulação flexível se baseia em uma intensificação da inovação, na criação de novos setores de produção e em uma maior flexibilidade na organização do trabalho. Essa transformação profunda não se limita ao âmbito econômico, mas também reconfigura o espaço geográfico, acelerando a circulação de informações e encurtando as distâncias entre os lugares. Harvey denomina esse fenômeno de "compressão do tempo-espaço", que implica em uma redefinição das relações sociais e da experiência do tempo e do espaço (Harvey, 1994).

Harvey (2009) argumenta que o capitalismo contemporâneo se caracteriza por uma intensificação dos fluxos de capital, informações e pessoas, que resulta em uma acelerada transformação das relações espaciais e temporais. Esse processo, denominado pelo autor como 'compressão do tempo-espaço', implica em uma reconfiguração profunda da experiência humana, encurtando distâncias e alterando a percepção do mundo.

A lógica da acumulação flexível, que se consolidou a partir do final do século XX, caracteriza-se por uma reestruturação produtiva que envolve a flexibilização dos processos de produção, das relações de trabalho e dos padrões de consumo. Esse processo está intimamente vinculado à intensificação do capital financeiro, cuja expansão foi

impulsionada pela globalização econômica e pela crescente desregulamentação dos mercados. A liberalização dos fluxos financeiros, traço marcante do paradigma neoliberal, favoreceu tanto a entrada de investimentos produtivos — voltados ao crescimento de longo prazo — quanto a proliferação de capitais especulativos, voltados a ganhos imediatos por meio de transações financeiras de curto prazo.

Nesse contexto, a fluidez e a ausência de restrições ao movimento de capitais tornaram-se fatores estruturantes das economias, alimentando a formação de bolhas especulativas, isto é, a valorização excessiva de ativos baseada em expectativas futuras de rentabilidade, e não em fundamentos econômicos sólidos. Para Chesnais (2003), essa dinâmica especulativa é uma das principais responsáveis pela instabilidade do sistema financeiro global, tornando as crises financeiras recorrentes e de grande impacto.

A partir da década de 1980, o ideário neoliberal, influenciado por teóricos como Milton Friedman e Friedrich Hayek, passou a orientar a formulação das políticas econômicas em escala global. Essa orientação propunha a redução da presença do Estado na economia, a desregulamentação dos mercados e a promoção da livre concorrência, em contraposição às diretrizes keynesianas que, desde o pós-guerra, haviam defendido a atuação estatal como mecanismo para garantir o pleno emprego e a estabilidade econômica (Harvey, 2005; Steger & Roy, 2010).

A ascensão do neoliberalismo esteve associada à desregulamentação dos mercados, à privatização de empresas estatais e à flexibilização das relações de trabalho. Essa nova ordem econômica enfraqueceu os sindicatos e os direitos trabalhistas, privilegiando as negociações individuais em detrimento das coletivas. A figura de Margaret Thatcher, no Reino Unido, e de Ronald Reagan, nos Estados Unidos, simboliza a implementação. Conforme Chesnais:

A bolha é uma possibilidade inscrita na própria instituição da liquidez. O acionista institucional do mercado financeiro não se satisfaz mais em embolsar dividendos. Ele busca sobretudo a plena liquidez de suas aplicações, isto é, a possibilidade de realizar ganhos de capital em bolsa de valores e, portanto, de reavaliar suas escolhas a cada momento e de desfazer-se de tais ou tais títulos. Para isso, ele tem a necessidade de mercados financeiros mais amplos, que são o lugar de formação de um mercado fictício de enormes proporções, das quais a capitalização em bolsa oferece uma ideia (Chesnais, 2003, p. 62).

Orientados pelo ideário neoliberal, muitos governos, em diferentes partes do planeta, promoveram uma série de reformas, como a desregulamentação dos mercados, a

privatização de empresas estatais e a flexibilização das relações de trabalho. Essas mudanças, ao enfraquecer os sindicatos e os direitos trabalhistas, resultaram em uma maior precarização das condições de trabalho (Antunes, 1999). Governos, como os de Margaret Thatcher no Reino Unido e Ronald Reagan nos Estados Unidos, adotaram políticas neoliberais, que se tornaram um modelo para muitos países. Essa nova ordem econômica, ao enfatizar a competição individual e a busca pelo lucro, reconfigurou as relações sociais e a distribuição de renda.

Os neoliberais defendem que a melhor forma de promover o bem-estar social é liberar as forças do mercado. Segundo essa perspectiva, a busca individual por lucro, inspirada na ideia da "mão invisível" de Adam Smith, seria capaz de gerar benefícios para toda a sociedade. Ao reduzir a intervenção do Estado na economia, os neoliberais acreditam que os indivíduos, ao agirem em seu próprio interesse, contribuiriam para o crescimento econômico e a prosperidade geral (Antunes, 1999).

Essa visão, no entanto, há muito tem sido amplamente criticada, por diferentes teóricos, que questionam a capacidade do mercado de garantir a justiça social e a distribuição equitativa de riqueza. A priorização do lucro individual, em detrimento do bem comum, pode levar à concentração de renda e à intensificação das desigualdades (Antunes, 1999; Anderson, 1995).

A ascensão do neoliberalismo, marcada pela valorização do individualismo e pela desregulamentação dos mercados, contribuiu para o enfraquecimento dos sindicatos e para a precarização das relações de trabalho. Conforme aponta Gorz (2007), essa nova ordem econômica, ao priorizar o lucro individual em detrimento do bem comum, incentivou um consumo desenfreado e uma exploração desenfreada dos recursos naturais, agravando a crise ambiental. A queda da sindicalização na Europa Ocidental, evidenciada pelos dados apresentados por Antunes (2002), reflete a perda de poder dos trabalhadores frente ao capital. A fragilidade das organizações sindicais dificulta a defesa dos direitos trabalhistas e a negociação coletiva, intensificando a desigualdade social.

A transição para o regime de acumulação flexível, caracterizado pela flexibilização da produção e das relações de trabalho, provocou profundas transformações no mercado de trabalho. A expansão do setor de serviços, especialmente nas áreas urbanas, foi acompanhada pela redução do emprego industrial e agrícola, impulsionada pela automatização e pela reestruturação produtiva.

A precarização do trabalho, intensificada pela terceirização, dificulta a organização sindical, especialmente no setor de serviços, onde as atividades são mais dispersas e os trabalhadores mais vulneráveis. Como aponta Wills (2009), a terceirização não se restringe mais a atividades como limpeza e segurança, mas se estende a diversos setores, incluindo transporte, distribuição e manufatura, fragilizando ainda mais os direitos trabalhistas.

No Brasil, a reestruturação produtiva, intensificada a partir dos anos 1990, resultou na expansão do setor de serviços e na precarização das relações de trabalho. A busca por maior competitividade, impulsionada pela abertura econômica, levou à adoção de tecnologias e práticas de gestão que, embora tenham aumentado a produtividade, contribuíram para a redução do número de empregos e para a intensificação da exploração do trabalho. Paradoxalmente, o setor de serviços, que se tornou um modelo de desenvolvimento, também se tornou um dos principais responsáveis pela precarização do trabalho (Antunes, 1999).

A partir dos anos 1990, durante o governo Collor, a disseminação do modelo de produção toyotista no Brasil coincidiu com um período de profundas transformações econômicas, marcado pela abertura comercial e pela adoção de políticas neoliberais. Essa nova ordem produtiva, caracterizada pela flexibilidade e pela busca incessante por produtividade, enfraqueceu as organizações sindicais e precarizou as condições de trabalho (Antunes, 1999).

No setor supermercadista, a reestruturação produtiva inspirada no toyotismo intensificou a competição entre as empresas, levando à adoção de práticas como a terceirização, a intensificação do trabalho e a redução dos custos com mão de obra. Essas mudanças, ao fragilizar os trabalhadores e dificultar a organização sindical, contribuíram para a precarização das relações de trabalho nesse setor. Segundo Alves,

A retração do mercado interno, demonstrada pela queda do PIB, e a política de incentivo às exportações obrigaram, cada vez mais, as indústrias de ponta, tais como a indústria automobilística (e a indústria de autopeças), a adotarem, ainda de modo bastante restrito (e seletivo), mas persistente, novos padrões organizacionais de cariz toyotista e novas tecnologias microeletrônicas na produção. O objetivo principal era garantir maior competitividade dos seus produtos no mercado mundial (e nacional) (Alves, 2005, p. 122).

A flexibilização da produção, característica da acumulação flexível, também moldou o setor lojista brasileiro. A partir dos anos 1990, a reestruturação comercial nesse

segmento foi marcada pela expansão da oferta de produtos e pela adoção de novas tecnologias. A diversificação do mix de produtos, que passou a incluir além de alimentos, itens como vestuário e eletrônicos, foi acompanhada por mudanças nas formas de organização do trabalho. A automação de processos e a otimização da logística permitiram maior eficiência operacional, mas também resultaram na redução de postos de trabalho e na intensificação das tarefas remanescentes (Alves, 2005).

O impacto dessas mudanças sobre os trabalhadores serão os focos da nossa análise. A década de 1990 foi marcada por profundas transformações econômicas no Brasil, com diversas tentativas de controlar a inflação e estimular o crescimento. Embora o Plano Collor tenha implementado medidas como a abertura econômica e o confisco da poupança, a estabilidade econômica só foi alcançada com o Plano Real, em 1994.

Esse novo cenário macroeconômico propiciou um ambiente mais favorável para a modernização dos negócios, incluindo o setor supermercadista. A partir dos anos 1990, a automação comercial passou a ganhar força nesse segmento, com a introdução de tecnologias como o código de barras e os scanners. A automação comercial, compreendida como a utilização de sistemas e equipamentos para otimizar processos e aumentar a eficiência, trouxe consigo diversas mudanças para os supermercados. A redução de custos operacionais, a agilidade no atendimento ao cliente e a melhoria na gestão de estoque foram alguns dos principais benefícios dessa transformação.

Para compreender melhor a evolução da automação comercial no setor lojista, é fundamental distinguir as ferramentas, como os scanners e os softwares de gestão, das máquinas, que desempenham tarefas específicas, como os caixas automáticos. A próxima seção aprofundará essa discussão, analisando os diferentes elementos da automação e seus impactos sobre as operações dos supermercados. As sucessivas tentativas de estabilização econômica no Brasil, culminando com o Plano Real, criaram um ambiente propício para a modernização do setor produtivo. No caso das lojas, a automação comercial se tornou uma ferramenta essencial para aumentar a competitividade e reduzir custos. A partir dos anos 1990, a introdução de tecnologias como o código de barras e os scanners revolucionou os processos de gestão de estoque e venda nos supermercados. Essa automação, ao automatizar diversas tarefas, permitiu a redução do número de funcionários e a reconfiguração das funções dos trabalhadores que permaneceram (Bastos, 2002).

A automação comercial não se limita à utilização de equipamentos. Ela envolve também a adoção de novas práticas de gestão e a reestruturação dos processos de trabalho. Para compreender em profundidade os impactos da automação comercial no setor supermercadista, é fundamental analisar tanto as ferramentas utilizadas quanto as mudanças organizacionais que acompanharam esse processo.

Historicamente, as ferramentas foram concebidas para ampliar a capacidade de trabalho humano. A máquina, por sua vez, representa um conjunto mais complexo de ferramentas, frequentemente operado com auxílio parcial da força de trabalho. A Revolução Industrial intensificou esse processo, impulsionando a criação de máquinas cada vez mais sofisticadas e capazes de realizar tarefas complexas, muitas vezes substituindo o trabalho manual.

A prática de pagamento tardio a fornecedores, comum em algumas redes de supermercados, permitia que essas empresas obtivessem lucros com a aplicação financeira dos recursos, mesmo considerando a inflação. Essa estratégia, explorada em diversos estudos, demonstra como as relações comerciais podem ser influenciadas por fatores financeiros e não apenas pela dinâmica de produção e consumo (Correa, 2015).

A automação industrial, caracterizada pela integração de máquinas em sistemas automatizados, representa um avanço significativo nas forças produtivas. Esses sistemas, com menor dependência da força de trabalho, são capazes de realizar tarefas complexas de forma contínua e eficiente. Marx (1985) já antevia essa tendência, ao analisar a capacidade das máquinas de operar de forma autônoma, com apenas uma supervisão mínima por parte dos trabalhadores.

A automação das grandes lojas urbanas, pautada na integração de tecnologias da informação e na redução da mão de obra, ganhou um impulso significativo com a adoção do código de barras. Pioneiramente utilizado nos Estados Unidos em 1974, o código de barras rapidamente se popularizou, especialmente a partir dos anos 1980, com a evolução dos leitores ópticos (Lichtenstein, 2009).

Essa tecnologia, composta por um padrão de barras e espaços que representam dados digitais, revolucionou a gestão de estoques e o processo de venda nos supermercados. Ao armazenar informações como preço, descrição do produto e código identificador, o código de barras agilizou o atendimento aos clientes e permitiu um controle mais preciso das mercadorias. A possibilidade de atualização dos preços de

forma eletrônica, por meio de softwares específicos, eliminou a necessidade de remarcação manual dos produtos, otimizando as operações e reduzindo custos.

A introdução do código de barras no varejo brasileiro, embora tenha sido fundamental para a modernização do setor, enfrentou diversos desafios. As primeiras discussões sobre a adoção dessa tecnologia no país remontam à década de 1980, com a criação de um grupo de estudo pela Associação Brasileira de Supermercados (ABRAS) (Abras, 2002).

A partir de 1988, com a formação de um comitê técnico envolvendo diversas instituições, como a ABNT e o IMMETRO, foram estabelecidas as normas para a utilização do código de barras no Brasil. A grande variedade de produtos comercializados nos supermercados, em comparação com outros segmentos como as lojas de departamento, exigiu um esforço considerável na codificação de cada item. Além disso, a resistência de alguns fornecedores em adotar o código de barras e a qualidade inferior das etiquetas e equipamentos utilizados inicialmente também dificultaram o processo. A necessidade de adaptar as caixas registradoras para a leitura óptica e a falta de alinhamento entre varejo e indústria foram outros desafios a serem superados (Abras, 2002; Almeida e Eid, 2009).

A discrepância entre os preços expostos nas prateleiras e os registrados no caixa era uma das principais causas de reclamações dos consumidores nos primeiros anos da adoção do código de barras no Brasil. No entanto, com o avanço tecnológico e a padronização dos processos, esses problemas foram gradualmente superados. A disseminação dos leitores ópticos e a evolução dos softwares de gestão permitiram um controle mais preciso dos preços e dos produtos, reduzindo significativamente as divergências entre o ponto de venda e o caixa. De acordo com a revista Superhiper (agosto de 1998), a expansão da automação comercial foi exponencial, passando de 12 lojas equipadas com leitores ópticos em 1990 para cerca de 8.000 em 1998. Paralelamente, o número de produtos codificados aumentou significativamente, demonstrando a rápida adaptação do setor à nova tecnologia.

A substituição das antigas caixas registradoras eletrônicas pelos modernos PDVs (pontos de venda) trouxe uma série de benefícios para o setor lojista, como a agilidade no atendimento, a redução de erros e a possibilidade de integrar diversas funcionalidades, como a leitura de cartões e a pesagem de produtos. No entanto, essa evolução também exigiu a adaptação dos operadores de caixa, que passaram a desempenhar novas tarefas e

a utilizar equipamentos mais complexos. A automação dos processos nos supermercados e multilojas, impulsionada pela adoção do código de barras, trouxe mudanças significativas para a rotina dos operadores de caixa. A substituição da digitação manual pela leitura óptica dos produtos permitiu uma otimização do tempo de atendimento e um aumento da produtividade.

Estudos realizados no Brasil e nos Estados Unidos indicam que a implementação do código de barras reduziu significativamente o tempo gasto em cada transação. Segundo Ratto e Landi (2003), no Brasil, o tempo de atendimento por cliente foi praticamente reduzido à metade. Nos Estados Unidos, Lichtenstein (2009) relata que a produtividade dos caixas aumentou em média 50% após a adoção dessa tecnologia, com alguns operadores atingindo a marca de quinhentos itens digitalizados por hora.

Embora a automação tenha trazido diversos benefícios para os supermercados, é importante ressaltar que a intensificação do trabalho dos operadores de caixa é uma consequência direta desse processo. A busca por maior eficiência e produtividade pode gerar sobrecarga de trabalho e exigir a adaptação dos funcionários às novas tecnologias e processos.

A automação dos supermercados, iniciada no Brasil na década de 1990, trouxe mudanças significativas para o setor. A rede D'Avó, por exemplo, foi pioneira ao implantar uma loja totalmente automatizada em São Paulo em 1991. Essa iniciativa resultou em um aumento de 30% no faturamento por caixa, demonstrando a eficiência da nova tecnologia.

Uma das consequências mais visíveis da automação foi a redução do número de funcionários. A rede D'Avó, por exemplo, reduziu em 12% o número de caixas entre 1991 e 1993, sem alterar o número de lojas em operação (Superhiper, set. 1996). Essa tendência se repetiu em todo o setor supermercadista, com uma redução média de funcionários por metro quadrado nas maiores empresas brasileiras entre 1993 e 2000. Após esse período, o número de funcionários por metro quadrado estabilizou-se.

A introdução do código de barras nos supermercados brasileiros desencadeou uma série de mudanças, incluindo uma redução significativa no número de funcionários por área de venda. Ao comparar os dados de 1987, antes da ampla adoção da tecnologia, com os dados posteriores, observa-se uma queda substancial no número de funcionários por metro quadrado, especialmente nas maiores redes. Enquanto em 1987, as três maiores

empresas do setor possuíam em média 8,4 funcionários por 100 m², em 1997 esse número havia caído para 5 funcionários (Superhiper, maio 1988; abr. 1997).

A redução do quadro de pessoal foi acompanhada por uma intensificação do trabalho para os funcionários remanescentes. A busca por maior eficiência e produtividade, impulsionada pela automação, resultou em uma maior demanda por desempenho dos trabalhadores. Essa intensificação do trabalho, caracterizada pela redução dos tempos ociosos e pela otimização de cada minuto da jornada, alinha-se ao conceito de "redução dos poros da jornada de trabalho" proposto por Marx (1985), ou seja, uma maior concentração e compressão do trabalho no mesmo período”.

A automação do setor lojista, impulsionada pela adoção do código de barras, acelerou o ritmo de trabalho e aumentou a carga de tarefas por funcionário. A eliminação de tarefas manuais e a padronização dos processos, possibilitadas pela tecnologia, elevaram a expectativa de produtividade dos trabalhadores. Como aponta um estudo do DIEESE (Dieese, 2010), a redução do número de funcionários por área de venda está diretamente relacionada ao aumento da intensidade do trabalho, uma vez que cada trabalhador passa a ser responsável por uma área maior e precisa atender a um número maior de clientes em menor tempo. Essa intensificação do trabalho contribui para a precarização das condições de trabalho, como veremos em detalhes no capítulo IV. A eliminação de erros de digitação e a agilização do processo de checkout permitiram reduzir o número de caixas e, consequentemente, o número total de funcionários.

Essa redução, no entanto, não se deu de forma isolada. A intensificação do trabalho dos funcionários remanescentes foi uma consequência direta da automação. A necessidade de atender a um número maior de clientes em menor tempo, combinada com a padronização dos processos, resultou em um ritmo de trabalho mais acelerado e em uma maior pressão por resultados. Como aponta um estudo do DIEESE, a relação entre a redução do número de funcionários e a intensificação do trabalho é evidente, especialmente em áreas com maior densidade de clientes (Dieese, 2010).

Embora a expansão do número de supermercados tenha gerado novos empregos, a competição intensificada com o comércio tradicional, como feiras-livres e pequenas mercearias, resultou no fechamento de muitos desses estabelecimentos, especialmente aqueles com menor capacidade de investimento em tecnologia. Essa dinâmica complexa demonstra que os impactos da automação no mercado de trabalho vão além da simples

criação de novos postos de trabalho, afetando também a estrutura do setor e as relações de concorrência.

A automação dos supermercados, impulsionada pela adoção do código de barras, desencadeou uma série de transformações no setor. A padronização da marcação dos produtos e a automatização dos processos logísticos permitiram reduzir o número de funcionários nas lojas e nos depósitos.

A expansão do número de supermercados, observada nos dados do Ranking Abras, mascarou em parte os impactos da automação sobre o emprego. A intensificação da concorrência com o comércio tradicional, decorrente da maior eficiência e escala dos supermercados, levou ao fechamento de muitos estabelecimentos menores, resultando em uma perda líquida de empregos no setor. Essa dinâmica evidencia a complexidade dos processos de transformação produtiva, que envolvem tanto a criação de novos postos de trabalho quanto a destruição de outros (Abras, 2025).

2.2 Trabalho e Mercado de Trabalho no Brasil a partir dos anos 1990: as novas morfologias do trabalho

O trabalho, enquanto categoria central na constituição das relações sociais capitalistas, passou por transformações significativas ao longo da história do Brasil, especialmente a partir da consolidação do padrão neoliberal de desenvolvimento capitalista nas últimas décadas do século XX. As mudanças observadas na morfologia do trabalho refletem não apenas alterações nos processos produtivos, mas também uma reconfiguração mais ampla das relações sociais, políticas e econômicas que estruturam o mundo do trabalho. O neoliberalismo, entendido como um conjunto de políticas e princípios econômicos voltados à liberalização dos mercados, desregulamentação do trabalho e retração do Estado, produziu efeitos profundos sobre a estrutura do emprego e as condições laborais no país.

No Brasil, a adoção do neoliberalismo se deu de forma mais incisiva a partir da década de 1990, com a implementação de reformas estruturais orientadas pelos organismos multilaterais como o Fundo Monetário Internacional (FMI) e o Banco Mundial. Essas reformas incluíram a abertura comercial, privatizações em larga escala, flexibilização da legislação trabalhista e reformas previdenciárias, todas ancoradas em uma lógica de racionalização do Estado e promoção da competitividade. Segundo

Antunes (2018), esse movimento marcou a transição de um modelo de regulação mais interventor, baseado em certa proteção aos direitos sociais e trabalhistas, para um modelo em que o mercado passa a ocupar papel central na regulação das relações de trabalho.

Esse processo de reestruturação produtiva e institucional teve implicações diretas sobre a morfologia do trabalho, isto é, sobre as formas que o trabalho assume na sociedade. A antiga centralidade do emprego formal, com carteira assinada e proteção social, deu lugar a uma heterogeneidade crescente, marcada pela expansão do trabalho informal, do trabalho intermitente, do autoemprego e da terceirização. Essa multiplicidade de formas de inserção produtiva, que se intensifica com as transformações tecnológicas e organizacionais, é compreendida por Castel (1998) como uma "desfiliação social", uma vez que compromete os laços de cidadania que tradicionalmente se articulavam ao emprego formal.

A partir dos anos 2000, mesmo com a adoção de algumas políticas sociais compensatórias e de valorização do salário mínimo durante os governos petistas, a lógica neoliberal não foi substancialmente revertida. Pelo contrário, o período assistiu a uma consolidação da precarização do trabalho, agora sob formas mais sofisticadas e integradas à dinâmica da financeirização da economia. Harvey (2005) aponta que o neoliberalismo, ao mesmo tempo em que promove a desregulamentação dos mercados, induz formas de controle mais sutis e difusas, em que a flexibilidade se torna imperativo não apenas para as empresas, mas também para os próprios trabalhadores, que são compelidos a internalizar as exigências de competitividade e empreendedorismo.

A reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) representa um marco paradigmático dessa inflexão. Justificada pelo discurso da modernização e da geração de empregos, a reforma promoveu a ampliação das possibilidades de negociação direta entre empregadores e trabalhadores, relativizando os direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Entre as principais mudanças estão a prevalência do negociado sobre o legislado, a regulamentação do trabalho intermitente, a ampliação das possibilidades de terceirização e a restrição ao acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Como observam Druck e Franco (2019), essas medidas, longe de ampliar os direitos ou formalizar o trabalho, contribuíram para a institucionalização da precariedade, aprofundando as desigualdades e fragilizando ainda mais o poder de barganha da classe trabalhadora.

Nesse cenário, a morfologia do trabalho no Brasil passa a ser definida por uma ampla gama de formas precárias de inserção ocupacional, nas quais predomina a insegurança econômica, a rotatividade elevada, a ausência de direitos trabalhistas e a intensificação da exploração. As plataformas digitais, por exemplo, surgem como emblemas desse novo paradigma laboral. Os trabalhadores de aplicativos — motoristas, entregadores, freelancers — representam uma nova tipologia do trabalhador precário, inserido em relações de trabalho despersonalizadas, sem vínculos empregatícios formais e submetido a algoritmos e sistemas de avaliação constante (Abílio, 2020). Essa realidade desafia as categorias clássicas da sociologia do trabalho e impõe a necessidade de atualização teórica e analítica para compreender os novos mecanismos de dominação no mundo do trabalho.

Do ponto de vista sociopolítico, as mudanças na morfologia do trabalho também têm repercussões importantes na constituição das identidades coletivas e nas possibilidades de organização sindical. A fragmentação das formas de trabalho, a individualização das responsabilidades e a pulverização dos vínculos formais tornam mais difícil a mobilização coletiva e a construção de agendas comuns entre os trabalhadores. Segundo Antunes (2023), vivemos um tempo de "metamorfoses do trabalho", em que o trabalho ainda é central na vida social, mas sob formas cada vez mais fluídas e instáveis, o que dificulta tanto a resistência quanto a reivindicação por novos direitos.

O caso brasileiro, nesse sentido, exemplifica de forma aguda as consequências sociais e econômicas do padrão neoliberal de desenvolvimento. A persistência de altas taxas de informalidade, o crescimento do trabalho por conta própria e a estagnação da produtividade do trabalho são sintomas de um modelo que, ao privilegiar a liberalização e a financeirização, negligencia os fundamentos estruturais do desenvolvimento. A pandemia da COVID-19, ao exacerbar essas contradições, expôs de maneira brutal a vulnerabilidade da maioria da força de trabalho brasileira, com milhões de pessoas desprovidas de qualquer forma de proteção social e de segurança no emprego (Gonçalves; Messias, 2021).

O neoliberalismo no Brasil promoveu uma transformação profunda e regressiva da morfologia do trabalho. Longe de significar progresso ou modernização, as mudanças observadas representaram uma recomposição das formas de exploração e subordinação do trabalho aos interesses do capital. Diante desse quadro, torna-se urgente repensar os

fundamentos do desenvolvimento nacional e rearticular formas de regulação que priorizem a dignidade do trabalho, a proteção social universal e a inclusão produtiva em bases sustentáveis e igualitárias.

A acumulação flexível, conceito desenvolvido por David Harvey, caracteriza-se pela flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo. Essa nova forma de organização produtiva está intrinsecamente ligada à compressão do espaço-tempo, um fenômeno que se manifesta na intensificação das comunicações e na aceleração dos processos de tomada de decisão, possibilitadas pelas novas tecnologias de informação e comunicação (Harvey, 1994).

David Harvey (2008) define a acumulação flexível como um regime de produção caracterizado pela emergência de novos setores industriais, pela inovação constante e pela rápida mudança dos padrões de desenvolvimento econômico. Esse processo, segundo o autor, está associado a uma intensificação da dinâmica econômica e geográfica, com o surgimento de novos mercados e a reconfiguração do emprego, especialmente no setor de serviços.

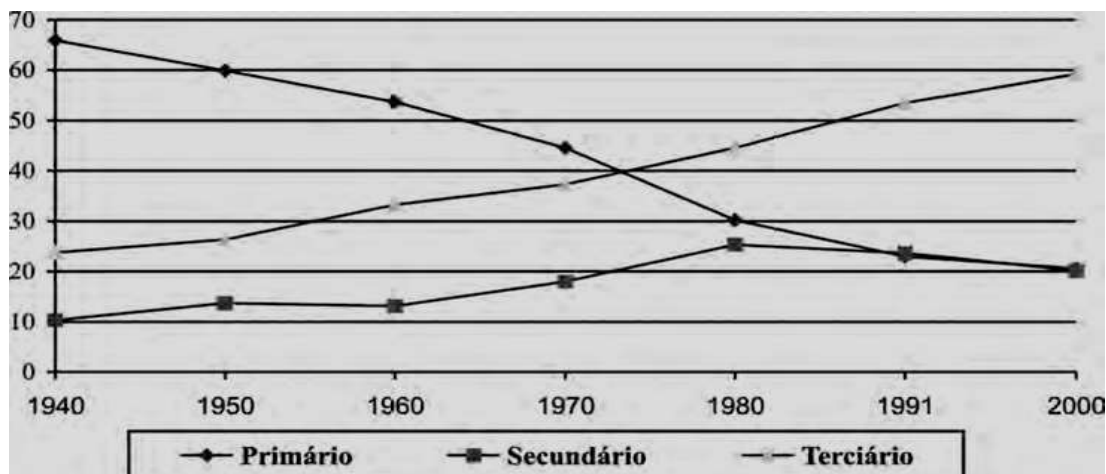
As ideias de Harvey encontram eco nas análises de Beynon (1998) sobre a desindustrialização e a transição para os serviços. Embora reconhecendo a existência de continuidades, Beynon destaca as profundas transformações ocorridas nos processos produtivos e nas estruturas de emprego, com o crescimento do setor de serviços, em detrimento da indústria (Beynon, 1998). A reestruturação industrial das últimas décadas, marcada pelo fechamento de fábricas e pela realocação geográfica da produção, resultou em um significativo declínio do emprego no setor manufatureiro em diversos setores, como o vestuário, o automotivo e o químico (Beynon, 1998).

Em paralelo a essa tendência, o setor de serviços experimentou um crescimento acelerado, com destaque para o comércio varejista. A expansão das lojas de departamento, localizadas fora dos centros urbanos, contribuiu para a transformação dos hábitos de consumo da população (Beynon, 1998). No Brasil, os dados de Pochmann (2006) corroboram essa tendência, indicando uma desaceleração na criação de empregos nos setores primário e secundário, acompanhada por um crescimento do setor terciário.

Essa tendência reflete a transição para uma economia cada vez mais baseada em serviços. Ao comparar sobre o percentual da população economicamente ativa por setor e o crescimento do assalariamento formal, percebe-se uma convergência: tanto o setor de

serviços quanto o comércio demonstram um crescimento contínuo e superior ao da indústria a partir dos anos 2000. Essa dinâmica sugere uma transformação estrutural na economia brasileira, com uma crescente importância dos serviços e do comércio (Gráfico 01).

GRÁFICO 1 - Brasil: evolução da População Economicamente Ativa ocupada de 1940 a 2000



Fonte: Pochmann, 2006.

Analisando a Pesquisa Mensal do Comércio (PMC), feita em março de 2011, pelo IBGE, observou-se que, nos períodos de março 2010 a março 2011, todas as atividades do varejo obtiveram resultados positivos no volume de vendas. As variações foram as seguintes: 11,1% para Móveis e eletrodomésticos; 1,5% para Hipermercados, supermercados, produtos alimentícios, bebidas e fumo; 18,2% para Equipamentos e material para escritório, informática e comunicação; 5,6% para Tecidos, vestuário e calçados; 5,5% para Artigos farmacêuticos, médicos, ortopédicos, de perfumaria e cosméticos; 2,7% para Combustíveis e lubrificantes; 1,5% em Outros artigos de uso pessoal e doméstico; 0,1% em Livros, jornais, revistas e papelaria.

Após quantificar o crescimento do setor de serviços e sua relação com a indústria, é pertinente analisar a transformação do modelo empresarial que acompanha essa dinâmica. Pochmann (2001) caracteriza o 'novo desenho empresarial' pela busca por maior eficiência e flexibilidade, com a adoção de práticas como a produção enxuta, a terceirização de serviços e a integração em redes. Essa visão converge com as análises de Castells (1999), que apontam para uma crise do modelo corporativo tradicional e a emergência de novas formas organizacionais, mais flexíveis e conectadas. A expansão do

setor de serviços e a concomitante transformação do modelo empresarial têm implicações significativas para as relações de trabalho. Conforme destacado por Pochmann (2001), o 'novo desenho empresarial' valoriza a flexibilidade e a terceirização, o que pode gerar novas formas de organização do trabalho e de precarização. Castells (1999) complementa essa análise ao discutir a crise do modelo corporativo tradicional e a ascensão de empresas em rede, que exigem novas competências e habilidades dos trabalhadores.

Esse tipo de organização em redes é uma forma intermediária de arranjo entre a desintegração vertical por meio de sistemas de subcontratação de uma grande empresa e as redes horizontais das pequenas empresas. É uma rede horizontal, mas baseada em um conjunto de relações periféricas/centrais, tanto no lado da oferta como no lado da demanda do processo (Castells, 1999, p. 219).

A implementação de novos arranjos produtivos, com base em modelos inspirados na indústria japonesa, tem gerado profundas mudanças nas organizações. Embora essas transformações tenham levado a ganhos de produtividade, como aponta Castells (1999), elas também têm gerado novas formas de organização do trabalho. Pochmann (2001) argumenta que, apesar das novas exigências e do perfil mais qualificado da força de trabalho, as mudanças nas relações de trabalho não têm necessariamente beneficiado os trabalhadores, que podem estar sujeitos a maior intensidade e flexibilidade no trabalho, sem que isso se reflita em melhores condições de trabalho ou em um aumento da remuneração.

Conforme destacado por Castells (1999), a disseminação desses modelos, tanto por meio da imitação quanto da expansão de empresas japonesas, tem levado a um significativo aumento da eficiência empresarial. No entanto, Pochmann (2001) alerta que essas transformações, embora exijam novas habilidades dos trabalhadores, não necessariamente resultam em melhores condições de trabalho ou em um aumento da remuneração. As novas tarefas exigidas pelos empregadores podem alterar a dinâmica do trabalho, mas não garantem um enriquecimento das funções ou um maior poder de negociação dos trabalhadores.

Estariam possibilitando a transição dos antigos postos de trabalho fixos, com conteúdos simples e repetitivos de exercícios das tarefas, para postos de trabalho com alguma rotação de funções, às vezes com conteúdo mais complexo e nem sempre repetitivo (Pochmann, 2001, p. 46).

Logo,

A passagem de funções especializadas para múltiplas tarefas parece atuar mais na direção da alteração do conteúdo do trabalho, sobretudo quando predominam novas técnicas de gestão da produção e organização do trabalho. Por conta disso, tenderia a ocorrer maior envolvimento do trabalhador com as metas e os resultados da empresa, maior interesse na ocupação de postos de trabalho menos monótonos e sem funções repetitivas, bem como na daqueles com riscos de acidentes de trabalho não acentuados (Pochmann, 2001, p. 46).

De acordo com Almeida (1997, p. 141), quando se fala em reestruturação produtiva no Brasil tem-se como referência a realidade do setor industrial. Considera que o setor de serviços, frente à grande variedade de atividades que acolhe “incluindo desde atividades com alto grau de formalização como a financeira até a prestação de serviços pessoais, que possuem características muito particulares, não pode ser tratado como um único segmento”.

No setor de comércio, de acordo com Almeida (1997, p. 142), “a reestruturação ocorre através de mudanças organizacionais” e, sobretudo, através da “utilização de equipamentos informatizados”. Ressalta ainda que a automação comercial “tem grande difusão em empresas de diferentes portes, em parte porque seu custo é reduzido se comparado, por exemplo, a um sistema de automação industrial, e em parte por que é fonte de redução de custos e de racionalização do processo de trabalho”. Nas grandes empresas deste setor, já se observa o uso de caixas registradoras com leitor óptico integrado (atualmente chamados de Pontos de Vendas - PDVs) e controle automático de estoque:

Por este sistema as mercadorias são identificadas por um código de barras que contém informações com o preço e o código dos produtos. Ao passar a mercadoria pelo leitor óptico do caixa, as informações aparecem na tela, sem necessidade de digitar informações. Este sistema praticamente elimina a tarefa de digitação de valores e reduz o tempo de atendimento a cada cliente, intensificando, contudo, o número de atendimentos totais realizado pelo operador de caixa (Almeida, 1997, p. 143).

Concomitantemente,

Quando o controle de estoque é integrado, ao passar pelo caixa a mercadoria comprada já recebe baixa no estoque. Para os próximos anos estar sendo analisada por grandes empresas a possibilidade de integração direta com os fornecedores, de tal forma que, ao passar pelo caixa, a baixa no estoque seja transmitida imediatamente ao fornecedor, que providenciará a reposição do produto quando este atingir um limite mínimo de estoque em loja (Almeida, 1997, p. 143).

Salienta-se ainda que tais mudanças alteraram a forma de atuação do vendedor, ou funcionário da loja. Esta transformação, que visa o autoatendimento, possibilita que o cliente circule pela loja e faça suas compras dirigindo-se diretamente aos caixas (ALMEIDA, 1997). Logo, tem-se a necessidade de um novo perfil de trabalhador de comércio, que seja mais motivado e que saiba lidar com a difusão da automação comercial, com isso, surgem alterações na qualificação destes trabalhadores.

A terceirização não se limita a uma mera ferramenta de gestão empresarial, mas representa uma profunda transformação nas relações de trabalho, moldada pelas dinâmicas do capitalismo contemporâneo. Conforme apontam Druck e Franco (2007), a terceirização se tornou um fenômeno global, abrangendo todos os setores da economia. Essa prática tem como objetivo flexibilizar os processos produtivos, permitindo que as empresas se concentrem em suas atividades-fim e externalizem as demais, como sugere Lima (2009).

Considera-se a terceirização como a principal forma ou dimensão da flexibilização do trabalho, pois ela viabiliza um grau de liberdade do capital para gerir e dominar a força de trabalho quase sem limites, conforme demonstra a flexibilização dos contratos, a transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um “terceiro”. [Sendo assim], a terceirização deixa de ser utilizada de forma marginal ou periférica e se torna a prática-chave para a flexibilização produtiva nas empresas [...] (Druck; Franco, 2007, p. 28)

A terceirização está intrinsicamente ligada à flexibilização dos processos produtivos, o que pode gerar consequências como precarização das condições de trabalho, aumento dos riscos de acidentes e adoecimento, e novas formas de organização do trabalho. Como apontam Dau, Rodrigues e Conceição (2009), a terceirização pode afetar tanto as formas de contratação quanto a saúde e segurança dos trabalhadores. Druck e Franco (2007) detalham algumas dessas formas de flexibilização, como jornadas móveis (banco de horas), remuneração variável atrelada a metas e resultados, e a adoção de modelos de gestão inspirados no toyotismo.

Além disso, a adoção de modelos de gestão inspirados no toyotismo, que enfatizam a flexibilidade e a autonomia dos trabalhadores, também contribui para a reconfiguração das relações de trabalho. Contudo, como alertam Dau, Rodrigues e Conceição (2009), essas mudanças podem gerar precarização e comprometer a saúde e segurança dos trabalhadores.

A flexibilização do trabalho, ao promover organizações mais dinâmicas e adaptáveis, tem como contrapartida a intensificação das atividades e o aumento da pressão sobre os trabalhadores. Como aponta Hirata (2011), essa intensificação pode gerar diversos problemas de saúde, tanto física quanto mental. A precarização do trabalho, frequentemente associada à flexibilização, agrava ainda mais esses impactos, exigindo uma análise cuidadosa da relação entre saúde e trabalho no contexto das novas formas de organização produtiva.

Hirata e Prêteceille (2002) identificam uma aparente contradição no mundo do trabalho contemporâneo: por um lado, as organizações demandam maior envolvimento e autonomia dos trabalhadores; por outro, os vínculos empregatícios tornam-se cada vez mais precários e instáveis. Essa contradição se revela ao analisarmos os impactos dessas mudanças nas condições de trabalho. Castells (1999) destaca as mudanças organizacionais como um dos principais diferenciais entre o toyotismo e o fordismo. Ao analisar as relações entre gestores e trabalhadores, o autor argumenta que o toyotismo representa uma nova forma de organização do trabalho, que não pode ser simplesmente considerada uma evolução do fordismo. No entanto, ao recorrer aos argumentos de Coriat, Castells levanta questionamentos sobre a validade do conceito de pós-fordismo para caracterizar o toyotismo.

O toyotismo, ao combinar diferentes formas de racionalização do trabalho, permite uma maior flexibilidade na produção. Essa flexibilidade exige um novo perfil de trabalhador, capaz de adaptar-se a diferentes tarefas e responsabilidades. As mudanças nas relações entre gestores e trabalhadores, bem como nas práticas organizacionais, são características marcantes dessa nova gestão do trabalho.

Ampliação da quantidade de tarefas exercidas pelo mesmo trabalho; Rotação das funções, a partir da adoção de tecnologias de uso flexíveis, que exigem maior polivalência do trabalhador para o exercício de múltiplas tarefas; Combinação das atividades de execução com as de controle, o que torna mais complexo e integrado o exercício do trabalho [...] (Pochmann, 2001, p. 45).

As novas estratégias de gestão do trabalho, como o toyotismo, exigem dos trabalhadores maior flexibilidade e polivalência. Para atender às demandas das empresas e lojas, os trabalhadores devem ser capazes de desempenhar diversas funções e possuir habilidades que vão além das tarefas específicas de cada cargo. Conforme Pochmann

(2001), as empresas buscam trabalhadores com "maior capacidade motivadora e habilidades adicionais".

A introdução de novas tecnologias e a automação dos processos de trabalho têm sido importantes ferramentas para aumentar a eficiência e reduzir custos nas empresas. No setor de comércio, a implantação dessas tecnologias tem ocorrido de forma mais acelerada, devido ao seu menor custo em comparação com a indústria. Como aponta Almeida (1997), essas inovações são vistas como uma forma de "racionalizar o processo de trabalho".

Um exemplo de inovação tecnológica aplicada ao varejo é o sistema Just in Time (JIT). Essa metodologia permite que as lojas controlem seus estoques de forma mais precisa, adquirindo produtos diretamente dos fornecedores apenas quando necessário. Através de sistemas automatizados, é possível monitorar as vendas e garantir que os produtos mais procurados estejam sempre disponíveis, evitando o excesso de estoque.

A automação de processos, como a implementação de máquinas de autoatendimento em bancos e lojas, tem transformado a forma como os clientes interagem com as empresas. Ao oferecer serviços como saques e pagamentos de forma autônoma, essas máquinas reduzem filas e agilizam o atendimento, além de proporcionar maior comodidade aos clientes.

No Brasil, a adaptação da morfologia no setor envolveu um processo de ajuste às particularidades do mercado local. Embora tenha havido uma transferência de práticas e conceitos do Japão, as empresas brasileiras precisaram fazer adaptações para atender às suas necessidades e à legislação trabalhista. Uma das características marcantes dessa adaptação foi a busca por uma maior racionalização dos processos produtivos e o envolvimento dos trabalhadores. Através de ferramentas como os Círculos de Controle de Qualidade (CCQs), as empresas estimularam a participação dos funcionários na identificação e resolução de problemas, visando melhorar a qualidade dos produtos e serviços. Conforme Oliveira (1997), essa maior participação dos trabalhadores pressupõe uma identificação com os objetivos da empresa.

Na década de 1980, os CCQs se popularizaram como uma estratégia das empresas para envolver os trabalhadores na busca por melhorias contínuas. Conforme Oliveira (2004), a criação desses grupos era motivada pelo desejo de aumentar a produtividade e a competitividade das empresas.

Através de prática do CCQs na Volkswagen, as sugestões dos trabalhadores nas tarefas de pintura foram capazes de gerar uma economia equivalente a três carros modelo Gol por mês. Em 1987, um grupo de CCQ inventou uma máquina que liberou 21 dos 27 trabalhadores que faziam a atividade (Oliveira, 2004, p. 73).

Chesnais (1996) apresenta uma definição abrangente de multinacional, caracterizando-a como uma grande empresa com operações em diversos países, que se desenvolve a partir de uma base nacional. Esse processo de internacionalização envolve a concentração de capital e, frequentemente, a diversificação dos negócios. As multinacionais possuem uma forte ligação com seus países de origem, sendo influenciadas por suas características e políticas governamentais. Sua estrutura organizacional, comumente baseada no modelo de holding internacional, permite uma gestão global e coordenada das operações em diferentes mercados.

As multinacionais atuam em diversos setores da economia, não se limitando à indústria. Além dos lucros obtidos com a produção, elas podem gerar receitas por meio de atividades como especulação imobiliária, domínio de mercado e venda de serviços.

Boltanski e Chiapello (2009) analisam como as empresas, especialmente no setor de serviços, adotam novas estratégias baseadas na flexibilidade e na eficiência. A expansão dos hipermercados, por exemplo, impacta significativamente o pequeno comércio, que reage formando redes para competir com as grandes empresas. Essas redes permitem compartilhar recursos e negociar melhores condições de compra, mas a concentração econômica gerada por elas pode ser difícil de medir, especialmente no caso de pequenas empresas que se organizam em redes locais. Grandes redes de varejo desempenham um papel central na economia, oferecendo uma variedade de serviços aos seus franqueados, como treinamento, suporte de marketing e gestão de estoque. Boltanski e Chiapello (2009) destacam que essas redes exercem um controle significativo sobre seus membros, garantindo a padronização dos produtos e serviços.

Castells (1999) apresenta a Benetton como um exemplo de sucesso nesse modelo de negócio. Originária de uma pequena empresa familiar italiana, a Benetton se tornou uma multinacional com uma extensa rede de distribuição global, graças ao controle rigoroso sobre sua marca e a um sistema de franquias eficiente. Castells (1999) utiliza o modelo da Benetton para ilustrar um novo tipo de organização empresarial. A Benetton possui uma estrutura de rede centralizada, onde uma central coleta dados em tempo real

sobre as vendas em todas as suas lojas, permitindo ajustar a produção de acordo com as demandas do mercado e identificar novas tendências.

Essa organização híbrida, segundo Castells, situa-se entre a desintegração vertical, típica de grandes empresas que terceirizam parte de sua produção, e as redes horizontais de pequenas empresas. A rede Benetton apresenta características de ambos os modelos, combinando a flexibilidade e a capacidade de resposta das pequenas empresas com a escala e o alcance global das grandes corporações.

A empresa horizontal parece apresentar sete tendências principais: organização em torno do processo, não da tarefa; hierarquia horizontal; gerenciamento em equipe; medida do desempenho pela satisfação do cliente; recompensa com base no desempenho da equipe; maximização dos contatos com os fornecedores e clientes; informação, treinamento e retreinamento de funcionários em todos os níveis (Castells, 1999, p. 221).

Castells (1999) argumenta que as multinacionais não apenas participam de redes, mas as lideram e estruturam. Essas empresas, detentoras de grande poder econômico e tecnológico, moldam as redes globais de produção e distribuição, exercendo um controle significativo sobre elas. Muitas lojas de vestuário, por exemplo, se encaixam nesse perfil, atuando como uma empresa central em uma vasta rede de produção e distribuição.

2.3 Trabalho e a Nova Morfologia do Trabalho: os caminhos da precarização do trabalho no Brasil

Por fim, em relação ao modo de regulação, o modelo japonês, tal como se desenvolveu no Japão a partir da década de 1950, implica um modelo de desenvolvimento econômico, integrando uma lógica de mercado com alto grau de planejamento estatal. O Estado, no caso japonês, passou a ser estratégico no desenvolvimento de políticas de subsídios e de incentivos fiscais para as empresas, de desenvolvimento tecnológico, de incentivo à capacitação tecnológica e organizacional, na capacitação de mão-de-obra, no desenvolvimento da infraestrutura necessária para a expansão econômica, no desenvolvimento do mercado consumidor, no disciplinamento da força-de-trabalho (Xavier Sobrinho, 1997, p. 158-59).

Evidentemente, o modelo japonês é uma referência que, inclusive, não encerra as possibilidades de estratégias organizacionais que, já há algumas décadas, as empresas capitalistas implementam visando aumentar a produtividade do capital e do trabalho. No

caso brasileiro, há uma vasta bibliografia que contempla dinâmicas de reestruturação produtiva, desde os anos 1990. Um registro importante dessa dinâmica, inclusive por considerar mudanças mais recentes, é realizado por um conjunto de pesquisadores que, sob a organização de Ricardo Antunes, publicam análises e resultados de pesquisas realizadas em diferentes setores (e subsetores) econômicos (Antunes, 2006; 2013; 2019).

Com publicações desde 2006, esses pesquisadores têm publicado resultados de pesquisas realizadas em diferentes regiões do país, a partir da referência empírica de diferentes setores econômicos. Apenas para ilustrar a diversidade e a complexidade nas inovações tecnológicas e organizacionais, cabe o registro de três análises: a de Isabella Jinkings e Elaine Regina Aguiar Amorim, sobre a “produção e desregulamentação na indústria têxtil e de confecção”; a da Andréia Farina de Faria e Fabiane Santana Previtali, sobre a “reestruturação produtiva, relações interfirmas e trabalho no setor fumageiro no Brasil a partir da década de 1990”; e a de Eurenice Lima, sobre “a inspiração japonesa e os caminhos do consentimento” numa empresa da Toyota no Brasil.

Isabella Jinkings e Elaine Regina Aguiar Amorim consideram “a situação na indústria têxtil e de confecção” no Brasil, tomando como referências empíricas as próprias pesquisas realizadas pelas autoras na indústria têxtil no estado de Santa Catarina, mas, também, estudos realizados sobre o setor no país e uma pesquisa realizada sobre a multinacional Levi Strauss do Brasil (Jinkings, Amorim, 2006, p. 337). As autoras fazem uma ampla apresentação do setor têxtil no Brasil, bem como das dinâmicas de reestruturação produtiva no setor. Quando analisam o processo de reestruturação produtiva na indústria têxtil catarinense, indicam que principalmente as grandes empresas do setor introduziram (a partir dos anos 1990) novas tecnologias e promoveram “drásticas alterações no processo e na organização do sistema produtivo”. Em relação às inovações tecnológicas destacam os “teares circulares automáticos com controle computadorizado” na malharia, as “máquinas novas com dispositivos eletrônicos na caldeiraria e tinturaria”, as máquinas com controle computadorizado na peluciadeira, no corte de malhas, o sistema CAD/CAM no setor de estilismo e no setor de bordado, o uso de teares a jato de ar com componentes de microeletrônica nas tecelagens de tecidos lisos (Jinkings, Amorim, 2006, p. 346).

Simultaneamente, novos padrões organizacionais foram adotados: a implantação de programas de controle de qualidade total e just-in-time, com as consequentes estratégias empresariais de mobilização dos trabalhadores visando a cooptação desses na

cultura organizacional implantada; a reorganização espacial das fábricas e a implantação de células de produção, havendo nessas células de produção novos e intensos mecanismos de controle sobre o trabalho individual e coletivo; a terceirização (Jinkings, Amorim, 2006, p. 346 e seg.). Segundo as autoras, todas as mudanças ocorridas nas formas de organização do trabalho e da produção “acarretam mudanças expressivas nas condições de trabalho”.

Andréia Farina de Faria e Fabiane Santana Previtali, ao analisarem o setor fumageiro no Brasil, também contribuem para ilustrar dinâmicas de reestruturação produtiva que empresas realizam no Brasil desde os anos 1990. As autoras apresentam dados que permitem uma análise do “panorama do setor fumageiro no Brasil”, indicam que as empresas fumageiras, desde os anos 1990, adotam programas de qualidade total, just-in-time, flexibilização de jornadas de trabalho (banco de horas) (Faria, Previtali, 2013, p. 261) e analisam a reestruturação produtiva numa fábrica de cigarros da Souza Cruz, localizada em Uberlândia, Minas Gerais. Segundo as autoras, o início do processo de reestruturação produtiva nas fábricas de cigarros da Souza Cruz compreendeu inovações tecnológicas, terceirizações, inovações organizacionais, realocação geográfica, permitindo que a produção realizada em fábricas localizadas em Porto Alegre, Rio de Janeiro, São Paulo, Recife, Belo Horizonte, Belém e Salvador fosse “completamente assumida pela fábrica de Uberlândia, inaugurada em 1978 com equipamentos de alta tecnologia” (Faria, Previtali, 2013, p. 263). Nessa última fábrica, as inovações tecnológicas e organizacionais realizadas garantiram que, no período entre 1995 e 2007, o número de trabalhadores fosse reduzido “em mais de 50%, de 2.045 para 960 funcionários (Faria, Previtali, 2013, p. 262).

Por fim, Eurenice Lima analisa a empresa da Toyota no Brasil, considerando em sua análise como uma empresa japonesa adota seus princípios de controle sobre o trabalho e sobre os trabalhadores em diferentes contextos geográficos e culturais. Sem pretensão de dar conta de toda a análise apresentada pela autora, cabe o registro da análise de uma “continuidade” (em relação à experiência da Toyota no Japão) encontrada na empresa Toyota instalada em Indaiatuba, estado de São Paulo, relacionada à existência de trabalho em equipe e de líderes das equipes, pela autora denominados “expert (EX)” (Lima, 2006, p. 132). O líder expert EX identifica um tipo de trabalhador multifuncional, que tem ampla capacitação e que exerce liderança entre os trabalhadores; segundo a autora, esse trabalhador é “um elo – selecionado e indicado pelas hierarquias – entre os outros níveis

da direção e o ‘chão de fábrica’. Ele amortece os descontentamentos e incita os outros trabalhadores ao engajamento” (Lima, 2006, p. 132). Para tanto, ele precisa ser treinado e aperfeiçoar sua capacidade de “liderança”, o que ocorre através da participação “de muitas reuniões na sala de convenções, nas quais aprende as técnicas de envolvimento e, principalmente, que ‘não deve confiar em peão’” (Lima, 2006, p. 132).

Esses três exemplos de análises, evidentemente, não dão conta da diversidade e da complexidade das dinâmicas de reestruturação produtiva que as empresas capitalistas, num contexto de mundialização do capital, promovem. Há uma bibliografia muito grande que analisa esse processo histórico, inclusive considerando o modo como os trabalhadores vivenciam contextos de reestruturação produtiva, numa dialética de dominação – sujeição – resistência – mobilização. De qualquer forma, são exemplos que indicam algumas direções acerca do que ocorre com o trabalho e com os trabalhadores nesse contexto de transformações nos modos capitalistas de organização do trabalho e da produção no Brasil.

Considere-se, ainda, uma questão que é fundamental para a Dissertação aqui apresentada, mas também na compreensão das dinâmicas de reestruturação produtiva das empresas capitalistas no Brasil: a “reforma trabalhista”. Uma reforma que está diretamente vinculada aos interesses das empresas capitalistas, tanto no que diz respeito à segurança jurídica nas mudanças que decorrem das reestruturações produtivas, quanto no que diz respeito ao desejo de privatizar as relações de trabalho, garantindo-se às próprias empresas o direito de definir critérios, valores, mecanismos de uso da mercadoria força-de-trabalho.

Importante destacar que uma “reforma trabalhista”, com o objetivo de revisar alguns escassos avanços garantidos pela Constituição de 1988, está na agenda política de entidades de representação dos interesses de classe da burguesia no Brasil pelo menos desde os anos 1990 (Cadoná, 2009). E que, desde então, todos os governos nacionais promoveram mudanças na legislação trabalhista, de modo geral orientados pela perspectiva de garantir maior “flexibilidade” para as empresas definirem condições de uso da força-de-trabalho (Dal Molin, 2011). Contudo, durante o governo de Michel Temer as condições políticas encontradas foram muito favoráveis para a realização de uma verdadeira “contrarreforma trabalhista” (Passos, Lupatini, 2020).

A “reforma trabalhista” de 2017 expressou a hegemonia de amplos setores da burguesia no Brasil que, desde os anos 1990, tinham uma agenda de retirada de direitos

trabalhistas conquistados pelas lutas dos trabalhadores e de defesa de uma “maior liberdade” para as empresas definirem as condições de contratação e de uso da força-de-trabalho (Cadoná, 2009). Através da “reforma trabalhista” aprovada em 2017 foram introduzidas dezenas de modificações na legislação trabalhista no país, alterando leis relacionadas às férias, à jornada de trabalho, ao descanso, à remuneração, aos planos de cargos e salários, ao transporte, ao trabalho intermitente, ao trabalho remoto, ao trabalho parcial, às negociações entre trabalhadores e empregadores, ao prazo de validade das normas coletivas, à representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, às demissões, à contribuição sindical, à terceirização, à participação dos sindicatos no momento das rescisões contratuais, às ações na justiça (Brasil, 2017).

Assim, é importante destacar que as mudanças promovidas pela “reforma trabalhista” de 2017 simbolizaram a efetivação de um projeto de (des) regulamentação do mercado de trabalho no país, no qual pelo menos quatro pontos são fundamentais: 1. a naturalização de novas formas de contratação do trabalho, formas atípicas (terceirização, contratos temporários, “pejotização” do trabalho, trabalho intermitente), fora do contrato padrão estabelecido anteriormente, em cuja base estava o pressuposto de (um certo) controle público das relações capital e trabalho; 2. a despadronização da jornada de trabalho, garantindo-se maior liberdade para as empresas organizarem o tempo de trabalho dos trabalhadores (banco de horas, trabalho em finais de semana com possibilidade de compensação, jornadas flexíveis etc.); 3. o avanço da remuneração por pagamento não salarial (através de bônus como, por exemplo, a “participação nos lucros e resultados”), de modo a diminuir a incidência dos custos trabalhistas na remuneração dos trabalhadores; 4. o ataque sistemático aos sindicatos e às instituições públicas de regulamentação do mercado de trabalho, que atuam visando garantir um mínimo de proteção aos trabalhadores (a transformação da contribuição sindical em “contribuição opcional”, a relativização da participação dos sindicatos nas relações diretas entre trabalhador e empresa, o aumento de riscos – para os trabalhadores – no acesso à justiça do trabalho) (Cadoná, 2019).

Em contraste com os modelos taylorista e fordista, o toyotismo e outras formas de acumulação flexível incentivam a autoexploração dos trabalhadores. Ao invés de serem controlados de forma externa, os trabalhadores são levados a internalizar os objetivos da empresa e a se pressionar para atingir metas cada vez mais altas. Essa dinâmica, presente em obras como “Adeus ao Trabalho?”, demonstra como os trabalhadores são instigados

a se autodisciplinar e a punir-se por falhas na produção. A colaboração em equipes, característica do toyotismo, pode intensificar essa pressão, pois os próprios trabalhadores se responsabilizam pelo desempenho do grupo.

A relação entre trabalho e tecnologia sofreu profundas transformações com a ascensão do toyotismo. Enquanto o modelo taylorista-fordista se baseava em uma divisão rígida de tarefas, o toyotismo valoriza a capacidade do trabalhador de aprender e se adaptar a novas tecnologias. Essa mudança implica em uma interação mais complexa entre o trabalho humano e as máquinas, com o trabalhador assumindo um papel mais ativo na resolução de problemas e na otimização dos processos produtivos.

Embora Habermas tenha sugerido que a ciência se tornaria a principal força produtiva, substituindo o trabalho humano, a realidade tem demonstrado que o trabalho vivo continua sendo fundamental para a geração de valor. A crescente complexidade tecnológica exige cada vez mais qualificação e adaptabilidade dos trabalhadores, intensificando a exploração do trabalho e a busca por novas formas de extrair valor.

A tese de Habermas de que a ciência substituiria o trabalho como principal fonte de valor é questionável à luz das transformações recentes no mundo do trabalho. A intensificação da exploração do trabalho, mesmo em um contexto de alta tecnologia, demonstra que a relação entre trabalho e valor continua sendo central para a compreensão do capitalismo contemporâneo. A exigência de qualificações cada vez mais específicas e a intensificação do ritmo de trabalho são evidências da persistência da lei do valor, mesmo em um contexto marcado pela inovação tecnológica.

As novas formas de trabalho, como o trabalho remoto, a gig economy e a plataformaização, não eliminaram a exploração do trabalho. Ao contrário, elas criaram novas formas de intensificar o trabalho e de extrair mais-valor. A flexibilização das relações de trabalho, a intensificação do ritmo de trabalho e a precarização das condições de trabalho são exemplos de como a lógica capitalista continua a se adaptar e a explorar os trabalhadores.

As empresas de telecomunicações, ao buscarem a maximização de seus lucros, têm adotado uma combinação de modelos de gestão que contrapõem elementos da organização científica do trabalho, como a padronização de tarefas e o controle rigoroso do tempo, com práticas mais flexíveis, como a autonomia dos trabalhadores e a valorização do trabalho em equipe. Essa combinação paradoxal resulta em uma

intensificação do ritmo de trabalho e em uma precarização das condições de trabalho, afetando principalmente os trabalhadores terceirizados.

A privatização das telecomunicações e a busca por maior rentabilidade têm intensificado a precarização do trabalho nesse setor. A terceirização em larga escala, combinada com a adoção de modelos de gestão que priorizam a flexibilidade e a intensificação do trabalho, tem levado a condições de trabalho precárias e à exploração dos trabalhadores. Essa realidade contrasta com a imagem moderna e inovadora associada ao setor de tecnologia da informação e comunicação.

As transformações no mundo do trabalho, marcadas pela emergência de novas formas de produção, não levam à extinção da exploração do trabalho. Ao contrário, a intensificação do ritmo de trabalho, a precarização das condições de trabalho e a expansão do trabalho informal demonstram a persistência da lógica capitalista de extração de mais-valor. A chamada "imaterialidade do trabalho" não elimina a necessidade de trabalho vivo para a geração de valor, mas sim amplia as formas de sua exploração.

As transformações no mundo do trabalho deram origem a novas formas de organização produtiva e a um novo perfil de trabalhador. Compreender as características, as lutas e as alienações desses trabalhadores, é fundamental para analisar as dinâmicas sociais e políticas contemporâneas. É necessário investigar tanto as formas de resistência e de construção de novas subjetividades quanto os processos de alienação e de submissão à lógica capitalista.

As leis trabalhistas e as normas de proteção social têm sido alvo de constantes ataques, especialmente no contexto da globalização e da flexibilização das relações de trabalho. Propostas como o PL 4.330 visam enfraquecer a legislação trabalhista e precarizar as condições de trabalho, sob a justificativa de aumentar a competitividade das empresas. Essa ofensiva contra os direitos trabalhistas coloca em risco os direitos dos trabalhadores e aprofunda as desigualdades sociais.

A violação de direitos trabalhistas constitui uma prática recorrente em diversos segmentos da economia brasileira, inclusive em setores estratégicos como petróleo e gás. Nesses ramos, bem como na esfera do serviço público terceirizado, trabalhadores frequentemente enfrentam condições laborais precárias, caracterizadas por atrasos no pagamento de salários, ausência de depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), negação do direito às férias e outros descumprimentos da legislação trabalhista.

A elevada rotatividade das empresas contratadas pela administração pública contribui para agravar esse cenário, dificultando a consolidação de vínculos empregatícios duradouros e impedindo que muitos trabalhadores adquiram direitos básicos, como as férias remuneradas e a estabilidade mínima prevista em lei (Antunes, 2018; Druck, 2011; DIEESE, 2017).

Os dados das pesquisas do IPEA indicam uma disparidade significativa entre trabalhadores terceirizados e outros. Os primeiros apresentam salários inferiores, jornadas mais extensas, menor acesso a direitos e benefícios, maior instabilidade no emprego e taxas mais elevadas de acidentes fatais.

A terceirização emerge como o principal fator de precarização das relações de trabalho no Brasil. Sua abrangência é ampla, permeando todos os setores da economia. Essa prática, além de discriminatória, caracteriza-se pela flexibilidade contratual e ausência de proteção trabalhista, expondo os trabalhadores a riscos à saúde e à vida. A terceirização fragmenta as identidades coletivas, intensifica a alienação e desvaloriza o trabalho humano, enfraquecendo a organização sindical e fomentando a competição entre os trabalhadores. Essa modalidade de contratação também obscurece a situação dos trabalhadores terceirizados, facilitando o descumprimento da legislação trabalhista e permitindo que as empresas explorem a força de trabalho sem as devidas restrições legais.

As pesquisas evidenciam que a terceirização no Brasil acentua as desigualdades no mundo do trabalho, com impactos negativos sobre os salários, condições de trabalho, segurança e direitos dos trabalhadores. Essa prática, generalizada em diversos setores, contribui para a precarização das relações laborais, a fragmentação das representações sindicais e a intensificação da exploração da força de trabalho. Ao flexibilizar os contratos e reduzir a proteção trabalhista, a terceirização expõe os trabalhadores a riscos e dificulta a fiscalização das normas trabalhistas (Antunes, 2018; Braga & Druck, 2016; DIEESE, 2017).

A expansão global da terceirização tem intensificado a produção de mais-valor, especialmente no setor de serviços. A privatização de empresas públicas, impulsionada pela lógica do lucro, tem sido um motor central nesse processo. Sob a égide do capital financeiro, as empresas buscam maximizar seus lucros, exigindo dos trabalhadores maior produtividade, jornadas mais extensas e redução de custos trabalhistas. A terceirização, nesse contexto, emerge como um mecanismo eficaz para a extração de mais-valor, uma vez que muitas empresas terceirizadas atuam diretamente na produção de bens e serviços,

antes realizada por empresas estatais. A lógica neoliberal, ao transformar o Estado em um promotor do lucro privado, tem aprofundado a exploração da força de trabalho e ampliado as formas de extração de mais-valor (Antunes, 2010).

A legislação brasileira sobre terceirização passou por significativas mudanças ao longo dos anos. Inicialmente restrita a atividades específicas, como vigilância e transporte de valores, a terceirização ganhou contornos mais amplos com a evolução da jurisprudência trabalhista. A decisão do Tribunal Superior do Trabalho de flexibilizar as regras para a contratação de serviços por empresas interpostas, especialmente a partir do Enunciado 331, ampliou significativamente o escopo da terceirização no país, permitindo a contratação de uma variedade de serviços, desde que ligados à atividade-meio da empresa contratante.

A terceirização no Brasil tem suas raízes em legislações específicas que autorizavam a contratação de serviços terceirizados em determinados setores. Com o passar do tempo, e impulsionada por decisões judiciais, a prática se expandiu, abrangendo uma gama cada vez maior de atividades. A flexibilização das normas trabalhistas, especialmente no que diz respeito à terceirização, contribuiu para a precarização das relações de trabalho, uma vez que essa modalidade de contratação, muitas vezes, está associada a condições de trabalho mais precárias e menor proteção social.

A história da terceirização no Brasil é marcada por uma constante expansão, impulsionada por mudanças na legislação e na jurisprudência. A partir da década de 1970, com a aprovação de leis que permitiam a contratação de serviços terceirizados em setores específicos, essa prática se consolidou no mercado de trabalho brasileiro. A decisão do Tribunal Superior do Trabalho de ampliar o escopo da terceirização, ao reconhecer a legalidade da contratação de serviços ligados à atividade-meio, representou um marco importante nesse processo. Essa flexibilização das normas trabalhistas, no entanto, tem sido alvo de críticas, uma vez que a terceirização é frequentemente associada à precarização do trabalho e à fragilização dos direitos trabalhistas.

A Súmula 331 do TST, ao permitir a terceirização de atividades-meio, ampliou significativamente o leque de atividades que poderiam ser terceirizadas pelas empresas. Essa decisão gerou um intenso debate jurídico sobre a natureza das atividades, com empresas e trabalhadores buscando definir os limites entre o que seria considerado atividade-meio e atividade-fim. Apesar da controvérsia, a Súmula estabeleceu um marco

legal importante, delimitando o alcance da terceirização e atribuindo à empresa contratante a responsabilidade subsidiária pelos direitos trabalhistas dos terceirizados.

A flexibilização da legislação sobre terceirização, especialmente a partir da Súmula 331, impulsionou o crescimento exponencial dessa prática no mercado de trabalho brasileiro. A distinção entre atividade-meio e atividade-fim, embora relevante para a delimitação da terceirização, não foi suficiente para conter a expansão dessa modalidade de contratação. A terceirização se tornou cada vez mais comum em diversos setores da economia, gerando impactos significativos nas relações de trabalho e na organização produtiva.

O Enunciado 331 do TST serviu de base para a intensificação da fiscalização do trabalho terceirizado por parte do Ministério Público do Trabalho. Com base em denúncias de trabalhadores e de suas entidades representativas, o MPT priorizou a investigação de setores estratégicos da economia, como a indústria siderúrgica e as atividades de mineração. Essa atuação resultou no ajuizamento de diversas ações civis públicas e na assinatura de termos de ajustamento de conduta, visando garantir o cumprimento da legislação trabalhista e a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

A fiscalização da terceirização, especialmente após a edição do Enunciado 331 do TST, revelou um cenário de precarização das relações de trabalho em diversos setores da economia. O Ministério Público do Trabalho, em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, intensificou a fiscalização em regiões com grande concentração industrial, como Minas Gerais e São Paulo. Os resultados dessa atuação foram expressivos, com o ajuizamento de inúmeras ações civis públicas e a assinatura de termos de ajustamento de conduta, visando coibir irregularidades e garantir os direitos dos trabalhadores terceirizados.

O PL 4.330/2004 insere-se em um contexto de intensificação das discussões sobre a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. A proposta, ao buscar eliminar os limites à terceirização, representava um avanço significativo na agenda de precarização do trabalho defendida por determinados setores empresariais. A resistência ao projeto, expressa por diversos segmentos da sociedade, demonstra a preocupação com os impactos dessa medida sobre os direitos dos trabalhadores e a qualidade do emprego.

Diante da crescente precarização das relações de trabalho, decorrente da expansão da terceirização, o Projeto de Lei 4.330/2004 propôs uma flexibilização ainda maior da legislação trabalhista. Ao buscar eliminar os limites à terceirização, o PL 4.330 visava permitir a contratação de trabalhadores terceirizados para qualquer atividade, inclusive as consideradas essenciais para o funcionamento da empresa. Essa proposta gerou grande polêmica e foi alvo de críticas de diversos setores da sociedade, que a consideravam uma ameaça aos direitos trabalhistas.

provocará gravíssima lesão social de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários no país, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção a um novo enquadramento, como trabalhadores terceirizados, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais (Antunes, 2018).

A aprovação do PL 4.330/2004 na Câmara dos Deputados, em 2015, segundo Antunes, ocorreu em um contexto marcado por um intenso debate sobre a reforma trabalhista e a flexibilização das relações de trabalho. A aprovação do projeto, sem ampla discussão no plenário e por uma pequena margem de votos, gerou grande insatisfação entre os trabalhadores e os movimentos sociais, que se mobilizaram intensamente para impedir sua aprovação. Essa mobilização popular, embora não tenha sido suficiente para barrar a aprovação do projeto na Câmara dos Deputados, contribuiu para intensificar o debate sobre os impactos da terceirização e a necessidade de uma legislação trabalhista mais justa e democrática.

Em paralelo à discussão sobre o PL 4.330, o Supremo Tribunal Federal proferiu uma decisão que ampliou significativamente a terceirização no setor público. Ao declarar a constitucionalidade da contratação de organizações sociais para a prestação de serviços públicos, o STF abriu caminho para a privatização de atividades antes exercidas diretamente pelo Estado. Essa decisão, alinhada com a lógica neoliberal de Estado, tem como consequência a precarização das relações de trabalho no setor público e a fragilização dos serviços essenciais.

A expansão da terceirização, facilitada pela aprovação do PL 4.330/2004, demonstra a crescente influência do grande capital sobre o Estado brasileiro. A legislação, elaborada e aprovada sem ampla discussão e participação da sociedade, reflete os interesses de um pequeno grupo de empresários e fragiliza os direitos da maioria da

população. A terceirização, ao transformar os trabalhadores em uma espécie de nova classe de servos, mina as bases de uma sociedade justa e democrática.

Ao permitir que atividades antes exercidas diretamente pelo Estado sejam transferidas para a iniciativa privada, o STF consolidou um modelo de gestão pública marcado pela lógica de mercado e pela redução do papel do Estado. Essa decisão tem como consequência a precarização das relações de trabalho no setor público e a fragilização dos serviços essenciais.

A decisão do STF sobre a terceirização de serviços públicos representa um retrocesso para a construção de um Estado democrático e social. Ao permitir a privatização de atividades essenciais, como saúde e educação, o STF abriu caminho para a precarização dos serviços públicos e para a redução dos direitos dos trabalhadores.

Como a dinâmica histórica de desenvolvimento do capitalismo no Brasil, num contexto de mundialização do capital, de dinâmicas de reestruturação produtiva e de redefinição do lugar do Estado a partir do ideário neoliberal repercute sobre o trabalho, sobre os mercados de trabalho, sobre as formas de inserção e de permanência no mercado de trabalho, sobre a classe que vive do trabalho? Já há muito tempo uma vasta bibliografia se ocupa com essas questões, considerando diferentes escalas de análise, desde a local até a internacional.

Em nível internacional, por exemplo, na primeira metade da década de 1990, analisando o surgimento de um novo “regime de acumulação”, “flexível”, David Harvey indicava a já existência de um movimento de reestruturação no mercado de trabalho, com a imposição de “regimes e contratos de trabalho mais flexíveis”, de onde estava emergindo uma estrutura de mercado de trabalho com dois grandes grupos de trabalhadores: os trabalhadores do “centro”, um grupo que estava cada vez mais diminuindo, constituído por “empregados ‘em tempo integral’, condição permanente e posição essencial para o futuro de longo prazo da organização”, gozando de maior segurança no emprego, boas perspectiva de promoção (Harvey, 1993, p. 144-45); os trabalhadores da “periferia”, constituídos por dois subgrupos, os “empregados em tempo integral com habilidades facilmente disponíveis no mercado de trabalho” e os empregados “em tempo parcial, empregados casuais, pessoal com contrato por tempo determinado, temporários, subcontratação e treinados com subsídio público, tendo ainda menos segurança de emprego do que o primeiro grupo periférico” (Harvey, 1993, p. 145).

Também na década de 1990, Manuel Castells, em sua trilogia sobre “a sociedade em rede”, destacou as mudanças que estavam ocorrendo no trabalho e no mercado de trabalho dos países capitalistas centrais. Segundo o sociólogo espanhol, já era evidente uma mudança na estrutura dos empregos, com crescimento da importância dos serviços, que cada vez mais se apresentavam uma diversidade decorrente da dinâmica da economia capitalista (serviços de produção, serviços de distribuição, serviços sociais (Castells, 1999, p. 230 e seg.). Também era evidente uma “nova estrutura ocupacional”, com uma crescente diversidade dos perfis profissionais entre as sociedades (Castells, 1999, p. 238). E considerava o crescimento dos trabalhadores de “jornada flexível”, constituído por trabalhadores de meio-expediente, trabalhadores autônomos, concluindo que:

[...]. No geral, a forma tradicional de trabalho com base em emprego de horário integral, projetos profissionais bem-delineados e um padrão de carreira ao longo da vida estão sendo extintos de forma lenta, mas indiscutível (Castells, 1999, p. 288).

Por perspectivas teóricas e metodológicas diferentes, David Harvey e Manuel Castells indicavam mudanças no trabalho e no mercado de trabalho, em especial nos países capitalistas centrais, que expressavam um mesmo processo histórico: o crescimento de trabalhadores “periféricos”, “flexíveis”, de modo geral mais inseguros no mercado de trabalho, dado que enfrentavam mais intensamente situações de desemprego, tinham empregos mais vulneráveis, tinham remunerações mais desvalorizadas, estavam mais distantes de uma proteção legal no trabalho, não necessariamente contavam com uma representação sociopolítica, de defesa de interesses coletivamente partilhados.

No Brasil, também nos anos 1990, Ricardo Antunes já analisava as transformações no mundo do trabalho num contexto das transformações que ocorriam no modo de produção capitalista em nível mundial. Contrapondo-se às teses em favor de um crescente descentramento da categoria trabalho, Antunes indica para uma “forma de ser da classe trabalhadora” nas sociedades contemporâneas caracterizada pela diversidade, pela heterogeneidade, pela complexidade (Antunes, 1999).

Na análise de Antunes, a “classe-que-vive-do-trabalho” nas sociedades contemporâneas “inclui a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, como núcleo central os trabalhadores produtivos”, não se restringindo “ao trabalho manual” e incorporando “a totalidade do trabalho coletivo assalariado” (Antunes, 1999, p. 102). A “classe-que-vive-do-trabalho”, assim, engloba os “trabalhadores improdutivos, aqueles

cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço” (Antunes, 1999, p. 102), o “proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital” (Antunes, 1999, p. 103), o “proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part-time, o novo proletariado dos Mc Donalds, os “trabalhadores hifenizados”, os terceirizados, os assalariados da chamada “economia informal”, os trabalhadores desempregados. Concluía naquela ocasião Antunes:

Desse modo, além das clivagens entre trabalhadores estáveis e precários, homens e mulheres, jovens e idosos, nacionais e imigrantes, brancos e negros, qualificados e desqualificados, “incluídos e excluídos”, e tantos outros exemplos que ocorrem no interior de um espaço nacional, a estratificação e a fragmentação do trabalho também se acentuam em função do processo crescente de internacionalização do capital” (Antunes, 1999, p. 116-117).

E, citando István Mészáros, indicava que o universo “ampliado, complexificado e fragmentado do mundo do trabalho” se manifestava: a) dentro de mesmo grupo particular ou segmento do trabalho; b) entre diferentes grupos de trabalhadores pertencentes à mesma comunidade nacional; c) entre conjuntos de trabalhadores de diversas nações; d) entre os trabalhadores dos países capitalistas avançados, em oposição aos trabalhadores mais explorados do “Terceiro Mundo”; e) entre os trabalhadores empregados e os “não-assalariados” ou desempregados (Antunes, 1999, p. 117).

Já naquela década, Ricardo Antunes analisava as novas realidades do trabalho no Brasil, os processos de reestruturação produtiva e organizacional, a dinâmica de flexibilização do trabalho e das relações capital e trabalho, o crescimento das formas subcontratadas, temporárias, “flexíveis” de contratação, num processo histórico que estava formatando o que ele passou a denominar “uma nova morfologia do trabalho, caracterizada pela precariedade estrutural” (Antunes, 2012).

Ou seja, no movimento pendular do trabalho, preservados os imperativos destrutivos do capital, oscilamos crescentemente entre a perenidade de um trabalho cada vez mais reduzido, intensificado e mais explorado, dotado de direitos, e uma superficialidade crescente, cada vez mais geradora de trabalho precarizado e informalizado, como via de acesso ao desemprego estrutural (Antunes, 2012, s. p.).

Essa “nova morfologia do trabalho” passou a ser uma questão central nas análises de Ricardo Antunes, a partir dos anos 2000, sobre as transformações no mundo do trabalho. Contrapondo-se às teses defensoras da perda da centralidade do trabalho, com essa designação Antunes aposta na hipótese de que, “ao contrário da retração ou

descompensação da lei do valor, o mundo contemporâneo vem assistindo a uma significação de seus mecanismos de funcionamento”, no qual o papel desempenhado pelo trabalho é “emblemático” (Antunes, 2013, p. 14). Assim:

Uma análise do capitalismo atual nos obriga a compreender que as formas vigentes de valorização do valor trazem embutidos novos mecanismos geradores de trabalho excedente, ao mesmo tempo que expulsam da produção uma infinidade de trabalhadores que se tornam sobrantes, descartáveis e desempregados. E esse processo tem clara funcionalidade para o capital, uma vez que permite a ampliação do bolsão de desempregados e reduz ainda mais a remuneração da força de trabalho, em amplitude global, pela retração salarial daqueles assalariados que se encontram empregados (Antunes, 2013, p. 14).

Essa nova morfologia do trabalho, portanto, expressa uma condição histórica na qual, no contexto de reestruturação do modo de produção capitalista, que ocorre desde as últimas décadas do século XX, a “classe-que-vive-do-trabalho”, por um lado, tornou-se mais heterogênea em sua forma de ser, em especial pelas diferentes formas de o capital flexibilizar o uso da força de trabalho, visando ampliar e aprofundar as formas de criação de valor, e, por outro lado, mais homogênea, o que decorre de uma condição cada vez mais presente, de precarização, de perda de direitos e de desregulamentação contratual.

Nesse sentido, nessa nova morfologia do trabalho, um conceito que ganha ainda maior significado é o conceito de precarização do trabalho. Expressão de uma condição histórica que vivenciam as pessoas-que-vivem-do-trabalho nas sociedades contemporâneas, caracterizada pela falta de garantias, de incertezas e de inseguranças, a precarização do trabalho compreende diferentes dimensões (Druck, 2011), dentre as quais se destacam: a) a precarização que decorre da «vulnerabilidade das formas de inserção» e das desigualdades sociais presentes nos mercados de trabalho do país (Druck, 2011: 48); b) a precarização que decorre das diferentes formas de intensificação do trabalho e de dinâmicas de terceirização do processo produtivo, expressão de transformações tecnológicas e organizacionais nos processos de trabalho que tendem a impor aos trabalhadores «metas inalcançáveis», longas jornadas, polivalência; e que se sustenta «na gestão pelo medo, na discriminação criada pela terceirização [...] e nas formas de abuso de poder» (Druck, 2011: 48); c) a precarização que decorre das condições de insegurança e de saúde dos trabalhadores, dados os padrões de gestão que «desrespeitam o necessário treinamento, as informações sobre riscos, as medidas preventivas coletivas» (Druck, 2011: 49); d) a precarização que decorre da perda das identidades individual e coletiva, em condições nas quais a situação de desemprego e

de «ameaça permanente da perda do emprego» se constituem «numa eficiente estratégia de dominação no âmbito do trabalho», resultando disso experiências de desenraizamento, de perda de vínculos, de corrosão da autoestima (num mundo que avisa aos indivíduos, a todo o momento, que «são inúteis para o mundo»), de destruição da solidariedade de classe (Druck, 2011: 50); e) a precarização que decorre da fragilização da organização dos trabalhadores, dadas as crescentes dificuldades de organização sindical e de lutas em defesa de interesses coletivamente compartilhados pelos trabalhadores (Druck, 2011: 50); f) por fim, a precarização que decorre da «condenação e descarte do Direito do Trabalho», expressão dos ataques, questionamentos e relativização da importância das «formas de regulamentação do Estado, cujas leis trabalhistas e sociais têm sido violentamente condenadas pelos “princípios” liberais de defesa da flexibilização» (Druck, 2011: 52).

Como foi já indicado, se essa nova morfologia do trabalho, expressão de um processo crescente de precarização do trabalho, aponta para tendências gerais, do que se observa inclusive em escala global, é preciso atentar também para as singularidades, onde se encontram as formas fenomênicas desse processo que estão vinculadas ao modo como o trabalho e a produção estão organizadas nas diferentes empresas, nos diferentes setores econômicos, nos diferentes espaços locais e regionais. Essa direção, portanto, define uma questão central da proposta de Dissertação aqui apresentada.

3 A NOVA MORFOLOGIA DO TRABALHO NO SETOR LOJISTA DE CACHOEIRA DO SUL

Só os acidentes de trabalho, quando trabalhavam para empresas que tinham seguro contra esse tipo de risco, davam-lhes o lazer [...]. O desemprego, que não era segurado, era o mais temido dos males. [...]. O trabalho [...] não era uma virtude, mas uma necessidade [...]. Era [...] o privilégio da servidão. (Albert Camus, O primeiro Homem).

Esta Dissertação de Mestrado analisa as mudanças que ocorrerem no trabalho e nas relações de trabalho nas atividades de comércio, mais especificamente no setor lojista, no município de Cachoeira do Sul. Uma preocupação que surgiu a partir do interesse em analisar as implicações práticas e as contradições oriundas da “contrarreforma trabalhista” de 2017. Uma “contrarreforma” que não representou avanços, sob uma perspectiva de aumento da proteção legal dos trabalhadores. Lojas de roupas e acessórios, com suas belas vitrines, observadas pelo consumidor em um shopping center, não refletem o cotidiano dos trabalhadores nesses estabelecimentos. Para vários funcionários do varejo, esses locais são espaços e tempos de trabalhos exaustivos, de sofrimento e de desrespeito de direitos.

Depois de um longo período de lutas pela garantia de direitos assegurados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os trabalhadores no Brasil vivenciam um período de flexibilização nas relações trabalhistas, que impactam também no setor lojista. E é nessa direção, então, que se analisa o processo histórico de mudanças nas condições de uso da força-de-trabalho nesse setor econômico, considerando como referência empírica o município de Cachoeira do Sul, no Rio Grande do Sul. Um município que possui a maior parte da população assalariada inserida no setor de serviços, sendo, portanto, diretamente impactada pelo processo de flexibilização das leis do trabalho.

Importante destacar que, embora sejam fenômenos nacionais e globais, tanto as transformações tecnológicas e organizacionais, quanto as mudanças nas legislações trabalhistas, repercutem nos locais e regiões. Assim, considera-se que a análise do

processo histórico de desenvolvimento do capitalismo no Brasil, como já indicado no capítulo anterior, tem grande importância. Porém, se a análise precisa estar atenta a essas tendências gerais, às uniformidades e aos padrões construídos, não pode se descuidar, igualmente, das singularidades históricas, manifestadas essas na forma como agem e reagem empresas, setores econômicos, os diferentes territórios.

Como já foi indicado no texto de introdução, considere-se que a análise das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho numa cidade do interior do Rio Grande do Sul, como é o caso de Cachoeira do Sul, permite que se coloque em questão as diferentes escalas desse processo de mudanças. Ao analisar fenômenos nacionais e globais, mas a partir de referências empíricas que consideram a escala local, considera-se diretamente o conceito de territorialização, compreendido enquanto um “processo de constituição” de “territórios num dado espaço geográfico através da apropriação material ou simbólica, do uso e da identificação material e imaterial”, resultantes de “dinâmicas e/ou lógicas políticas sociais, econômicas ou culturais” (Silveira, 2020, p. 47).

Nessa direção, na análise de dinâmicas de desenvolvimento regional “se faz importante identificar e compreender como ocorrem as territorializações dos distintos agentes sociais [...] no espaço geográfico, como eles se enraízam, se vinculam, se identificam, pertencem ao território regional” (Silveira, 2020, p. 47). O que abre a possibilidade de uma compreensão de como ocorre efetivamente o processo de reestruturação produtiva e de mudanças nas legislações trabalhistas num determinado setor econômico, localizado numa determinada cidade, numa determinada região. Não a partir do pressuposto de que nesses espaços se reproduzem, de forma mecânica, o que é observado em escalas maiores, mas a partir do pressuposto de que há um processo dialético entre a totalidade e as particularidades, onde os espaços locais e regionais são mediações entre essas duas dimensões da realidade.

3.1 O trabalho no setor lojista na dinâmica do mercado de trabalho de Cachoeira do Sul

O município de Cachoeira do Sul, localizado na região central do Rio Grande do Sul, possui uma história marcada por sua importância estratégica e econômica desde o período colonial. Inicialmente, destacou-se como ponto de travessia no Rio Jacuí e,

posteriormente, consolidou-se como polo agropecuário, especialmente na produção de arroz, o que lhe conferiu o título de "Capital Nacional do Arroz" (Jornal do Povo, 2025).

Ao longo do século XX, a economia de Cachoeira do Sul passou por transformações significativas. Nos anos 1980, a cidade experimentou um período de prosperidade, com a construção da Centralsul (complexo agroindustrial) e a plataforma de cargas do porto local. No entanto, a falência da Centralsul, poucos anos após sua inauguração, marcou o início de uma estagnação econômica que perdurou pelas décadas seguintes.

Atualmente, o setor de serviços é o principal motor da economia cachoeirense. Dados de abril de 2025 indicam que, das 8.999 empresas ativas no município, 78,6% pertencem aos setores de comércio e serviços, sendo o segmento de serviços responsável por 43,9% desse total. A importância, tanto das atividades de comércio quanto das atividades de serviços, reflete-se no mercado de trabalho do município. Como pode ser observado no quadro a seguir, Cachoeira do Sul tinha, em abril de 2025, 14.318 empregos formais, dos quais 30,7% eram empregos do comércio e 32,4% eram empregos de serviços; não sendo desprezíveis, no entanto, os 10,9% dos empregos em atividades agropecuárias (indicando a importância do trabalho assalariado, principalmente nas lavouras de arroz) e os 22,6% dos empregos em atividades industriais (Quadro 1).

QUADRO 1 – Distribuição dos empregos formais no município de Cachoeira do Sul – abril 2025.

Setores Econômicos	Número de Empregos	%
Agropecuária	1.557	10,9
Indústria	3.237	22,6
Construção Civil	499	3,4
Comércio	4.390	30,7
Serviços	4.635	32,4
Total	14.318	100,0

Fonte: Novo Caged, 2025. Dados organizados pelo autor.

Dentre as empresas que se destacam no município, sob o ponto de vista dos empregos, encontram-se o Hospital Caridade e Beneficência (HCB) que, em 2021, contava com 926 trabalhadores. Além do HCB, destacam-se instituições como a Celetro,

São João Transportes, Colégio Marista Roque e Sicredi, todas atuantes no setor de serviços (Jornal do Povo, 2025).

A importância do setor de serviços em Cachoeira do Sul também se manifesta na predominância de micro e pequenas empresas. Estima-se que cerca de 95% das empresas locais sejam de pequeno porte, desempenhando papel crucial na economia municipal. Para apoiar esses empreendimentos, foi inaugurada em abril de 2025 a Sala do Empreendedor, iniciativa que visa facilitar a abertura, regularização e gestão de negócios, promovendo o desenvolvimento econômico e social da região (Jornal do Povo, 2025).

Nessa direção, considere-se que, segundo dados do CAGED, em 2019 o total de empregos existentes em Cachoeira do Sul (em janeiro daquele ano, um total de 12.779 empregos) estavam distribuídos em 4.257 estabelecimentos. Ou seja, uma média de apenas 3,00 empregos por estabelecimento. No comércio, essa média era ainda menor. Naquele mesmo ano, os empregos do comércio estavam divididos entre 3.025 empregos no setor varejista e 1.443 empregos no setor atacadista; esses empregos se distribuíam em 1.443 estabelecimentos, numa média de apenas 2,09 empregos por estabelecimento (CAGED. Perfil dos Municípios, 2019).

Em resumo, a história de Cachoeira do Sul revela uma cidade que, após períodos de estagnação, tem nas atividades de comércio e de serviços a base de sua economia. Localmente, a predominância de micro e pequenas empresas, aliada a iniciativas de apoio ao empreendedorismo, produz uma perspectiva positiva quanto à possibilidade de o município alcançar condições econômicas melhores (Jornal do Povo, 2025).

A participação do setor lojista no mercado de trabalho do município de Cachoeira do Sul representa um dos pilares fundamentais da economia local, exercendo influência direta sobre a geração de emprego, renda e dinamização das atividades econômicas urbanas. Situado na região central do Rio Grande do Sul, Cachoeira do Sul possui uma economia tradicionalmente sustentada pela agropecuária e pela indústria de transformação, especialmente voltada ao beneficiamento de arroz — produto no qual o município é um dos maiores produtores do país. No entanto, o setor terciário, especialmente o comércio varejista, apresentou significativo crescimento nas últimas décadas, refletindo mudanças no perfil socioeconômico da população, o aumento da urbanização e a reestruturação dos mercados locais.

O setor lojista em Cachoeira do Sul compreende um conjunto diverso de estabelecimentos comerciais que atuam na venda de bens de consumo duráveis e não duráveis, desde supermercados, lojas de vestuário, calçados e eletrodomésticos até comércios especializados como farmácias, óticas, papelarias, lojas de materiais de construção e tecnologia. Esse conjunto de atividades não apenas abastece a população local, mas também atrai consumidores de municípios vizinhos, consolidando Cachoeira do Sul como um polo comercial regional. Como foi indicado, a partir de dados do CAGED, o setor de comércio responde por uma parcela significativa dos empregos formais da cidade, empregando 4.390 pessoas em diferentes funções, como vendedores, gerentes, caixas, estoquistas, auxiliares administrativos, entre outros.

A expansão do setor lojista tem sido favorecida por fatores estruturais como a localização estratégica do município, servido por rodovias como a BR-153 e a BR-290, que facilitam o fluxo de mercadorias e o acesso de consumidores. Além disso, a modernização dos espaços comerciais, com a ampliação de shoppings, centros comerciais e lojas de grande porte, contribui para o fortalecimento da competitividade do comércio local frente a centros urbanos maiores. O fortalecimento das entidades de classe, como a Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) de Cachoeira do Sul, também desempenha um papel importante ao promover capacitações, campanhas sazonais (como Natal e Dia das Mães), feiras comerciais e eventos de liquidação que incentivam o consumo e, conseqüentemente, ampliam as possibilidades de geração de empregos.

Outro ponto relevante é que o setor lojista em Cachoeira do Sul funciona como porta de entrada para muitos trabalhadores jovens no mercado formal de trabalho, especialmente por meio de programas como o Jovem Aprendiz e contratos de estágio. Essa característica evidencia o papel social do setor, ao oferecer oportunidades de qualificação e experiência profissional inicial para uma parcela significativa da população economicamente ativa. A rotatividade, embora elevada, é comum em atividades do comércio varejista e pode ser vista como reflexo das mudanças rápidas nas dinâmicas de consumo e na própria estrutura de capital humano das empresas.

Apesar da relevância do setor lojista para a economia local, ele também enfrenta desafios importantes. A concorrência com grandes redes e o comércio eletrônico tem pressionado os pequenos e médios lojistas a investirem em inovação, atendimento personalizado e presença digital. A pandemia da COVID-19, por exemplo, escancarou a necessidade de adaptação do comércio às novas formas de consumo, impulsionando

iniciativas de digitalização e delivery, muitas vezes com apoio das entidades de classe ou através de ações conjuntas com o poder público. Além disso, na perspectiva do empresariado, questões como a alta carga tributária, a burocracia e as dificuldades de acesso a crédito continuam sendo obstáculos à expansão do setor.

A sazonalidade do comércio, associada às datas comemorativas, também interfere no padrão de contratação e demissão de trabalhadores. Durante períodos como o final do ano, há um incremento significativo nas contratações temporárias, o que permite a absorção momentânea de mão de obra, mas também revela certa instabilidade que pode afetar o planejamento de carreira dos profissionais do setor. Ainda assim, muitos desses contratos se tornam efetivos, especialmente em estabelecimentos que conseguem manter o fluxo de vendas elevado mesmo fora das sazonalidades. Apenas para ilustrar, considere-se os dados apresentados no quadro a seguir, que apresenta a dinâmica de admissões e de desligamentos no comércio de Cachoeira do Sul no período entre janeiro de 2024 e fevereiro de 2025. Como pode ser observado, os saldos positivos aparecem em dois períodos: março e abril, quando a páscoa e o dia das mães impulsionam uma maior demanda do mercado consumidor, e novembro e dezembro, quando as festas de final de ano também concorrem na mesma direção (Quadro 2).

QUADRO 2 – Dinâmica de admissões e de desligamentos no setor do comércio de Cachoeira do Sul – janeiro de 2024 – fevereiro de 2025.

Período	Admissões	Desligamentos	Saldo
Jan./Fev.	294	309	- 15
Mar./Abr.	389	283	106
Mai./Jun.	210	340	- 130
Jul./Ago.	317	318	- 1
Set./Out.	373	354	19
Nov./Dez.	366	319	47
Jan./Fev.	335	397	- 62

Fonte: Novo CAGED, 2025. Dados organizados pelo autor.

Com base nas estatísticas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e dos relatórios da Fundação de Economia e Estatística do Rio Grande do Sul (FEE-RS), observa-se que o setor de comércio em Cachoeira do Sul tem mantido sua participação sólida no Produto Interno Bruto (PIB) municipal, ao lado da agropecuária e da administração pública. Essa tripartição revela o caráter diversificado da economia local,

mas também o papel dinâmico que o comércio exerce na sustentação da renda das famílias, no consumo interno e no equilíbrio da balança fiscal do município. Além disso, políticas públicas de incentivo ao empreendedorismo, como os programas de microcrédito e apoio ao micro e pequeno empresário promovidos pelo SEBRAE e pela Prefeitura Municipal, têm ampliado o número de microempreendedores individuais (MEIs) e contribuído para a formalização de trabalhadores autônomos no setor de comércio (Ibge, 2022; Fee-RS, 2021; Sebrae, 2023; Prefeitura Municipal de Cachoeira do Sul, 2023).

Em síntese, o setor lojista de Cachoeira do Sul é um agente estratégico tanto para o desenvolvimento econômico quanto para a inclusão social da população local. Sua importância no mercado de trabalho vai além da mera geração de empregos: ele atua como vetor de formação profissional, estímulo ao empreendedorismo e dinamização da economia regional. Enfrentar os desafios impostos por um mercado cada vez mais competitivo requer ações integradas entre os empresários, o poder público e as instituições de apoio, com vistas a promover a qualificação da mão de obra, a modernização dos processos e o fortalecimento da identidade comercial local. Por isso, compreender o papel do comércio varejista em Cachoeira do Sul é fundamental para qualquer análise séria sobre o presente e o futuro do desenvolvimento urbano e econômico do município.

Além das dimensões econômicas e laborais já mencionadas, é importante aprofundar o entendimento sobre a dimensão sociocultural da presença do setor lojista no cotidiano da cidade de Cachoeira do Sul. O comércio local não é apenas um espaço de trocas mercantis; ele é também um espaço de convivência, de sociabilidade e de construção de identidades urbanas. As lojas do centro da cidade, por exemplo, muitas das quais localizadas em prédios históricos ou tradicionais, exercem um papel simbólico na memória coletiva dos habitantes. Essa característica do comércio como parte viva da cultura local reforça seu valor estratégico, não apenas como gerador de emprego e renda, mas como agente estruturante da paisagem urbana e do estilo de vida da população cachoeirense.

Por outro lado, a evolução do setor lojista em Cachoeira do Sul tem se relacionado de forma estreita com as transformações no perfil de consumo da população. A mudança nas preferências dos consumidores — mais exigentes, conectados e em busca de experiências de compra diferenciadas — tem levado os comerciantes locais a adotarem

práticas inovadoras. Iniciativas como vitrines digitais, atendimento personalizado via redes sociais, marketplaces locais e até eventos noturnos de comércio, como as "noites das compras", têm contribuído para criar um ecossistema mais dinâmico e competitivo. Algumas dessas práticas têm sido adotadas com sucesso por lojas de médio porte, muitas das quais administradas por famílias cachoeirenses há gerações, demonstrando uma importante capacidade de adaptação e resiliência do setor.

Cabe destacar também o papel das mulheres no setor lojista do município. Em Cachoeira do Sul, assim como em outras cidades de porte médio do interior do Brasil, o comércio tem sido um dos principais espaços de inserção feminina no mercado de trabalho. Muitas mulheres são responsáveis pela gestão de estabelecimentos comerciais, atuam como sócias-proprietárias, gerentes ou vendedoras, além de estarem fortemente presentes na cadeia de suporte ao setor, como nos serviços contábeis, de recursos humanos e de marketing.

A formação e capacitação dos trabalhadores também é um aspecto que merece atenção especial. O comércio demanda, cada vez mais, profissionais com habilidades técnicas e comportamentais específicas — como boa comunicação, empatia, domínio de ferramentas digitais e capacidade de adaptação a diferentes perfis de cliente. Nesse sentido, instituições locais como o SENAC, o SEBRAE e escolas técnicas têm exercido um papel relevante na oferta de cursos voltados para o setor, muitas vezes em parceria com entidades como a Associação Comercial e Industrial de Cachoeira do Sul (ACIC) e a própria Prefeitura.

Outro ponto relevante é a relação entre o comércio e o turismo local. Embora Cachoeira do Sul não seja um destino turístico de grande projeção, a cidade possui atrativos históricos e culturais importantes, como a Catedral Nossa Senhora da Conceição, a Ponte do Fandango, o Museu Municipal e o patrimônio arquitetônico do centro histórico. Eventos como a Feira Nacional do Arroz (FENARROZ), realizada periodicamente, atraem visitantes e geram aumento significativo no fluxo de consumidores para o comércio local. Nesses momentos, os lojistas têm a oportunidade de ampliar suas vendas, divulgar suas marcas e fidelizar novos clientes, reforçando o vínculo entre comércio e cultura, e destacando a importância de políticas integradas de fomento ao turismo e ao empreendedorismo local.

Por fim, é necessário abordar a perspectiva futura do setor lojista em Cachoeira do Sul. Diante das mudanças globais no comportamento do consumidor, do avanço das

tecnologias e da intensificação da concorrência, o comércio da cidade precisará continuar investindo em inovação, sustentabilidade e qualificação para manter sua relevância econômica e social. A adoção de práticas sustentáveis, como a redução do uso de plástico, a valorização de fornecedores locais e a digitalização dos processos logísticos e administrativos, pode representar não apenas uma resposta às novas exigências do mercado, mas também um diferencial competitivo.

Em conclusão, a participação do setor lojista no mercado de trabalho de Cachoeira do Sul é multifacetada, indo muito além da simples relação entre oferta e demanda de bens. Ela envolve aspectos econômicos, sociais, culturais e políticos que se entrelaçam e moldam o desenvolvimento urbano e a qualidade de vida da população. O comércio é, antes de tudo, um reflexo do dinamismo da cidade — um setor em constante movimento, espelho das transformações da sociedade cachoeirense e agente ativo na construção de seu futuro.

3.1.1 A dinâmica de admissões e de desligamentos no comércio de Cachoeira do Sul

No período entre 2020 e 2025, a dinâmica de admissões e desligamentos no setor lojista de Cachoeira do Sul foi condicionada tanto pelas conjunturas econômicas nacionais quanto pelas transformações interna do próprio setor. Foi um período, além disso, marcado por eventos de forte influência, como a pandemia de COVID-19, a relativa recuperação pós-pandêmica, a aceleração da digitalização do varejo, que impuseram desafios e exigiram adaptações dos empresários, com repercussões sobre os empregos.

Em 2019, antes da pandemia, o setor lojista de Cachoeira do Sul apresentava um cenário de estabilidade relativa, com um saldo moderadamente positivo entre admissões e desligamentos. Segundo dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), esse período foi marcado por uma movimentação contínua de mão de obra, com predomínio de contratações no comércio varejista de alimentos, vestuário e eletrodomésticos. A sazonalidade ainda tinha grande peso, com aumento das admissões nos meses que antecedem datas comemorativas como o Natal e o Dia das Mães. Muitas dessas admissões, contudo, eram temporárias e não resultavam em efetivação ao longo do ano.

Com a chegada da pandemia em 2020, houve uma ruptura abrupta nesse padrão. A imposição de medidas sanitárias, o fechamento temporário de estabelecimentos e a

queda abrupta na circulação de consumidores provocaram desligamentos. Durante os primeiros meses da crise sanitária, especialmente entre março e junho de 2020, o saldo entre admissões e desligamentos foi negativo, com um pico de demissões no comércio de vestuário, calçados, serviços de beleza e demais segmentos considerados não essenciais. A insegurança sobre o futuro da economia e a ausência de canais digitais estruturados para vendas dificultaram a sustentação dos quadros funcionais, o que agravou o quadro de desemprego local. Como pode ser observado no quadro a seguir, no primeiro semestre de 2020, o saldo negativo entre admissões e desligamentos no comércio de Cachoeira do Sul foi de 242 empregos (Quadro 3).

QUADRO 3 – Dinâmica Semestral de Admissões e de Desligamentos no Comércio de Cachoeira do Sul, no período entre janeiro de 2020 e dezembro de 2024

Períodos	Admissões	Desligamentos	Saldo	Estoque de Empregos
2020				
Jan./Jun.	591	833	- 242	3.742
Jul./Dez.	810	657	153	3.895
2021				
Jan./Jun.	891	822	69	3.964
Jul./Dez.	985	783	202	4.166
2022				
Jan./Jun.	1.005	1.010	- 5	4.161
Jul./Dez.	1.060	879	181	4.342
2023				
Jan./Jun.	1.034	1.051	- 17	4.325
Jul./Dez.	901	876	25	4.350
2024				
Jan./Jun.	893	932	- 39	4.311
Jul./Dez.	1.056	991	65	4.376

Fonte: Novo CAGED, 2025. Dados organizados pelo autor.

A partir do segundo semestre de 2020 já se observou sinais de uma “retomada” gradual, principalmente com a adoção do comércio eletrônico, das vendas por aplicativos e da flexibilização das restrições sanitárias. Programas emergenciais do governo federal, como o auxílio emergencial e os incentivos para manutenção de empregos (como o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda – BEm), contribuíram para evitar demissões ainda mais intensas. Ao mesmo tempo, alguns segmentos do comércio, como supermercados, farmácias e lojas de materiais de construção, viram aumento na demanda. Como indicado no quadro, no segundo semestre, ocorreram 153

admissões a mais do que os desligamentos no comércio; e o estoque de empregos no setor passou de 3.742, no primeiro semestre, para 3.895, no segundo semestre.

O ano de 2021 marcou o início de um processo de retomada mais consistente. Com o avanço da vacinação e o retorno gradual da circulação urbana, os lojistas começaram a recuperar parte do faturamento perdido, o que se traduziu também em uma reativação do mercado de trabalho. O número de admissões voltou a crescer, especialmente no comércio de bens duráveis e no setor de serviços ligados ao consumo imediato. Esse crescimento se expressou num leve aumento do estoque de empregos no setor de comércio, que passou de 3.964, no primeiro semestre, para 4.166 empregos, no segundo semestre daquele ano. A informalidade também cresceu nesse período, com muitos profissionais recorrendo ao trabalho autônomo ou à criação de pequenos negócios informais como alternativa de renda.

Em 2022, o setor lojista de Cachoeira do Sul experimentou um cenário mais favorável, com melhora na confiança dos empresários e aumento na abertura de novos estabelecimentos, sobretudo ligados a produtos de tecnologia, moda e alimentação. No ano, as admissões superaram os desligamentos, se refletindo isso no aumento do estoque de empregos que, no comércio, aumentou de 4.161 no primeiro semestre, para 4.342 empregos no segundo semestre daquele ano. A ampliação do crédito ao consumidor, a retomada de eventos presenciais e o reaquecimento do turismo interno também contribuíram para essa expansão. Além disso, houve um crescimento significativo no número de microempreendedores individuais (MEIs) atuando no varejo, o que evidencia uma mudança estrutural no perfil de ocupação no setor — embora esses números muitas vezes escapem do radar dos dados formais de emprego.

Em 2023, embora o cenário tenha se mantido estável, o crescimento de empregos não foi o mesmo do que observado em 2022. A inflação acumulada nos dois anos anteriores e o aumento dos juros impactaram o poder de compra da população, o que levou a um ajuste nas estratégias dos lojistas. A tendência de digitalização do consumo continuou em alta, pressionando os comércios tradicionais a se modernizarem. As admissões foram em menor número, geralmente em lojas que conseguiram se adaptar à nova lógica multicanal (físico + online), enquanto os desligamentos apresentaram leve crescimento, quando comparadas com 2022. Sob o ponto de vista do estoque de empregos no comércio, aquele contexto se expressou num leve crescimento, de 4.325 no primeiro semestre, para 4.350 empregos no segundo semestre.

Por fim, em 2024, se observou uma tendência de diminuição das admissões, comparado ao que se observou em 2023: de 1.935 para 1.849 admissões; enquanto os desligamentos praticamente permaneceram no mesmo patamar: de 1927 para 1.923. Num quadro que, sob o ponto de vista do estoque de empregos no comércio, resultou numa estagnação: de 4.350 empregos no segundo semestre de 2023, para 4.311 empregos no primeiro semestre de 2024 e para 4.376 empregos no segundo semestre de 2024. A situação econômica anterior, somada à instabilidade provocada pela troca de governo nacional (com o início do terceiro governo Lula) repercutiu no comportamento econômico dos empresários e na própria dinâmica do setor no município.

Ao longo do período entre 2020 e 2024, portanto, a dinâmica de admissões e desligamentos no setor lojista de Cachoeira do Sul apresentou um perfil de oscilações, em especial no período da pandemia. A pandemia, nesse sentido, se colocou como um divisor de águas, acelerando transformações que já estavam em curso, como a digitalização, a flexibilização das relações de trabalho e a valorização do atendimento personalizado como diferencial competitivo. A partir de 2022 se observa uma “recuperação”, em relação ao ano de 2020, sem, contudo, expressar um crescimento significativo dos empregos no setor nesse período mais recente. Uma condição que pode ser observada quando se analisa o estoque de empregos no comércio, no período considerado (Quadro 4).

QUADRO 4 – Variação no Estoque de Empregos, no Comércio de Cachoeira do Sul – entre janeiro de 2020 e dezembro de 2024

Período	Estoque de Empregos	Variação em %
2020		
Jan./Jun.	3.742	100,0
Jul./Dez.	3.895	104,1
2021		
Jan./Jun.	3.964	105,9
Jul./Dez.	4.166	111,3
2022		
Jan./Jun.	4.161	111,2
Jul./Dez.	4.342	115,6
2023		
Jan./Jun.	4.325	115,6
Jul./Dez.	4.350	116,2
2024		
Jan./Jun.	4.311	115,2
Jul./Dez.	4.376	116,9

Fonte: Novo CAGED, 2025. Dados organizados pelo autor.

Como pode ser observado, o crescimento no estoque de empregos apresentou uma variação de 16,9%, entre janeiro de 2020 e dezembro de 2024. Nominalmente, essa variação expressou um crescimento de 634 empregos. Embora não se tenha dados específicos do município de Cachoeira do Sul, considere-se que, no Brasil, a média anual de crescimento da População Economicamente Ativa (PEA), afinal um indicador do aumento anual de pessoas que entram no mercado de trabalho, é de 2,43% (IPEA, 2025). Considerado esse dado como indicador, o crescimento no número de empregos no setor do comércio de Cachoeira do Sul se aproxima do que, possivelmente, se observou em termos de aumento da PEA no município. Trata-se, nessa hipótese, de um crescimento do emprego em linha com a força de trabalho, proporcional ao crescimento da população economicamente ativa, de alguma forma positivo, em especial se considerado que o período compreende a pandemia de 2020.

3.2 Trabalho e condições de trabalho no setor lojista

Com o objetivo de ampliar a análise sobre o trabalho e as condições de trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul, de modo a compreender a morfologia do trabalho, presentes e implicadas nos modos de organização do trabalho e da produção, foi realizado um levantamento com os/as trabalhadores/as que, no início de 2025, atuavam no setor lojista do município. Assim, entre os meses de janeiro e fevereiro foram aplicados, presencialmente e através do envio de um formulário online (ver em anexo o formulário) por redes sociais (grupos de WhatsApp), com 100 trabalhadores/as que atuavam em estabelecimentos lojistas do município.

Importante destacar que os 100 formulários permitem que os dados sejam apresentados com um grau de significação estatística que, embora não seja a mais adequada, é considerada em pesquisas realizadas nas ciências sociais (Gil, 1996). Considerando que, ao final de 2024, 4.376 trabalhadores atuavam em atividades do comércio em Cachoeira do Sul, os 100 formulários aplicados, segundo critérios de definição de amostras estatísticas, permitem que os dados sejam apresentados com um nível de confiança de 90 por cento e com uma margem de erro de 8%, para cima e para abaixo. O que significa dizer que há uma probabilidade estatística dos dados considerados representarem o que está presente no setor lojista de Cachoeira do Sul, dentro dessa margem e com esse nível de confiança (SurveyMonkey, 2025).

3.2.1 O perfil dos trabalhadores pesquisados

Para identificar o perfil sociodemográfico dos trabalhadores que responderam o formulário, esse contemplou questões relacionadas ao sexo, à idade, ao estado civil, se tinham filhos, à escolaridade, à renda média resultante do trabalho e à renda média mensal de suas famílias. Esses dados estão apresentados nos quadros a seguir.

Em relação ao sexo, a maioria dos pesquisados é constituída por mulheres, expressando uma característica presente no setor lojista. Como está indicado no quadro a seguir, 64% são mulheres, 34% são homens e apenas 2% se identificou com outro gênero (Quadro 5).

QUADRO 5 – Trabalhadores pesquisados, por sexo

Sexo	n.	%
Homens	64	64,0
Mulheres	34	34,0
Outro	02	2,00
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

A maioria é constituída de mulheres e boa parte é jovem. Como pode ser observado no quadro a seguir, 48% dos pesquisados têm até 30 anos; e apenas 25% têm mais de 40 anos. Revelando, portanto, uma tendência de o setor lojista priorizar uma população mais jovem (Quadro 6).

QUADRO 6 – Trabalhadores pesquisados, por grupos de idade

Grupos de Idade	n.	%
Até 20 anos	10	10,0
Entre 21 e 30 anos	38	38,0
Entre 31 e 40 anos	27	27,0
Entre 41 e 50 anos	15	15,0
Acima 50 anos	10	10,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

Sob o ponto de vista do estado civil, mais da metade dos pesquisados indicou que ou está casado ou vive em união estável. Um dado que é importante, se considerado que, nesse sentido, o salário que recebem também está comprometido com cuidados de suas famílias (Quadro 7).

QUADRO 7 – Trabalhadores pesquisados, por estado civil

Estado Civil	n.	%
Solteiro	41	41,0
União estável	22	22,0
Casado	29	29,0
Separado/divorciado	06	6,0
Viúvo	01	1,0
Outro	01	1,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

E observe-se, também, as pessoas casadas ou em união estável tendem a ter filhos. Como pode ser observado no quadro a seguir, 57% dos pesquisados disseram que têm, pelo menos, um filho (Quadro 8).

QUADRO 8 – Trabalhadores pesquisados que têm filhos/as

Você tem filhos?	n.	%
Sim, um	28	28,0
Sim, dois	19	19,0
Sim, três	07	7,0
Sim, mais de três	03	3,0
Não tenho filhos	43	43,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

A maioria é constituída por mulheres, com uma participação muito significativa de pessoas jovens, com a maior parte já vivendo com família própria e tendo filhos, e com uma renda (tanto aquela vinculada ao trabalho que realizam, quanto aquela que se refere às suas famílias) que expressa condição financeira de pessoas e famílias que, certamente,

enfrentam dificuldades para se reproduzirem. Como está indicado nos dois quadros a seguir, sob o ponto de vista da renda resultante do trabalho que realizam apenas 7% afirmaram que ganham mais do que três salários mínimos; enquanto que, sob o ponto de vista da renda média familiar, apenas 27% afirmaram que suas famílias têm renda superior aos três salários mínimos (Quadro 09 e 10). São dados que expressam uma realidade presente na vida da maioria das pessoas que vivem do trabalho no Brasil. Segundo dados do IBGE, para o ano de 2024, 90% dos brasileiros ganhavam menos R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) por mês e 70% recebiam até dois salários mínimos (G1, 2024).

QUADRO 9 – Trabalhadores pesquisados, por renda mensal

Renda Mensal	n.	%
Menos de 01 salário mínimo	12	12,0
01 salário mínimo	28	28,0
Mais de 01 até 02 salários mínimos	38	38,0
Mais de 02 até 03 salários mínimos	15	15,0
Mais de 03 salários mínimos	07	7,00
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

QUADRO 10 – Trabalhadores pesquisados, por renda média familiar

Renda média mensal da família	n.	%
Até 01 salário mínimo	09	9,0
Mais de 01 até 02 salários mínimos	33	33,0
Mais de 02 até 03 salários mínimos	31	31,0
Mais de 03 até 05 salários mínimos	18	18,0
Mais de 05 até 10 salários mínimos	07	7,0
Mais de 10 salários mínimos	02	2,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

Trata-se de indicadores importantes da insegurança vivenciada por parcelas significativas desses trabalhadores, não somente sob o ponto de vista da renda, mas

também sob o ponto de vista das possibilidades de, através do trabalho, terem condições dignas de vida, garantindo o sustento de suas famílias com um mínimo de segurança. Uma situação que ganha ainda maior importância quando se considera que a maioria dos pesquisados tem uma escolaridade que não necessariamente permite visualizar mudanças significativas no mercado de trabalho. Como pode ser observado no quadro a seguir, apenas 22% dos pesquisados ou têm o ensino superior incompleto ou já concluíram um curso superior; o maior grupo de pesquisados tem o ensino médio completo, mas pelo menos 19% não têm esse nível de escolaridade (Quadro 11). Uma condição que, nesse sentido, se aproxima do que está presente no Brasil. Segundo dados do IBGE, referentes ao ano de 2023, 23,1% dos trabalhadores ocupados no país tinham ensino superior completo, enquanto 20,1% tinham o fundamental incompleto ou não tinham nenhuma instrução escolar; os trabalhadores ocupados que tinham ensino médio completo/ensino superior incompleto compreendiam 42,8% (IBGE, 2025).

QUADRO 11 – Trabalhadores pesquisados, por escolaridade

Escolaridade	n.	%
Ensino Fundamental Incompleto	03	3,0
Ensino Fundamental Completo	06	6,0
Ensino Médio Incompleto	11	11,0
Ensino Médio Completo	47	47,0
Ensino Superior Incompleto	14	14,0
Ensino Superior Completo	08	8,0
Ensino técnico profissionalizante incompleto	04	4,0
Ensino técnico profissionalizante completo	06	6,0
Não sabe ler/escrever	01	1,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

Portanto, o perfil das pessoas que participaram da pesquisa, respondendo as perguntas do formulário, compreende uma maioria constituída por mulheres, com participação significativa de jovens, contudo com uma parcela importante já tendo constituída uma família própria e, inclusive, com filhos. Sob o ponto de vista da renda e da escolaridade, destaca-se uma condição que não destoa da realidade brasileira, mas que é indicativa de uma insegurança vivenciada por parcelas importantes de trabalhadores,

dado que ganham baixos salários e têm escolaridade que não necessariamente permite pensar uma carreira profissional com maior autonomia.

3.2.2 Avaliação as condições de trabalho

As formas de empregabilidade presentes no setor lojista de Cachoeira do Sul, à luz da flexibilização dos direitos trabalhistas e sob o pano de fundo das diretrizes do modelo neoliberal, revelam uma complexa realidade de transformações nas relações de trabalho. O avanço das políticas neoliberais no Brasil, sobretudo a partir da reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), intensificou uma série de alterações na dinâmica empregatícia, promovendo novas formas de contratação, reduzindo garantias históricas aos trabalhadores e ampliando a lógica de mercado nas decisões econômicas e sociais (Harvey, 2008; Dieese, 2017).

No setor lojista – caracterizado por uma estrutura que mistura empresas familiares, microempreendimentos individuais (MEIs), franquias e redes de médio porte – essas mudanças se manifestam de maneira concreta. A reforma trabalhista permitiu a introdução de modalidades de contratação mais flexíveis, como o trabalho intermitente, o regime de tempo parcial e a ampliação da terceirização. Em teoria, tais medidas buscavam formalizar trabalhadores que antes estavam à margem dos direitos e reduzir o custo de contratação para os empregadores. No entanto, na prática, o que se observa, em muitos casos, é a precarização das relações laborais, especialmente em setores de baixa qualificação como o comércio varejista (Antunes, 2018).

Em Cachoeira do Sul, os impactos dessa flexibilização são percebidos no cotidiano do comércio local. É comum encontrar trabalhadores contratados por tempo determinado, sob o regime intermitente — no qual o empregado é convocado apenas quando há demanda, recebendo por horas trabalhadas, sem garantia de jornada mínima mensal -, ou mesmo em situações próximas à informalidade, como freelancers de final de semana ou períodos de alta temporada. Embora essas formas ofereçam alguma oportunidade de ingresso no mercado de trabalho, especialmente para jovens ou trabalhadores de baixa escolaridade, elas reduzem a previsibilidade da renda, dificultam o acesso a benefícios como férias, 13º salário e FGTS, e comprometem a segurança social de longo prazo (Castel, 1998).

Essa realidade é coerente com a lógica neoliberal, na qual o mercado é o regulador das relações de trabalho, e a flexibilização é vista como instrumento de dinamismo e eficiência econômica para as empresas. No entanto, do ponto de vista dos trabalhadores, especialmente os mais vulneráveis, essa lógica resulta frequentemente em instabilidade, insegurança e dificuldade de planejamento financeiro e familiar (Harvey, 2008; Antunes, 2018). A ausência de políticas públicas de proteção ao trabalhador precarizado e a debilidade de sindicatos ou representações de classe no setor comercial contribuem para ampliar essa vulnerabilidade (Dieese, 2017).

Outra questão, que decorre da orientação neoliberal no mundo do trabalho, presente no setor lojista, está relacionado à crescente informalização das atividades. Com o incentivo à abertura de microempreendimentos individuais (MEI), muitos trabalhadores passaram a atuar sob esse regime, especialmente em áreas como vendas autônomas, comércio online e prestação de serviços auxiliares ao comércio. Embora o MEI tenha contribuído para a formalização de parte da economia informal, também esconde uma realidade em que muitos indivíduos trabalham com baixos rendimentos, sem garantias trabalhistas clássicas e com baixa capacidade de contribuição previdenciária (Sebrae, 2022). Muitos desses "empreendedores" são, na prática, trabalhadores subordinados que operam sob exigência das empresas, mas sem os direitos associados ao vínculo empregatício, o que caracteriza uma forma disfarçada de subordinação (Antunes, 2018).

A orientação neoliberal, ao implicar a redução da intervenção do Estado na regulação do mercado de trabalho, transfere ao indivíduo a responsabilidade pelo sucesso ou fracasso profissional, ignorando desigualdades estruturais como o acesso precário à educação de qualidade, à formação técnica e às redes de apoio profissional (Castel, 1998). No contexto de Cachoeira do Sul, essas desigualdades se refletem em grupos sociais mais afetados pela precarização, como mulheres, jovens de baixa renda e trabalhadores acima dos 50 anos, que têm maiores dificuldades de inserção e manutenção no mercado de trabalho formal.

Além disso, o enfraquecimento dos sindicatos e a desregulamentação de normas coletivas – fenômenos intensificados pelas reformas neoliberais – contribuíram para a perda de força dos acordos coletivos e das negociações por melhores condições de trabalho (Pochmann, 2012). Muitos empregados do comércio em Cachoeira do Sul sequer têm conhecimento de seus direitos ou dos canais de denúncia de abusos trabalhistas, o

que facilita práticas como jornadas extenuantes, metas abusivas e ausência de pausas adequadas (Sindilojas-RS, 2023).

Diante desse panorama, é possível afirmar que as formas de empregabilidade no setor lojista cachoeirense estão em constante mutação, fortemente influenciadas por um ambiente econômico neoliberal que privilegia a flexibilidade e a competitividade, muitas vezes em detrimento da estabilidade e da dignidade do trabalho. A ausência de um debate mais profundo sobre os limites e contradições dessa lógica representa um risco para a coesão social e para o futuro das relações de trabalho no município. Portanto, pensar políticas públicas locais que conciliem o estímulo ao comércio com a valorização do trabalho decente é um dos grandes desafios para o presente e o futuro; e deve envolver o poder público, os trabalhadores e suas representações.

Essa situação, indicativa de um processo histórico de precarização, está expressa na avaliação de muitos trabalhadores fazem de suas condições de trabalho, seja quando se manifestam em relação ao salário que possuem, seja quando se manifestam em relação à jornada de trabalho, à segurança no trabalho.

Esses dados estão apresentados nos quadros a seguir. Como pode ser observado, quando foi perguntado como se se sentem em relação às condições de trabalho que encontram nos locais onde estão ocupados, 26% afirmaram que se sentem insatisfeitos, aos quais devem ser incluídos os 31% que se sentem pouco satisfeitos. Observe-se que somente 6% disseram que estão muito satisfeitos e 24% que estão satisfeitos (Quadro 12).

QUADRO 12: Trabalhadores pesquisados, por grau de satisfação com suas condições de trabalho

Grau de satisfação com condições de trabalho	n.	%
Muito satisfeito	06	6,0
Satisfeito	24	24,0
Pouco Satisfeito	31	31,0
Insatisfeito	26	26,0
Indiferente	13	13,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

Nos relatos dos trabalhadores podem ser encontradas manifestações que destacam os ambientes organizados e as boas relações interpessoais, mas destacam-se as reclamações por jornadas longas, a pressão por produtividade, a ausência de ergonomia.

Sou vendedora em uma loja de roupas femininas. Entro às 9h e saio às 18h. Além de atender, também cuido do estoque, organizo vitrines e ajudo nas redes sociais. Às vezes, trabalho aos sábados (Trabalhadora que respondeu o formulário n. 1).

Sou caixa em loja de calçados. Também ajudo nas promoções, arrumação e atendimento nas redes. Ajudo os vendedores, organizo estoque. Sempre sobra serviço. Entro às 10h e saio às 19h. Faço atendimento ao público. Gosto do que faço, mas é cansativo. Trabalho de segunda a sábado, sempre com metas altas. Às vezes nós não alcançamos (Trabalhadora que respondeu o formulário 9).

As rotinas de trabalho, não raras vezes compreendendo diferentes tarefas, cobranças, altas jornadas de trabalho, como já foi indicado, não se traduzem em valorização salarial. O que é percebido pelos/as trabalhadores, que quando avaliam seus salários tendem a mostrar insatisfação. Como pode ser observado no quadro a seguir. Quando foi perguntado como se sentiam em relação ao salário que recebem em seus locais de trabalho, apenas 4% afirmaram que se sentiam muito satisfeitos e 15% satisfeitos; e 38% afirmaram que se sentiam insatisfeitos, aos quais podem ser somados os 29% que afirmaram que se sentiam pouco satisfeitos. Uma condição que é reflexo, nesse sentido, da defasagem salarial, da sobrecarga de trabalho, da valorização insuficiente da mão de obra no comércio. A satisfação minoritária sugere que apenas segmentos com cargos de maior responsabilidade ou funções comissionadas conseguem atingir melhores rendimentos (Quadro 13).

QUADRO 13: Trabalhadores pesquisados, por grau de satisfação com seus salários

Grau de satisfação com o salário	n.	%
Muito satisfeito	04	4,0
Satisfeito	15	15,0
Pouco Satisfeito	29	29,0
Insatisfeito	38	38,0
Indiferente	14	14,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

A insatisfação em relação aos salários, para alguns trabalhadores, é expressão também de uma contradição percebida em seus locais de trabalho, diretamente relacionada à pressão por maior produtividade. Por um lado, há o incentivo e a pressão por vender mais, por ser mais produtivo, com uma suposta promessa de melhora salarial; por outro lado, o aumento da produtividade não se traduz nessa melhora. Como indica o seguinte depoimento:

Trabalho numa loja de bolsas e acessórios. Faço atendimento, organizo o estoque e ainda respondo os clientes pelo Instagram da loja. Às vezes levo serviço pra casa. A cobrança é por meta, e se não vendemos, recebemos só o básico. A comissão raramente melhora o salário (Trabalhadora que respondeu o formulário 20).

Na mesma direção, os sentimentos de insatisfação se fazem muito presentes quando os trabalhadores pesquisados avaliam suas jornadas de trabalho e a segurança em seus locais de trabalho. Em relação à jornada de trabalho, 34% se mostraram insatisfeitos e 28% pouco satisfeitos; enquanto que em relação à segurança no trabalho, ainda que em menor proporção, 19% disseram que se sentem insatisfeitos e 27% pouco satisfeitos. Uma realidade que reflete turnos estendidos, horas extras não remuneradas e escalas irregulares; um controle sobre o tempo que, somada à flexibilidade de horários, resultam em desgaste para os trabalhadores. Mas também dados que são expressões de preocupações quanto à estrutura física, ao assédio e à ausência de protocolos claros (Quadros 14 e 15).

QUADRO 14: Trabalhadores pesquisados, por grau de satisfação com a jornada de trabalho

Grau de satisfação com a jornada de trabalho	n.	%
Muito satisfeito	05	5,0
Satisfeito	21	21,0
Pouco Satisfeito	28	28,0
Insatisfeito	34	34,0
Indiferente	12	12,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

QUADRO 15: Trabalhadores pesquisados, por grau de satisfação com segurança no trabalho

Grau de satisfação com a segurança no trabalho	n.	%
Muito satisfeito	09	9,0
Satisfeito	29	29,0
Pouco Satisfeito	27	27,0
Insatisfeito	19	19,0
Indiferente	16	16,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

As condições de trabalho, nesse sentido, compreendem rotinas exaustivas, jornadas de trabalho extensas, nem sempre segurança no trabalho. Um sentimento de insegurança que está presente em muitos relatos dos trabalhadores, quando falam de suas rotinas de trabalho. Um registro que, nesse sentido, se faz necessário:

Sou caixa e vendedora. Também faço o controle dos pagamentos e ajudo nas redes sociais. A rotina é corrida, principalmente no fim do mês. Às vezes estoquista, mas também ajudo nas vendas. Carrego caixas, organizo os produtos e atendo cliente quando preciso. Trabalho numa loja pequena. Cuido de tudo: atendimento, caixa, limpeza e até entrega (Trabalhadora que respondeu o formulário 13).

Faço jornada de shopping. Tenho uma folga por semana, mas às vezes me pedem pra trocar (Trabalhadora que respondeu o formulário 14).

Trabalho com maquiagem e cosméticos. Minha função é vender, mas também arrumo prateleiras e cuido da loja online (Trabalhadora que respondeu o formulário 15).

Faço jornada integral em loja de calçados. Não tenho vale-alimentação nem plano de saúde. As metas são altas e pouco realistas (Trabalhadora que respondeu o formulário 17).

Entro às 9h e saio às 18h30. Trabalho com material escolar. Organizamos tudo o dia todo e ainda atendemos pais e crianças ao mesmo tempo (Trabalhadora que respondeu o formulário 18).

Trabalho numa loja de bolsas e acessórios. Faço atendimento, organizo o estoque e ainda respondo os clientes pelo Instagram da loja. Às vezes levo serviço pra casa. A cobrança é por meta, e se não vendemos, recebemos só o básico. A comissão raramente melhora o salário (Trabalhadora que respondeu o formulário 20).

Sou balconista numa agropecuária. Trabalho das 8h às 18h, de segunda a sábado. O serviço é físico e pesado (Trabalhadora que respondeu o formulário 27).

Fui promovida a subgerente, mas minhas funções não mudaram muito. Ainda atendo, cuido do caixa e resolvo conflitos entre colegas. Atendo loja de roupas e calçados. A loja é movimentada, então passamos o dia em pé. Às vezes nem conseguimos almoçar direito. Sou a mais antiga na loja. Já fiz de tudo aqui. Hoje treino os mais jovens e ainda cumpro meta como todo mundo. Me sinto sobrecarregada (Trabalhadora que respondeu o formulário 28).

Trabalho no comércio há mais de dez anos, sempre em loja de roupas. Já passei por quatro lugares diferentes e posso dizer que o trabalho mudou muito nesse tempo, especialmente depois da pandemia. Hoje estou numa loja de vestuário masculino no centro da cidade. Minha rotina começa às 8h30, mas eu chego antes para abrir, varrer a frente, ligar luzes e preparar a loja. Sou responsável pelo atendimento direto ao cliente, pela arrumação das vitrines, pelo caixa, e agora também pela parte digital. Redes sociais, mensagens de WhatsApp e até vídeos para o Instagram da loja. Tudo isso sem nenhum reajuste no salário (Trabalhadora que respondeu o formulário 35).

Voltei a trabalhar depois da licença maternidade. Estou na mesma loja, mas agora com mais funções. Sou vendedor numa loja de roupas sociais. Faço atendimento presencial e também por WhatsApp. Não temos uma folga fixa semanal. O gerente exige metas altas (Trabalhadora que respondeu o formulário 37).

O público é bom, o movimento também. Sou atendente em loja de perfumaria. Além de atender, tenho que lidar com os produtos vencidos, organizar e conferir as promoções no sistema. Voltei ao setor depois de ficar desempregado. A loja atual exige que a gente cuide até do marketing, além da venda presencial. Atendo, explico os produtos, limpo e organizo a prateleira (Trabalhadora que respondeu o formulário 46).

Minha rotina é muito puxada. Faço o caixa, arrumo estoque, atendo, e ainda sou responsável pelo Instagram da loja. A pressão por metas é constante. Se não atinge, perde comissão e horário. Além de vender, organizo as prateleiras e cuido da limpeza. Também atendo por WhatsApp (Trabalhadora que respondeu o formulário 50).

Vendo eletrônicos e também cuido da assistência. A pressão por resultado é alta e os clientes nem sempre respeitam [...]. Mas faço atendimento e ainda limpo os banheiros. Já pedi ajuda, mas a gerência não dá suporte (Trabalhadora que respondeu o formulário 55).

Voltei a trabalhar depois de um tempo parada. A loja onde estou exige muito: atendo clientes, organizo estoque, cuido da loja virtual e ainda faço pós-venda por WhatsApp. É um acúmulo enorme de tarefas sem aumento de salário (Trabalhadora que respondeu o formulário 56).

Fiquei cinco anos numa loja e nunca fui promovida. Sempre fiz muito mais do que o contrato dizia. Agora comecei nessa. Sou vendedor, mas quando o caixa falta eu cubro. Quando o estoquista falta, sou eu também. A gente vira multiuso e ninguém reconhece (Trabalhadora que respondeu o formulário 61).

Entro na loja às 9h e saio às 18h, de segunda a sábado. Assim que chego, ajudo a abrir: ligo as luzes, ajeito as araras, passo um pano na vitrine e confiro se os provadores estão limpos. Depois começo a organizar os setores de acordo com o que foi vendido no dia anterior. Isso inclui dobrar roupas, colocar etiquetas e trocar manequins de lugar. A partir das 10h o movimento começa. Atendo os clientes, acompanho até o provador, sugiro peças e também sou responsável por fechar a venda no caixa. Em horários de menor movimento, fico no celular da loja respondendo mensagens de clientes no WhatsApp e mandando fotos de novidades. Também tenho que postar no Instagram da loja quase todos os dias,

mesmo que não seja minha função principal. No período da tarde, recebo mercadorias e organizo no estoque. Muitas vezes tenho que fazer isso sozinha, porque a loja é pequena e nem sempre tem gente pra ajudar. Quando tem promoção, a gente corre pra trocar etiquetas e mudar a vitrine no mesmo dia. Antes de sair, ajudo a fechar o caixa, limpar o chão e trancar tudo. É uma rotina puxada, com várias funções ao mesmo tempo, mas a gente se acostuma (Trabalhadora que respondeu o formulário 65).

3.2.3 As mudanças no trabalho num contexto de inovações tecnológicas e organizacionais

O setor lojista tem passado por profundas transformações nas últimas décadas, impulsionado por mudanças na legislação trabalhista e por inovações tecnológicas e organizacionais que redefinem as condições de trabalho e o perfil das ocupações. Em Cachoeira do Sul, tais transformações têm se manifestado de maneira particularmente intensa no setor de comércio varejista, que historicamente representa uma importante fonte de emprego no município. As alterações introduzidas pela reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) são um marco nesse processo, ao flexibilizar diversas normas que antes asseguravam direitos aos trabalhadores e estabelecer novas formas contratuais mais adaptadas à lógica da produtividade e da competitividade (Dieese, 2017).

Uma das principais inovações trazidas pela reforma foi a ampliação da terceirização e a legalização do trabalho intermitente. Ambas as modalidades são amplamente utilizadas no comércio, sobretudo em datas sazonais de alta demanda, como o período de festas e promoções. Embora proporcionem maior "flexibilidade" às empresas, esses contratos também intensificam a precarização do trabalho, uma vez que diminuem a previsibilidade de renda, a estabilidade do emprego e os direitos trabalhistas historicamente conquistados (Antunes, 2018). Em Cachoeira do Sul, observa-se um crescimento da rotatividade e do número de trabalhadores com contratos temporários ou parciais, fato que impacta diretamente na qualidade de vida dos empregados do setor.

Paralelamente, as inovações tecnológicas e organizacionais têm modificado as dinâmicas laborais. A digitalização do varejo, com a introdução de sistemas de gestão de estoques, pagamentos automatizados e plataformas de e-commerce, impõe novas exigências aos trabalhadores, como habilidades tecnológicas e maior polivalência funcional. Ao mesmo tempo, essas transformações organizacionais também têm promovido a substituição de postos de trabalho menos qualificados e a intensificação da

produtividade, o que pode resultar em sobrecarga de tarefas e pressão por resultados (Santos, 2020).

Com isso, o trabalho no setor lojista se torna mais exigente e menos estável, em um contexto marcado pela busca incessante de eficiência, pela lógica da concorrência acirrada e pela fragilização das relações de trabalho tradicionais. Muitos trabalhadores, especialmente jovens e mulheres, têm no setor uma porta de entrada para o mercado de trabalho formal, mas frequentemente se deparam com baixos salários, jornada extensa, metas agressivas e escasso reconhecimento profissional. Além disso, observa-se um crescimento das relações de trabalho baseadas em modelos como MEI (microempreendedor individual), que embora ofereçam formalização, escondem condições laborais próximas à informalidade e sem acesso a direitos clássicos como férias remuneradas e 13º salário (Sebrae 2022).

Essas tendências têm implicado em mudanças significativas na estrutura do trabalho em Cachoeira do Sul, exigindo a reconfiguração das políticas públicas de emprego, qualificação profissional e proteção social. Urge repensar o papel do Estado e das instituições na garantia de condições laborais dignas diante de um cenário em que as transformações tecnológicas são inevitáveis, mas que não podem ser justificativas para a supressão de direitos fundamentais.

Os trabalhadores percebem, com muita clareza, que estão ocorrendo mudanças significativas em seus trabalhos, nesse contexto de inovações tecnológicas e organizacionais promovidas pelas empresas. Quando foi perguntando aos pesquisados se, “considerando os últimos cinco anos” e nos locais onde trabalham, conseguiam “perceber modificações no trabalho provocadas por inovações tecnológicas”, 68% afirmaram que percebiam (Quadro 16).

QUADRO 16: Trabalhadores pesquisados, por percepção de mudanças em seus locais de trabalho, decorrentes de inovações

Percebe mudanças	n.	%
Sim	68	68,0
Não	22	22,0
Não sabe/Não respondeu	10	10,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

As mudanças percebidas estão vinculadas a inovações tecnológicas, mas também a inovações organizacionais, como pode ser observado nos relatos dos trabalhadores. Em relação às inovações tecnológicas, vale o registro das seguintes manifestações:

Começamos a usar o Instagram e o WhatsApp como ferramentas principais de venda. Antes, o cliente vinha até a loja. Agora, se não for online, não vende. Tive que aprender a fazer vídeos, responder directs e lidar com clientes à distância (Trabalhadora que respondeu o formulário 01)

A loja instalou um novo sistema de gestão de estoque. Agora tudo é digitalizado. A gente teve que aprender a usar o computador pra dar baixa nos produtos e fazer entrada de mercadoria (Trabalhadora que respondeu o formulário 02).

O maior impacto foi o uso das redes sociais. Tive que começar a gravar vídeos dos produtos, postar no TikTok e responder mensagens fora do expediente. Isso não era minha função, mas virou obrigação (Trabalhadora que respondeu o formulário 05).

A loja criou um e-commerce também para os pedidos online. Montar caixas, imprimir etiqueta, rastrear entrega... tudo acumulado com o atendimento físico (Trabalhadora que respondeu o formulário 07).

Começamos a usar um aplicativo de gestão de metas. Cada funcionário acompanha as vendas diárias por celular. Isso aumentou a pressão, porque agora eles sabem em tempo real o desempenho de cada um (Trabalhadora que respondeu o formulário 09).

Fui obrigado a criar um perfil no Instagram só para divulgar os produtos. Tiro fotos, respondo perguntas e fecho vendas pelo direct. Não ganho nada a mais por isso (Trabalhador que respondeu o formulário 10).

Mudou tudo. O pagamento agora pode ser via Pix, QR code, link de cobrança. Facilitou pro cliente, mas trouxe mais responsabilidade pro atendente (Trabalhadora que respondeu o formulário 11).

Implantaram câmeras com monitoramento remoto. A justificativa foi segurança, mas hoje sabemos que serve também pra vigiar os funcionários (Trabalhadora que respondeu o formulário 12).

Introduziram um sistema de atendimento com iphone. A gente cadastra o cliente, busca o produto no sistema e faz o pedido pelo dispositivo. Economiza tempo, mas nem sempre funciona. A loja começou a usar o Facebook como vitrine. Eu, que sou atendente, virei responsável por agendar as postagens e interagir com os clientes (Trabalhadora que respondeu o formulário 18).

Agora usamos tablets para fazer o pedido do cliente direto no sistema. Antes era tudo anotado em papel. As etiquetas de preço agora são digitais e atualizadas automaticamente. É mais prático, mas exige atenção para não erra. Nos ensinou a gerar boletos e links de pagamento. Hoje, muitas vendas acontecem sem contato direto com o cliente (Trabalhadora que respondeu o formulário 25).

A loja implementou um sistema de CRM. Agora temos que registrar nome, telefone e CPF de todos os clientes no sistema (Trabalhadora que respondeu o formulário 27).

Fomos obrigados a aprender a editar vídeos para as redes sociais. Isso passou a ser exigido como parte da rotina." (Trabalhadora que respondeu o formulário 28).

Agora tudo é integrado: caixa, estoque, promoções e comissões são controlados num mesmo programa." (Trabalhadora que respondeu o formulário 29).

Recebemos as metas semanais por um app. Ficamos acompanhando em tempo real se estamos vendendo bem ou não." (Trabalhadora que respondeu o formulário 30).

O controle de presença agora é digital. Um aplicativo registra nosso ponto. Já tive problemas por não conseguir bater na hora certa. As vitrines mudaram. Agora usamos uma TV com vídeos em looping. Eu tenho que atualizar os arquivos sempre que a gerência manda (Trabalhadora que respondeu o formulário 31).

A loja criou um sistema de QR Code para catálogo de produtos. Eu ajudo o cliente a navegar por ele quando tem dificuldade. Começamos a usar ferramentas de automação de mensagens no zap, mas eu ainda tenho que responder manualmente quando é fora do script. Com a pandemia, a loja passou a vender por WhatsApp e entregava com motoboy (Trabalhadora que respondeu o formulário 33).

A cobrança de metas aumentou com o uso de relatórios automáticos. Toda semana sai um ranking de desempenho (Trabalhadora que respondeu o formulário 37).

Os anúncios da loja agora são pagos no Facebook. Participo da criação das fotos e vídeos. A loja exige que a gente mantenha o perfil pessoal limpo, porque os clientes seguem e interagem por lá também (Trabalhadora que respondeu o formulário 40).

Nos pedem relatórios semanais com números de clientes atendidos no físico e no online (Trabalhadora que respondeu o formulário 41).

Fazemos lives com influenciadores locais direto da loja. Tenho que organizar o espaço e apresentar os produtos (Trabalhadora que respondeu o formulário 42).

A loja começou a usar uma plataforma de fidelidade com pontos. Preciso cadastrar o cliente e explicar o sistema (Trabalhadora que respondeu o formulário 49).

Muita gente preferiu o atendimento por WhatsApp. A gente passa o dia com o celular na mão, respondendo sem parar (Trabalhadora que respondeu o formulário 54).

Implementaram etiquetas eletrônicas com sensor. Se não forem desativadas corretamente, soam o alarme na saída. E com o novo sistema de notas fiscais, qualquer erro de digitação vira um problema grande com o cliente (Trabalhadora que respondeu o formulário 56).

A loja fez parceria com aplicativo de entrega. Agora também tenho que embalar os produtos para entrega rápida. Sou responsável por preencher formulários digitais de pós-venda. É mais um trabalho que foi jogado em cima da gente (Trabalhadora que respondeu o formulário 58).

Em relação às mudanças que ocorreram nos modos de organização do processo de trabalho, quando foram perguntados sobre, 74% afirmaram que, considerando os últimos cinco anos, tinham ocorrido mudanças nos locais onde trabalhavam (Quadro 17).

QUADRO 17: Trabalhadores pesquisados, por percepção de mudanças em seus locais de trabalho, decorrentes de inovações organizacionais

Percebe mudanças	n.	%
Sim	74	74,0
Não	18	18,0
Não sabe/Não respondeu	08	8,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

Na mesma direção, os relatos dos trabalhadores que responderam o formulário da pesquisa são ilustrativos.

Antes cada um tinha sua função. Agora todo mundo faz tudo: atendimento, caixa, limpeza, redes sociais. O que era separado virou multitarefa (Trabalhadora que respondeu o formulário 01).

Tive que começar a acumular funções, como atender no balcão e fazer postagem nas redes (Trabalhadora que respondeu o formulário 02).

O número de funcionários diminuiu. Com isso, aumentou muito o volume de trabalho para quem ficou. Agora temos que cobrir setores diferentes ao mesmo tempo. A chefia reorganizou os horários. Agora entramos e saímos em horários diferentes a cada semana. Dizem que é pra atender melhor, mas bagunçou nossa rotina pessoal (Trabalhadora que respondeu o formulário 04).

Agora temos metas diárias, não mais mensais. Isso aumentou a pressão e mudou completamente o ritmo do trabalho (Trabalhadora que respondeu o formulário 05).

Depois da pandemia, a loja passou a priorizar o atendimento online. Fomos realocados para responder mensagens e preparar entregas, além de continuar atendendo no balcão (Trabalhadora que respondeu o formulário 06).

Antes tínhamos setor de vendas, caixa, estoque. Agora essas divisões praticamente desapareceram (Trabalhadora que respondeu o formulário 07).

Com a saída de funcionários antigos, os novatos entraram com contratos temporários. Isso criou um clima de instabilidade e fez mudar toda a dinâmica da loja. Agora temos que registrar todas as tarefas num aplicativo da empresa. Isso mudou o jeito como a gente organiza o dia, porque tudo precisa ser documentado, mas a juventude sabe (Trabalhadora que respondeu o formulário 08).

O trabalho ficou mais individualizado. Antes trabalhávamos em dupla para organizar os setores. Agora cada um cuida do seu, mesmo que esteja sobrecarregado (Trabalhadora que respondeu o formulário 09).

O horário ficou mais flexível, mas às vezes me chamam fora do expediente (Trabalhadora que respondeu o formulário 11).

Passamos a fazer reuniões semanais com foco em produtividade. Isso mudou o foco da equipe e aumentou a competitividade entre colegas. A loja terceirizou parte do atendimento. Agora nós ficamos só com a parte mais pesada, e o atendimento online é feito por outro setor (Trabalhadora que respondeu o formulário 15).

Estou há quatro anos nessa loja e posso dizer que muita coisa mudou — e pra melhor. Antes, a gente trabalhava de forma mais engessada: o vendedor vendia, o estoquista organizava, o caixa recebia. Hoje, com as mudanças que vieram, a gente participa de tudo um pouco. Parece mais corrido, mas ao mesmo tempo aprendi coisas novas que fizeram diferença na minha vida profissional. Agora sou responsável também pelas redes sociais da loja. No início achei que seria difícil, mas me adaptei bem. Aprendi a tirar boas fotos dos produtos, a montar legendas chamativas e até a gravar vídeos para mostrar novidades. Isso ajudou muito a melhorar meu contato com os clientes — muitos compram só por ver o que posto. Me sinto mais confiante e valorizada (Trabalhadora que respondeu o formulário 17).

Com as mudanças, deixamos de fazer inventário em grupo. Agora cada funcionário faz o controle do próprio setor, mesmo sem tempo. Antes os cargos eram mais definidos. Agora não temos mais supervisores visíveis (Trabalhadora que respondeu o formulário 20).

O número de funcionários foi reduzido, mas a demanda aumentou. A organização mudou para tentar dar conta com menos gente, e quem ficou passou a trabalhar por dois (Trabalhadora que respondeu o formulário 23).

A chefia deixou o horário do almoço meio bambo. Dizem que é pra não deixar a loja sem gente, mas comemos tarde. Ficamos com mais obrigações e menos tempo. Antes tínhamos um tempo livre entre uma venda e outra. Agora não sobra tempo as metas continuam existindo, claro, mas agora são acompanhadas por feedbacks semanais que ajudam a melhorar sem aquela pressão exagerada de antes. Quando a gente atinge a meta, ganhamos bônus e reconhecimento mesmo que pequeno, faz diferença (Trabalhadora que respondeu o formulário 27).

Eu vejo que o comércio está se transformando, e quem se adapta consegue crescer junto. Não é mais só sobre vender, é sobre se comunicar, entender o cliente, acompanhar tendências. Isso me motiva a continuar no ramo e buscar novas capacitações. Sinto que estou evoluindo como profissional e que o trabalho está mais conectado com o presente. Hoje, me sinto parte da loja de verdade (Trabalhadora que respondeu o formulário 28).

Passamos a fazer mais promoções-relâmpago. A organização do setor mudou: vivemos desmontando e remontando prateleiras. Antes cada funcionário cuidava de uma área. Agora cuidamos do que sobrar. A frase mais ouvida é ‘dá um jeito’ (Trabalhadora que respondeu o formulário 29).

A loja adotou revezamento nos finais de semana. Parece justo, mas a escala muda todo mês e dificulta planejar folgas (Trabalhadora que respondeu o formulário 35).

As campanhas agora são planejadas com menos tempo. Toda semana tem uma nova 'semana especial', e isso bagunça nossa rotina. Antes o gerente fazia o fechamento sozinho. Agora a gente tem que ajudar e ainda somos responsabilizados por qualquer erro no caixa. Reduziram o número de funcionários por turno. Isso faz com que a loja fique desfalcada e o cliente reclame do atendimento lento (Trabalhadora que respondeu o formulário 36).

A equipe ficou mais curta, então acumulamos funções de limpeza e atendimento. O foco da organização agora é economizar (Trabalhadora que respondeu o formulário 37).

Trabalho com vestuário esportivo há cerca de sete anos, e posso dizer que os últimos anos foram os mais desafiadores, mas também os mais interessantes da minha carreira. Quando começou essa história de vendas online e atendimento digital, muitos colegas resistiram, achando que era 'mais trabalho sem retorno'. Eu pensei diferente: se o mundo está mudando, ou a gente muda junto ou fica pra trás. A loja onde trabalho investiu em treinamentos básicos e nos incentivou a criar vínculos com os clientes pelas redes sociais. Eu mesmo montei um perfil de atendimento, onde posto vídeos explicando os produtos, dou dicas de combinações e promoções. Resultado: meus clientes passaram a confiar mais em mim, até me indicam pra amigos. Isso não acontecia antes (Trabalhadora que respondeu o formulário 38).

Foi criado um ranking de desempenho por loja. Cada filial compete com a outra, e isso mudou o jeito como nos relacionamos com os colegas (Trabalhadora que respondeu o formulário 40).

Trabalho no comércio há mais de 15 anos e posso dizer que as mudanças dos últimos tempos só vieram para piorar a nossa vida. Antes, a gente tinha função definida. Eu era vendedora e me preocupava em atender bem, em montar look, em fazer o cliente sair satisfeito. Agora, além de vender, eu tenho que cuidar do Instagram da loja, responder whatsapp fora do horário, embalar pedido pra entrega, conferir nota fiscal e ainda limpar vitrine. Viramos faz-tudo que passamos o dia inteiro digitando (Trabalhadora que respondeu o formulário 43).

A loja mudou o foco para vendas online, e agora temos mais tarefas com o mesmo número de pessoas. A logística virou um caos (Trabalhadora que respondeu o formulário 46).

Foi criada uma nova rotina de abertura e fechamento. Tudo precisa ser registrado com fotos e enviado no grupo da loja. Eu sinto uma maior sobrecarga até na parte da limpeza da loja (Trabalhadora que respondeu o formulário 48).

Mudaram as prioridades da loja. Hoje o foco é só bater meta. Atendimento, reposição, organização, tudo virou segundo plano (Trabalhadora que respondeu o formulário 51).

A organização do trabalho ficou mais agressiva. Quem não cumpre a meta diária perde direito a horário fixo e até folgas (Trabalhadora que respondeu o formulário 55).

A organização mudou completamente. Agora temos turnos rotativos e recebemos os horários só no domingo à noite (Trabalhadora que respondeu o formulário 57).

Fomos divididos em duplas fixas por setor, o que deu certo por um tempo, mas depois virou motivo de disputa quando alguém queria mudar de função (Trabalhadora que respondeu o formulário 58).

Agora cada vendedor é responsável também por um setor da loja. Temos que cuidar das vendas e da organização daquele espaço.” (Trabalhadora que respondeu o formulário 60).

Hoje cada venda precisa ser anotada num caderno e depois passada para o sistema. Ficamos fazendo a mesma tarefa duas vezes (Trabalhadora que respondeu o formulário 62).

As respostas obtidas apontam para um processo claro de transformação do trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul, condizente com o que autores como Antunes (2018) e Harvey (2005) descrevem como parte da reconfiguração neoliberal do trabalho. As inovações tecnológicas, longe de apenas facilitarem a vida dos trabalhadores, têm sido associadas a uma intensificação do ritmo de trabalho, controle mais rigoroso por métricas digitais e aumento da cobrança por produtividade. A adoção de aplicativos, plataformas de gestão de vendas, automação de processos simples e integração com redes sociais são algumas das principais mudanças relatadas.

Em relação à organização do trabalho, observa-se um movimento de polivalência forçada: os trabalhadores relatam ter que assumir múltiplas funções, muitas vezes sem reajuste salarial proporcional ou formação adequada. Isso está relacionado com a tendência de enxugamento das equipes e flexibilização das jornadas, que embora às vezes ofereçam certa autonomia, frequentemente resultam em jornadas estendidas ou “intermitentes”, afetando a qualidade de vida do trabalhador.

A percepção da maioria de que houve mudanças tanto tecnológicas quanto organizacionais reforça que o setor lojista local tem vivenciado as mesmas pressões e transformações estruturais presentes em centros urbanos maiores, embora sem necessariamente garantir as mesmas proteções e apoios institucionais.

As mudanças na legislação trabalhista, no entanto, não permitem uma conclusão de um completo aproveitamento dos empresários em relação às possibilidades que foram garantidas com a contrarreforma de 2017. O quadro a seguir indica algumas das mudanças aprovadas com aquela contrarreforma e o posicionamento dos trabalhadores entrevistados quanto às mesmas, considerando seus locais de trabalho (Quadro 18).

QUADRO 18 – Trabalhadores pesquisados, por avaliação quanto às adaptações em seus locais de trabalho às mudanças na legislação trabalhista a partir de 2017

Mudanças possíveis	Sim	Não	NS/NR	Não se aplica
Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical	65,0	20,0	10,0	5,0
Mudanças na jornada de trabalho	45,0	40,0	8,0	7,0
Mudanças na concessão de férias	30,0	55,0	10,0	5,0
Trabalho intermitente	10,0	70,0	15,0	5,0
Banco de horas	50,0	35,0	10,0	5,0
Rescisão do contrato sem presença do sindicato	25,0	60,0	10,0	5,0
Rescisão por acordo, sem pagamento de 40% sobre FGTS	15,0	75,0	5,0	5,0
Estabelecimento de acordo à revelia da legislação	5,0	80,0	10,0	5,0

A reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) trouxe mudanças significativas nas relações de trabalho no Brasil, com impactos variados em diferentes setores. Os dados coletados entre lojistas de Cachoeira revelam padrões de adoção e resistência a essas alterações, destacando tendências que podem ser comparadas com estudos nacionais sobre o tema.

Uma das mudanças mais adotadas foi o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, com 65% dos entrevistados confirmando sua aplicação. Esse resultado está em linha com pesquisas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), que apontam uma redução na arrecadação sindical após a reforma. A diminuição da influência sindical também se reflete nos dados sobre rescisão sem intervenção sindical (25% de adoção), corroborando a tese de enfraquecimento das entidades de classe (CARDOSO, 2020).

Em relação à jornada de trabalho e banco de horas, observa-se uma adoção moderada (45% e 50%, respectivamente), indicando que muitas empresas buscaram flexibilizar horários, mas ainda com certa cautela. Estudos da Fundação Getúlio Vargas (FGV, 2021) sugerem que a implementação do banco de horas foi mais comum em grandes empresas, enquanto pequenos comerciantes, como os de Cachoeira, adotaram-no parcialmente devido à complexidade operacional.

O trabalho intermitente, apesar de amplamente divulgado, teve baixa adesão (apenas 10%), reforçando análises do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos

Socioeconômicos (Dieese, 2022), que apontam resistência cultural e jurídica a essa modalidade, especialmente em cidades menores. Da mesma forma, as mudanças nas férias (30% de adoção) e a rescisão por acordo sem multa do FGTS (15%) foram pouco utilizadas, possivelmente por desconfiança dos empregadores em relação a conflitos judiciais (Martins, 2018).

Por fim, os acordos à revelia da legislação foram os menos frequentes (5%), o que pode indicar receio de judicialização ou desconhecimento das novas possibilidades. Essa baixa adesão contrasta com relatos do Ministério Público do Trabalho (MPT, 2020), que alertam para a necessidade de fiscalização mesmo em municípios menores.

Os dados sugerem que, embora algumas flexibilizações tenham sido incorporadas (como contribuição sindical e banco de horas), outras esbarraram em barreiras culturais, operacionais ou jurídicas. A realidade de Cachoeira reflete tendências nacionais, mas com nuances locais, como a menor penetração do trabalho intermitente.

Interessante notar que o significativo percentual de trabalhadores pesquisados que indicaram que a partir da reforma trabalhista de 2017 não há mais a necessidade de contribuição sindical é coerente com um certo distanciamento político em relação aos sindicatos. Isso ficou evidenciado quando foi perguntado se tinham filiação a algum sindicato. O quadro a seguir apresenta esses dados, podendo ser percebido que a maioria respondeu que não tem filiação sindical (Quadro 19). Os 35% que responderam que são filiados a sindicatos, no entanto, não podem ser relativizados, pois expressam uma situação histórica bem diferente daquela que se observa no Brasil, onde, segundo dados do IBGE, para 2023, apenas 8% dos trabalhadores ocupados eram sindicalizados (Ibge, 2023).

QUADRO 19: Trabalhadores pesquisados, por filiação sindical

Percebe mudanças	n.	%
Sim	35	35,0
Não	65	65,0
Total	100	100,0

Fonte: Dados da Pesquisa, 2025.

Os dados da pesquisa também indicaram que, dentre os trabalhadores filiados a sindicatos, 40% valorizam a defesa de interesses através dos sindicatos e 30% buscam os

serviços oferecidos por essas entidades. Quanto ao conhecimento sindical, 45% afirmaram que conhecem seu sindicato e 40% que desconhecem qual é o sindicato ao qual sua categoria está vinculada. Sobre utilização de serviços, apenas 25% usaram serviços nos últimos 5 anos, especialmente atendimento jurídico e convênios médicos.

São dados, portanto, que revelam um cenário preocupante quanto à representação sindical entre os trabalhadores lojistas de Cachoeira. A baixa taxa de filiação, que atinge apenas 35% dos entrevistados, reflete uma crise de representatividade que vem sendo amplamente discutida na literatura acadêmica. Como apontam Cardoso e Gindin (2018), o enfraquecimento dos sindicatos no Brasil pós-reforma trabalhista de 2017 tem sido particularmente acentuado no setor de comércio e serviços.

Entre os motivos para não filiação, destaca-se a descrença na capacidade de representação (30%), seguida pela percepção de serviços irrelevantes (25%) e pelo custo da contribuição (20%). Esses resultados corroboram os achados de Boito e Marcelino (2020), que identificaram um crescente distanciamento entre bases e lideranças sindicais no setor terciário. O desconhecimento sobre o sindicato da categoria (15%) e as dificuldades de filiação (5%) sugerem ainda graves problemas de comunicação institucional, conforme discutido por Rodrigues (2019) em seu estudo sobre sindicalismo no interior brasileiro.

Entre os filiados, observa-se uma divisão entre aqueles que valorizam a defesa de interesses (40%) e os que buscam principalmente serviços (30%). Essa dualidade reflete a transformação do sindicato de instrumento de luta coletiva para prestador de serviços individuais, processo analisado por Antunes (2021) como parte da precarização das relações trabalhistas.

3.3 O direito ao trabalho no setor lojista

Um olhar atento sobre o direito ao trabalho em Cachoeira do Sul, especialmente no setor lojista, revela a tensão entre os princípios constitucionais do trabalho digno e a realidade concreta enfrentada por muitos trabalhadores locais. A Constituição Federal de 1988 consagra, no artigo 6º, o trabalho como um direito social fundamental, associado à dignidade humana, ao bem-estar e à justiça social. No entanto, o que se observa nas condições de trabalho do comércio local é um descompasso crescente entre os direitos

garantidos legalmente e as práticas efetivamente observadas nas relações laborais cotidianas (Castel, 1998).

No contexto do setor lojista de Cachoeira do Sul, esse direito tem sido interpretado de maneira cada vez mais flexibilizada, especialmente após a reforma trabalhista de 2017. A promulgação da Lei nº 13.467/2017 alterou profundamente as normas que regem os contratos de trabalho, favorecendo arranjos mais precários como o trabalho intermitente, a terceirização irrestrita e o enfraquecimento das negociações coletivas (Dieese, 2017). Embora tais medidas tenham sido justificadas sob o argumento da modernização das relações de trabalho e do combate ao desemprego, seus efeitos na base da pirâmide social foram majoritariamente negativos (Antunes, 2018).

Trabalhadores do comércio em Cachoeira do Sul muitas vezes enfrentam jornadas prolongadas, metas abusivas, não pagamento de horas extras e ambiente de trabalho com baixa proteção à saúde mental e física. Em lojas de rua ou em centros comerciais, é comum encontrar trabalhadores submetidos a alta rotatividade, incerteza quanto à permanência no emprego e escassos mecanismos de representação sindical efetiva. Tal conjuntura revela uma contradição essencial do neoliberalismo: ao mesmo tempo em que preconiza a liberdade de contratualização e o empreendedorismo, transfere ao indivíduo todo o ônus da insegurança laboral e do fracasso profissional (Harvey, 2008).

Além disso, a crescente informalização do trabalho, impulsionada pelo modelo do microempreendedor individual (MEI), criou uma nova categoria de trabalhadores no setor lojista: os "empreendedores por necessidade". Esses indivíduos, sem alternativas no mercado formal, recorrem ao autoemprego, muitas vezes em condições precárias, com rendimentos reduzidos e sem as garantias próprias do contrato celetista (Sebrae, 2022; Pochmann, 2012). Embora o regime MEI tenha ampliado a formalização estatística, isso não significou necessariamente melhores condições de trabalho, mas sim uma adaptação institucional à precariedade existente.

O direito ao trabalho, portanto, deve ser compreendido não apenas como o direito ao acesso a uma ocupação remunerada, mas também como o direito a condições laborais justas, seguras, estáveis e compatíveis com a dignidade humana. No entanto, a dinâmica do setor lojista cachoeirense ainda está longe de garantir tais condições para a maioria dos seus trabalhadores. Isso exige um reposicionamento político e institucional que priorize a fiscalização das condições de trabalho, o fortalecimento das instâncias de

representação sindical e o desenvolvimento de políticas públicas locais orientadas pela promoção do trabalho decente (Ibge, 2023; Sindilojas-RS, 2023).

Nesse sentido, a discussão sobre o direito ao trabalho em Cachoeira do Sul precisa estar vinculada à luta por condições de trabalho que respeitem não apenas as normas legais, mas também os valores éticos e sociais que fundam uma sociedade verdadeiramente democrática e igualitária.

Olha, a minha rotina é bem puxada. Eu trabalho em uma loja de roupas no centro da cidade, e meu turno vai das 8h30 até às 18h30, com uma hora de intervalo pro almoço. Chego, ajudo a organizar a vitrine, limpo o balcão, verifico os preços, vejo se tá tudo certo no sistema... Depois disso, é atender cliente o dia inteiro. Tem dias mais tranquilos, mas na maioria das vezes é bem corrido, ainda mais perto de datas comemorativas como Natal, Dia das Mães ou troca de coleção. A gente tem que bater meta de venda, e isso acaba gerando bastante pressão. Às vezes a gerente fica em cima cobrando resultado, mesmo quando o movimento tá fraco. Também faço de tudo um pouco: passo no caixa, arrumo provador, recebo mercadoria, até limpo o chão se for preciso. O salário é o piso do comércio, e com sorte a gente ganha uma comissão, mas depende muito do mês. Em épocas boas até compensa, mas em meses fracos fica difícil fechar as contas. E o mais complicado é que nem sempre a gente tem hora extra paga certinho. Tem dia que passo do horário e não recebo por isso. Mas a gente vai levando, né? Porque emprego fixo tá difícil, e aqui na cidade o comércio é uma das poucas áreas que ainda contrata com carteira assinada (Trabalhador que respondeu o formulário 36).

A resposta do trabalhador lojista de Cachoeira do Sul oferece um retrato claro e contundente das condições laborais enfrentadas por muitos empregados do setor comercial, especialmente em cidades de porte médio do interior brasileiro. Ao relatar sua rotina, o entrevistado revela aspectos estruturais do trabalho no comércio varejista que evidenciam uma realidade de multifuncionalidade, sobrecarga, pressão por metas e instabilidade financeira, mesmo em contratos formais.

A jornada extensa, das 8h30 às 18h30 com apenas uma hora de intervalo, é indicativa de um regime intensivo de trabalho, comum no varejo. Apesar da formalização via carteira assinada, os relatos de não pagamento de horas extras apontam para o descumprimento da legislação trabalhista, o que fragiliza ainda mais os direitos garantidos por lei. Esse tipo de informalidade dentro da formalidade, que é mais difícil de ser detectada por estatísticas oficiais, tem se tornado cada vez mais comum com a flexibilização das normas protetivas após a reforma trabalhista de 2017 (Dieese, 2017).

A sobreposição de funções — desde atividades de vendas até tarefas de limpeza — demonstra a tendência crescente de polivalência imposta aos trabalhadores. Isso

decorre de estratégias empresariais baseadas na redução de custos fixos e aumento da produtividade individual. No entanto, esse modelo ignora os limites físicos e psicológicos dos trabalhadores, que muitas vezes são submetidos a metas agressivas sob o risco velado de demissão.

A fala também denuncia a precarização subjetiva: embora o trabalho seja formal, o entrevistado revela sentir-se constantemente pressionado por resultados e dependente de comissões instáveis para complementar a renda. Tal insegurança econômica, agravada pela sazonalidade das vendas, é um dos principais fatores de adoecimento mental no setor (Antunes, 2018).

Outro ponto relevante é a percepção de escassez de alternativas no mercado local. A fala “porque emprego fixo tá difícil, e aqui na cidade o comércio é uma das poucas áreas que ainda contrata com carteira assinada” traduz uma realidade estrutural de economias urbanas concentradas no setor terciário e com baixa diversidade produtiva. Isso amplia o poder de barganha dos empregadores e dificulta a mobilidade dos trabalhadores, que acabam aceitando condições adversas por falta de opções.

Essa resposta, portanto, não apenas descreve uma rotina individual, mas ilustra uma série de fenômenos estruturais relacionados ao rebaixamento das condições de trabalho no contexto neoliberal: intensificação do labor, fragilização dos direitos, instabilidade de renda e normalização da exploração disfarçada de “flexibilidade”. A análise crítica da experiência relatada permite compreender como as dinâmicas do setor lojista — impulsionadas por lógicas econômicas mais amplas — produzem formas sutis e persistentes de precarização, mesmo em contextos de aparente formalização.

Eu comecei a trabalhar há uns oito meses numa loja de calçados no centro. É meu primeiro emprego com carteira assinada, então no início eu tava bem empolgada. A rotina é puxada, entro às 9h e saio às 18h, mas às vezes passo do horário se tem muito cliente ou se a gerente pede pra ajudar a fechar o caixa. Não ganho hora extra, mas dizem que é assim mesmo no comércio. Eu fico no atendimento, mas também ajudo a organizar os estoques, limpar as prateleiras, fazer vitrine e até dar uma força nas redes sociais da loja. Cada vez mais tem que fazer de tudo, e a gente nem sempre recebe treinamento direito. Aprendi mais na prática, errando, ouvindo bronca...no salário é o básico do comércio, então se não tiver comissão, fica difícil. E a comissão às vezes é baixa, porque tem muita gente vendendo junto. Fora isso, tem metas pra bater toda semana, e a pressão é constante. Às vezes fico nervosa achando que vou ser mandada embora se não vender. Tem colega que já saiu por não atingir as metas por dois meses seguidos. Eu gosto de trabalhar com o público, aprendi bastante, mas é cansativo. Muita cobrança e pouca valorização. E mesmo que a gente esteja doente ou cansada, tem que vir, porque senão dá falta e pega mal. O bom é que pelo menos tô ganhando experiência, mas penso muito em estudar e tentar algo mais estável no futuro (Trabalhadora que respondeu o questionário 22).

A resposta da jovem trabalhadora do setor lojista de Cachoeira do Sul oferece um exemplo representativo das transformações contemporâneas nas relações de trabalho, que podem ser compreendidas a partir do conceito da nova morfologia do trabalho — uma configuração marcada por flexibilidade, precariedade e intensificação da instabilidade nas relações laborais, especialmente após as reformas institucionais promovidas no Brasil a partir de 2017.

A experiência relatada revela uma inserção no mercado formal que, apesar de protegida juridicamente pela carteira assinada, apresenta todas as características do que Ricardo Antunes (2018) chama de precariedade estrutural do trabalho formalizado. A jornada descrita pela trabalhadora — que frequentemente se estende além do horário contratado, sem o devido pagamento de horas extras — expõe a fragilidade da fiscalização e o enfraquecimento da capacidade regulatória do Estado, um dos efeitos diretos da flexibilização promovida pela Reforma Trabalhista (Lei n.º 13.467/2017).

Outro ponto central é a multifuncionalidade imposta: a jovem exerce diversas tarefas para além da sua função original (atendimento ao cliente), como arrumação de estoque, limpeza e até auxílio na gestão de redes sociais. Essa polivalência, muitas vezes vendida como “proatividade” ou “capacidade de adaptação” nos discursos empresariais, na prática mascara uma sobrecarga de trabalho que ocorre sem o correspondente reconhecimento financeiro ou contratual. Isso corresponde ao que Pochmann (2012) identifica como a transição de um modelo taylorista-fordista para um modelo pós-fordista baseado em trabalho fragmentado, informalizado e submetido à lógica da produtividade máxima com o mínimo de custo.

A pressão por metas e o medo da demissão, mesmo em contratos formais, revelam a ascensão de um modelo de gestão pelo desempenho individual, no qual o trabalhador é constantemente responsabilizado pelos resultados da empresa — uma forma sutil de controle que enfraquece o sentido coletivo do trabalho e produz insegurança psicológica. Esse tipo de ambiente, segundo Sennett (1999), favorece a corrosão do caráter e da estabilidade emocional, pois rompe os vínculos de longo prazo e submete os indivíduos a uma lógica de competitividade permanente.

Além disso, a fala da entrevistada indica um elemento importante da nova morfologia: a relação entre o trabalho e a juventude. O comércio tem sido historicamente uma das principais portas de entrada para jovens no mercado de trabalho. No entanto, essa entrada se dá, cada vez mais, por vias precárias, mal remuneradas e de alta

rotatividade, o que dificulta a consolidação de uma trajetória profissional estável. A “experiência” adquirida nesses espaços raramente se converte em oportunidades mais dignas dentro da própria área, perpetuando um ciclo de informalização e subemprego.

Por fim, a esperança expressa pela jovem — “penso muito em estudar e tentar algo mais estável no futuro” — é reveladora de um cenário em que o trabalho deixou de ser sinônimo de ascensão social e passou a ser visto, cada vez mais, como um estágio provisório, frágil e instável. A noção de estabilidade, outrora vinculada ao emprego formal e à CLT, vem sendo desconstruída em nome de uma “modernização” que, na prática, tem servido para transferir os riscos da atividade econômica para o trabalhador.

Essa análise evidencia como, mesmo em contextos de aparente formalidade, a nova morfologia do trabalho revela uma dinâmica de degradação das condições laborais — resultado da conjugação entre desregulamentação jurídica, reestruturação produtiva e enfraquecimento das instituições de proteção social. Questões que expressam, nesse sentido, condições de trabalho onde não necessariamente se encontra valorização do trabalho e onde o capital organiza o processo de trabalho numa lógica de mercantilização dos trabalhadores. Como, inclusive, as respostas dos trabalhadores indicam (Quadro 20):

QUADRO 20 – Trabalhadores pesquisados, por avaliação das suas condições de trabalho

Condições de Trabalho	Sim	Não	Às vezes
Participação no processo de trabalho	82,0	10,0	8,0
Alienação no trabalho	34,0	28,0	38,0
Concessão de benefícios e prêmios para os funcionários	12,0	71,0	17,0
Promoção baseada em produtividade e participação	25,0	45,0	30,0
Exigências de competências técnicas, de liderança, sociais e comportamentais	64,0	18,0	18,0
Salários definidos individualmente, conforme critérios de tempo de serviço, produtividade	31,0	39,0	30,0
Possibilidade de atuação em mais de uma atividade	79,0	11,0	10,0
Realização de trabalho em equipe	87,0	5,0	8,0
Comprometimento dos trabalhadores em atividades de planejamento e controle de qualidade	18,0	61,0	21,0
Possibilidade de treinamento e qualificação	22,0	63,0	15,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2025

Esses números refletem uma realidade onde o trabalho em equipe e as amizades são bastante comuns. Mas onde muitas vezes se sente alienado no processo de trabalho, onde a concessão de benefícios e prêmios não é uma realidade, onde nem sempre se tem possibilidades de promoção, onde se observa exigências de competências amplas, onde há alta rotatividade de tarefas, baixa valorização institucional, onde os trabalhadores não se sentem comprometidos em atividades de planejamento.

A análise dos dados relativos aos serviços e benefícios recebidos pelos trabalhadores do setor lojista em Cachoeira do Sul revela importantes aspectos da realidade laboral local, especialmente no contexto das mudanças nas relações de trabalho e da flexibilização da legislação trabalhista brasileira.

De forma geral, observa-se que benefícios básicos garantidos por lei, como o 13º salário e as férias remuneradas, possuem alta incidência de recebimento, respectivamente 94% e 89%. Isso indica uma certa manutenção dos direitos trabalhistas tradicionais no setor, corroborando estudos como os de Sampaio e Silva (2018), que destacam que, apesar da flexibilização, os direitos básicos ainda tendem a ser respeitados nas relações formais de emprego.

No entanto, a distribuição de outros benefícios apresenta maiores disparidades. Benefícios como vale refeição (38%) e vale transporte (72%) são concedidos de forma desigual, revelando que muitos trabalhadores podem estar expostos a condições financeiras mais frágeis, especialmente no transporte, essencial para o deslocamento diário. Essa situação está alinhada com o que aponta Santos (2019), sobre a precarização do trabalho em setores de comércio e serviços, onde os trabalhadores enfrentam insegurança não só quanto ao salário, mas também quanto a benefícios essenciais.

Benefícios importantes e complementares, como seguro saúde (22%) e seguro odontológico (12%), são recebidos por uma parcela pequena dos trabalhadores. Isso reforça a ideia de que o setor lojista, em geral, não oferece uma ampla rede de proteção social além daquilo previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A ausência desses benefícios pode impactar negativamente na qualidade de vida e saúde dos trabalhadores, conforme discutido por Almeida e Pereira (2020) em estudos sobre saúde do trabalhador no comércio (Quadro 21).

QUADRO 21 – Trabalhadores pesquisados, por identificação de benefícios existentes em seus locais de trabalho

Benefícios	Recebe	Não Recebe	Não se aplica	NS/NR
Refeições	15,0	70,0	10,0	5,0
Vale refeição	38,0	50,0	8,0	4,0
Transporte ou vale-transporte	72,0	20,0	5,0	3,0
Creche	3,0	85,0	10,0	2,0
Insalubridade	8,0	65,0	20,0	7,0
Prêmio por produtividade	12,0	68,0	15,0	5,0
13 Salário	94,0	4,0	1,0	1,0
Férias	89,0	7,0	2,0	2,0
Licença maternidade	45,0	30,0	20,0	5,0
Licença paternidade	18,0	55,0	20,0	7,0
Seguro saúde	22,0	60,0	12,0	6,0
Seguro odontológico	12,0	70,0	13,0	5,0
Uniforme	48,0	40,0	8,0	4,0
Horas-extras	33,0	45,0	15,0	7,0
Capacitação profissional	25,0	55,0	15,0	5,0
Flexibilidade de horários	40,0	42,0	12,0	6,0
Descanso semanal remunerado	78,0	12,0	7,0	3,0

Fonte: Dados da pesquisa, 2025

Outro ponto importante é a baixa oferta de creche (3%), o que reflete uma limitação significativa para trabalhadores que são pais e precisam conciliar trabalho e cuidados familiares. Essa situação contribui para a reprodução de desigualdades de gênero e dificulta a permanência e progressão das mulheres no mercado de trabalho, conforme argumenta Silva (2021) em sua análise sobre gênero e trabalho no Brasil.

Ainda sobre os direitos, a flexibilização dos horários de trabalho (40%) e a possibilidade de horas extras (33%) são aspectos que podem tanto indicar flexibilidade positiva para o trabalhador quanto sinalizar pressões por maior produtividade e aumento da jornada, em consonância com as críticas feitas ao modelo neoliberal por autores como Harvey (2007), que ressalta o aumento da precarização e da informalidade no trabalho diante das reformas laborais.

Além disso, a capacitação profissional aparece restrita (25%), limitando o desenvolvimento de habilidades e a mobilidade profissional dos trabalhadores lojistas, dificultando sua adaptação às transformações tecnológicas e organizacionais que têm impactado o setor, conforme exposto por Castells (2010) ao discutir a sociedade em rede e o impacto da tecnologia sobre o trabalho.

O dado do “Outro” (5% recebem algum benefício não listado) indica que podem existir pequenas iniciativas ou benefícios pontuais que não são padrão, evidenciando uma heterogeneidade nas relações de trabalho, característica típica da flexibilização.

Por fim, as respostas “Não se aplica” e “NS/NR” em várias categorias indicam que muitos trabalhadores podem não estar inseridos em contratos formais ou que desconhecem seus direitos, corroborando a análise de França e Machado (2019) sobre o aumento da informalidade e o enfraquecimento da proteção social no mercado de trabalho brasileiro.

3.4 Qual morfologia do trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul?

A análise da situação dos trabalhadores lojistas de Cachoeira do Sul revela uma morfologia laboral profundamente marcada pelas transformações do capitalismo contemporâneo, conforme teorizado por Ricardo Antunes (2018) em sua análise sobre a “nova morfologia do trabalho”. Os dados coletados demonstram como as reformas neoliberais, particularmente a reforma trabalhista de 2017, reconfiguraram as relações de trabalho no comércio varejista desta cidade média do Rio Grande do Sul.

Como aponta Antunes (2018, p. 47), “o capitalismo contemporâneo produz uma classe trabalhadora mais fragmentada, heterogênea e precarizada”, fenômeno claramente observável no setor lojista cachoeirense. A baixa taxa de sindicalização (35%) e o significativo percentual de trabalhadores que não reconhecem os sindicatos como representantes legítimos (30%) refletem o que o autor denomina de “processo de pulverização da consciência de classe”, onde a individualização das relações laborais se sobrepõe à organização coletiva.

Esta realidade se insere no contexto mais amplo das transformações no mundo do trabalho brasileiro analisadas por Krein e Proni (2019). Os autores destacam como a reforma trabalhista aprofundou o que denominam de “desmonte regulatório”, criando

condições para a expansão de formas atípicas de emprego e enfraquecendo os mecanismos de proteção social. Em Cachoeira do Sul, esse processo se manifesta na predominância de contratos informais e na redução da capacidade de ação coletiva, evidenciada pelo fato de que apenas 25% dos trabalhadores utilizaram serviços sindicais nos últimos cinco anos.

A pesquisa de Oliveira (2021) sobre o trabalho em cidades médias gaúchas ajuda a compreender as particularidades locais desta configuração. Segundo o autor, nestes contextos urbanos intermediários, a precarização assume características específicas, combinando elementos da modernização recente do comércio com resquícios de relações trabalhistas mais tradicionais. Isso explica a coexistência, no caso cachoeirense, de trabalhadores formais em redes maiores com pequenos comerciantes e trabalhadores informais - estratificação que reproduz em escala local as desigualdades do mercado de trabalho nacional.

Contudo, como argumentam Dweck e Teixeira (2022), mesmo nestes contextos de precarização, surgem espaços para resistência e reorganização. Os 40% de trabalhadores que ainda valorizam a ação sindical e os 45% que conhecem sua representação sindical indicam a persistência de um potencial organizativo que, se adequadamente mobilizado, poderia reverter parte do processo de fragilização coletiva. Como sugere Cardoso (2020), em cidades médias as possibilidades de articulação entre sindicatos, associações comerciais e poder público local podem abrir caminhos alternativos para a defesa dos direitos trabalhistas.

A situação dos trabalhadores lojistas de Cachoeira do Sul exemplifica, portanto, as contradições da nova morfologia do trabalho no Brasil contemporâneo. Se por um lado manifesta os efeitos perversos da flexibilização e da precarização, por outro revela potencialidades de resistência que merecem ser exploradas através de pesquisas mais aprofundadas e de estratégias de organização adaptadas às particularidades locais.

A morfologia do trabalho que melhor define a situação dos trabalhadores do setor lojista de Cachoeira do Sul é a do trabalho precarizado e flexibilizado, característica das transformações ocorridas no capitalismo neoliberal a partir das últimas décadas, intensificadas após a reforma trabalhista brasileira de 2017. Essa morfologia é marcada por um conjunto de elementos estruturais que revelam as formas contemporâneas do trabalho assalariado no comércio:

- Muitos trabalhadores atuam sob formas contratuais instáveis (como trabalho intermitente, contratos temporários ou sem registro formal), o que reduz sua previsibilidade de renda e proteção legal. Isso se relaciona com os conceitos de heterogeneidade e descontinuidade laboral (Antunes, 2018). Há uma fragmentação dos direitos trabalhistas: A reforma de 2017 autorizou novas formas de contratação e negociação individual ou coletiva que, na prática, ampliaram a possibilidade de supressão de direitos historicamente conquistados, como jornadas padronizadas, férias integrais, e FGTS com multa integral. Isso se alinha à lógica do trabalho desprotegido (Sposito, 2017).
- Intensificação do trabalho e polivalência: Os lojistas são frequentemente exigidos a desempenhar múltiplas tarefas — como atender, repor, limpar, operar caixa e vender online — com foco em metas e produtividade. Essa característica está ligada à noção de trabalho intensificado e multifuncional, discutida por autores como Ricardo Antunes e Giovanni Alves.
- Subjetivação e responsabilização individual: Em muitos casos, o sucesso ou fracasso do trabalhador é individualizado, desconsiderando as condições estruturais. Isso está relacionado ao modelo de gestão neoliberal do trabalho, que incentiva a meritocracia mesmo em contextos adversos e com baixa mobilidade social.
- Precarização subjetiva e insegurança: Além da ausência de estabilidade, os trabalhadores enfrentam insegurança emocional, medo de demissão e sobrecarga, o que compromete sua saúde mental. Isso é abordado na literatura como subjetividade precarizada (Dejours, 2009).
- Digitalização e plataformas: Embora o setor lojista tradicional ainda predomine no interior, observa-se a pressão crescente para digitalização (vendas via WhatsApp, redes sociais, marketplaces), o que gera uma nova exigência de competências sem necessariamente trazer maior remuneração. Isso corresponde à hibridização entre trabalho tradicional e plataforma, dentro da transição para o capitalismo de vigilância e dados (Zuboff, 2019).

A situação dos trabalhadores do setor lojista de Cachoeira do Sul evidencia, de forma clara, os efeitos da reestruturação produtiva e da hegemonia do modelo neoliberal no mundo do trabalho. Essa nova morfologia do trabalho representa uma ruptura em relação ao modelo fordista-keynesiano, no qual predominavam empregos estáveis, jornadas fixas e proteção legal mais abrangente. No lugar disso, instala-se um regime de trabalho centrado na flexibilidade, na instabilidade e na responsabilização individual, características amplamente observadas nas experiências relatadas por trabalhadores do comércio local.

A flexibilização das jornadas, muitas vezes com horários variáveis, banco de horas ou trabalho intermitente, é um dos traços mais recorrentes no comércio varejista. Trabalhadores relatam que a definição das escalas muitas vezes é feita de forma unilateral pelas gerências, com pouca previsibilidade e sem a devida compensação. Isso compromete a organização da vida pessoal e familiar dos trabalhadores, dificultando inclusive o acesso à qualificação profissional, que depende de horários mais fixos.

A precarização dos vínculos empregatícios também se manifesta no aumento da rotatividade, fenômeno registrado nos dados do CAGED e percebido empiricamente nas lojas do município. A alta rotatividade indica não apenas instabilidade, mas também uma política empresarial voltada à redução de custos com encargos trabalhistas e à substituição constante da mão de obra, mantendo os salários baixos e desmobilizando qualquer tentativa de organização coletiva. Isso reforça o caráter fragmentado e vulnerável da classe trabalhadora local.

Outro aspecto marcante é a intensificação do trabalho. Com quadros reduzidos, muitos trabalhadores precisam executar várias funções ao mesmo tempo: atender clientes, operar caixa, organizar estoque, cuidar da limpeza e até realizar entregas. Essa multifuncionalidade, embora apresentada sob o discurso de "versatilidade" e "dinamismo", implica uma sobrecarga física e mental, que raramente é compensada com aumentos salariais ou reconhecimento institucional. A lógica do "fazer mais com menos" se impõe como imperativo do mercado, mesmo em contextos onde os recursos são escassos e as condições de trabalho inadequadas.

Além disso, há um processo de subjetivação do trabalho, no qual se espera que os trabalhadores mantenham um comportamento constantemente positivo, atencioso e

motivado diante dos clientes, independentemente de suas reais condições de trabalho. Essa exigência de performance emocional permanente gera o que Christophe Dejours chama de "sofrimento ético no trabalho", pois o trabalhador é forçado a simular uma satisfação e um engajamento que nem sempre condizem com sua realidade objetiva. Tal tensão gera angústia, adoecimento psíquico e sentimento de frustração.

A precariedade também se manifesta na falta de acesso a direitos básicos. A pesquisa realizada com trabalhadores lojistas de Cachoeira do Sul revela que grande parte não recebe benefícios como vale-refeição, plano de saúde ou mesmo a concessão regular de férias e descanso semanal remunerado. Isso demonstra como os direitos sociais, constitucionalmente garantidos, vêm sendo relativizados e até suprimidos no cotidiano das relações laborais, particularmente em segmentos mais frágeis do mercado, como o comércio de pequeno e médio porte.

Por fim, o processo de digitalização e adoção de tecnologias no setor lojista, embora ainda incipiente em muitas lojas físicas, já impõe desafios aos trabalhadores. As exigências por domínio de redes sociais, atendimento online e uso de sistemas informatizados são crescentes, mas nem sempre acompanhadas de capacitação adequada. A informalização digital do trabalho — em que o funcionário utiliza o próprio celular e internet para vender produtos ou atender clientes — é um sintoma de uma nova forma de exploração, em que os meios de produção (mesmo digitais) são transferidos ao próprio trabalhador, sem contrapartida.

Em síntese, a morfologia do trabalho no setor lojista de Cachoeira do Sul revela uma combinação de elementos da nova precariedade estrutural do trabalho: contratos frágeis, jornada irregular, ausência de benefícios, intensificação das tarefas e desproteção jurídica. Esse quadro, fruto das transformações macroestruturais da economia e das mudanças legais pós-2017, evidencia um processo contínuo de erosão dos direitos laborais e da dignidade do trabalho — o que exige não apenas análises críticas, mas também políticas públicas que enfrentem esse cenário de forma estrutural.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Além da análise geral do contexto das transformações no mundo do trabalho, esta dissertação cumpriu os objetivos específicos estabelecidos na investigação. Primeiramente, foi possível analisar a estrutura do comércio lojista de Cachoeira do Sul, caracterizado pela predominância de pequenos e médios estabelecimentos, com capacidade limitada de geração de empregos estáveis e formais. Observou-se que esses estabelecimentos, em sua maioria, operam com baixo capital, elevada rotatividade e estratégias de gestão que reproduzem a precarização, o que foi confirmado tanto por dados secundários (IBGE e CAGED) quanto pelos relatos colhidos nos formulários aplicados. As mudanças tecnológicas e organizacionais verificadas na última década foram tímidas, com presença crescente de práticas digitais informais (uso de redes sociais, atendimento remoto via WhatsApp), mas sem investimentos estruturais em qualificação ou infraestrutura. A digitalização, portanto, não aparece como modernização plena, mas como imposição adicional de tarefas aos trabalhadores, frequentemente com uso de seus próprios recursos.

Também foi possível evidenciar, de forma clara, os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre as relações de trabalho no setor lojista local. As novas modalidades de contratação, como o trabalho intermitente e o banco de horas, foram identificadas como fatores que aumentam a insegurança jurídica e financeira dos trabalhadores. Além disso, verificou-se que os vínculos empregatícios predominantes são frágeis e marcados por informalidade parcial ou total, ausência de benefícios, e acúmulo de funções sem contrapartida remuneratória. A subjetivação do trabalho, com exigência de comportamento “positivo” e pró-ativo mesmo sob condições adversas, revelou-se um traço central da nova morfologia do trabalho. Em síntese, os resultados indicam que os cinco objetivos específicos foram plenamente atendidos e contribuíram para compreender, com profundidade e rigor, as expressões locais da precarização e reestruturação produtiva, reafirmando a necessidade de políticas públicas voltadas à valorização do trabalho digno e à superação das assimetrias laborais no interior do país.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, e particularmente a partir da Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, revelam uma profunda reconfiguração das relações laborais, que afeta diretamente os trabalhadores do setor lojista de Cachoeira do Sul. Ao longo desta pesquisa, evidenciou-se que as dinâmicas de admissão e desligamento no município, entre 2019 e 2023, foram marcadas por instabilidade, sazonalidade e precariedade, reforçadas pelas crises econômicas e sanitárias recentes, como a pandemia de COVID-19. Esse período intensificou processos que já estavam em curso, como a rotatividade da força de trabalho, a fragmentação dos vínculos contratuais e o enfraquecimento da proteção social.

A partir dos relatos de trabalhadores e da análise quantitativa dos dados coletados, observa-se uma realidade marcada por baixos salários, múltiplas funções exercidas sem contrapartida salarial, ausência de benefícios básicos, jornadas longas e imprevisíveis, bem como por ambientes laborais em que a pressão por resultados e a ausência de autonomia são constantes. As mudanças introduzidas pela nova legislação — como o trabalho intermitente, o banco de horas, as rescisões sem presença sindical e os acordos firmados à revelia das convenções coletivas — têm contribuído para a consolidação de um modelo de trabalho mais flexível, porém notadamente mais frágil do ponto de vista do trabalhador.

Esses elementos estão em consonância com o que autores como Ricardo Antunes (2018) denominam de “nova morfologia do trabalho”, marcada por vínculos instáveis, maior informalidade, sobrecarga de tarefas e crescente individualização das responsabilidades. No caso específico de Cachoeira do Sul, a predominância do pequeno comércio e a alta rotatividade do setor evidenciam o peso das transformações nas formas de contratação, com a ampliação dos vínculos temporários, parciais ou até mesmo informais. A subjetivação do trabalho, ou seja, a exigência de atitudes emocionalmente positivas e proativas por parte dos funcionários, mesmo em condições adversas, soma-se a esse quadro, contribuindo para o adoecimento psíquico e para a invisibilização do sofrimento laboral, como já advertia Dejours (2005).

A adoção de tecnologias digitais no comércio também surge como um fator de modificação do processo produtivo, especialmente no período pós-pandêmico. A digitalização das vendas, o atendimento por plataformas e o uso de redes sociais como ferramentas de venda e marketing trouxeram novas exigências aos trabalhadores, sem que houvesse, na maioria dos casos, investimentos em formação técnica ou apoio material por

parte das empresas. Isso reflete a tendência de externalização dos custos operacionais e da responsabilização individual do trabalhador, aspectos centrais do capitalismo contemporâneo descrito por David Harvey (2005) como neoliberal, flexível e desregulamentado.

As condições relatadas por trabalhadores da cidade também apontam para uma crescente precarização do cotidiano laboral. Os dados sobre benefícios — como vale-refeição, plano de saúde, licenças e capacitação — revelam sua baixa incidência, o que reforça a fragilidade da rede de proteção social no setor. O ambiente de trabalho, por sua vez, aparece frequentemente como marcado por abusos de poder, relações interpessoais conflituosas, baixa autonomia e ausência de reconhecimento, indicando um clima organizacional que pouco contribui para o bem-estar do trabalhador e para a sua permanência nos postos de trabalho.

A análise dos indicadores subjetivos de satisfação dos trabalhadores com salário, jornada, segurança e condições gerais de trabalho, mesmo com nuances, reforça esse diagnóstico. A maioria se diz insatisfeita ou pouco satisfeita com aspectos centrais da sua vida laboral. Esses resultados refletem não apenas uma percepção individual, mas um quadro estrutural de desvalorização do trabalho e de desmonte paulatino das garantias construídas ao longo do século XX, especialmente no contexto das políticas neoliberais adotadas desde os anos 1990, que enfraqueceram o papel dos sindicatos, reduziram o alcance da legislação trabalhista e ampliaram os poderes do empregador na gestão da força de trabalho.

Diante disso, é possível concluir que o setor lojista de Cachoeira do Sul expressa, em escala local, os dilemas do trabalho contemporâneo: insegurança, polivalência, individualização, informalidade e fragilidade dos vínculos. A nova morfologia do trabalho, aqui identificada, não é apenas fruto de mudanças técnicas ou organizacionais, mas sobretudo de escolhas políticas e econômicas que privilegiam a flexibilização como sinônimo de modernização, sem considerar os impactos humanos e sociais dessa lógica. Cabe, portanto, aos formuladores de políticas públicas, aos sindicatos, aos pesquisadores e à sociedade civil como um todo repensar os rumos dessa reorganização do trabalho, de modo a garantir condições mais justas, seguras e dignas para todos os trabalhadores — inclusive aqueles que, como os do setor lojista de Cachoeira do Sul, vivem na base da pirâmide ocupacional, sustentando com seu trabalho a dinâmica cotidiana do consumo urbano.

A continuidade dessa análise aponta ainda para a importância da compreensão histórica e social do trabalho como categoria central da vida contemporânea. A situação dos trabalhadores do setor lojista de Cachoeira do Sul, embora localizada, reflete uma realidade mais ampla do mundo do trabalho brasileiro, em que a busca por competitividade e redução de custos empresariais acaba por se sobrepor às garantias fundamentais da classe trabalhadora. Essa dinâmica, conforme pontuam Pochmann (2009) e Antunes (2018), está ancorada na lógica neoliberal que promove a "empresarialização" da gestão do trabalho, individualizando responsabilidades que deveriam ser coletivas e institucionalmente asseguradas.

Essa individualização, que se manifesta na crescente cobrança por "atitudes" empreendedoras mesmo entre trabalhadores assalariados, promove uma espécie de despolitização do trabalho. Os sujeitos passam a ser vistos como responsáveis únicos por seu sucesso ou fracasso profissional, mesmo estando inseridos em um mercado cada vez mais desigual, competitivo e instável. Esse processo enfraquece o senso de solidariedade de classe e reduz a mobilização coletiva, dificultando ações sindicais e outras formas de resistência organizada. Isso se agrava com a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, o que reduziu a capacidade operacional dos sindicatos e, conseqüentemente, sua presença nas negociações e no cotidiano das relações de trabalho.

Ao mesmo tempo, a pesquisa revelou que há pouca ou nenhuma formação continuada oferecida pelas empresas, o que reforça o ciclo da precarização: trabalhadores mal remunerados, sem perspectiva de crescimento profissional, sem acesso a capacitação e sujeitos a jornadas extenuantes acabam por perder sua capacidade de reinserção em melhores condições no mercado de trabalho. Essa realidade contribui não só para a desvalorização profissional como também para o desgaste físico e mental, aumentando casos de adoecimento e afastamentos por transtornos psicológicos — algo amplamente documentado em estudos recentes sobre saúde do trabalhador (Dejours, 2005; Seligmann-Silva, 2011).

Um aspecto que merece destaque é o impacto das inovações tecnológicas no processo de trabalho. Embora os entrevistados reconheçam a presença de mudanças tecnológicas nos últimos anos, poucos relataram ter recebido treinamento formal para se adaptar a essas mudanças. Em geral, as inovações são incorporadas como exigência de desempenho sem o devido suporte técnico ou pedagógico, o que pode gerar frustração, sentimento de inadequação e, novamente, sobrecarga de trabalho. O discurso da inovação,

tão presente nas narrativas empresariais, muitas vezes camufla a intensificação do trabalho e a transferência de responsabilidades ao trabalhador.

Também se faz necessário refletir sobre a ausência de políticas públicas voltadas especificamente à valorização do trabalho no setor de comércio. Os dados coletados indicam que a grande maioria dos empregados do setor lojista não recebe benefícios além do mínimo legal, e frequentemente não tem acesso nem mesmo a esses direitos. A ausência de creches, planos de saúde, capacitação e horários flexíveis mostra que o setor ainda opera sob uma lógica tradicional, hierárquica e conservadora, que não dialoga com os desafios contemporâneos da conciliação entre vida pessoal e trabalho, equidade de gênero e sustentabilidade das relações laborais.

Essa constatação reforça a necessidade de ação integrada entre Estado, setor privado e sociedade civil para construir um novo pacto em torno do trabalho. É urgente repensar as bases sobre as quais estão assentadas as relações de emprego, buscando modelos que garantam tanto produtividade quanto dignidade humana. Políticas públicas de incentivo à formalização, ampliação de direitos, promoção da saúde do trabalhador e fortalecimento do diálogo social são medidas centrais nesse processo.

Em síntese, os trabalhadores do setor lojista de Cachoeira do Sul vivem as consequências de um modelo de reestruturação produtiva que prioriza a flexibilidade do capital à custa da precarização da vida laboral. As mudanças legislativas, as transformações tecnológicas e a reconfiguração das formas de organização do trabalho contribuíram para aprofundar desigualdades, ampliar a insegurança e reduzir a autonomia dos trabalhadores. A pesquisa aqui desenvolvida é uma pequena amostra da complexidade e da urgência em se repensar os rumos do trabalho no Brasil, especialmente em realidades fora dos grandes centros urbanos, onde a vulnerabilidade tende a ser ainda maior.

Para além do diagnóstico, é necessário reafirmar a centralidade do trabalho como elemento estruturante da cidadania e do bem-estar coletivo. Recuperar a noção de trabalho digno como direito e como valor social é o primeiro passo para transformar essa realidade. Que esta análise possa contribuir para o debate e a construção de caminhos alternativos que coloquem o ser humano no centro das políticas de desenvolvimento regional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, F. A. de. *O Brasil de Bolsonaro: crise, política e democracia*. São Paulo: Editora Zouk, 2019.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 9. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida – o mosaico da exploração*. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II: o trabalho entre a norma e a flexibilização*. São Paulo: Boitempo, 2013.

ANTUNES, Ricardo (Org.). *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil I: o trabalho na crise do capitalismo global*. São Paulo: Boitempo, 2006.

ANTUNES, Ricardo. *A nova morfologia do trabalho: ensaios sobre as transformações no mundo do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1995.

BELL, Daniel. *O advento da sociedade pós-industrial*. São Paulo: Cultrix, 1973.

BOTTOMORE, T. et al. *Dicionário do pensamento marxista*. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

BRAGA, R., & Druck, G. (2016). *A terceirização no Brasil: precarização e adoecimento*. São Paulo: Boitempo

CADONÁ, Marco André. *A reforma trabalhista como estratégia da burguesia brasileira: velhos interesses, nova roupagem*. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2009.

CADONÁ, Marco André. *Reestruturação produtiva e trabalho no Brasil: lutas e contradições*. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2022.

CANO, Wilson. *Soberania e política econômica na América Latina*. São Paulo: UNESP, 2000.

CARDOSO, Adriana. *Sindicalismo e crise: desafios da representação no século XXI*. São Paulo: Perseu Abramo, 2020.

- CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. 10. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2010.
- DAL MOLIN, Rosângela. *Trabalho e precarização: faces da reestruturação produtiva no Brasil*. Porto Alegre: Tomo Editorial, 2011.
- DEJOURS, Christophe. *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2005.
- DIEESE. Estudo sobre as condições de trabalho dos terceirizados no Brasil. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. 2017
- DRUCK, G. *Terceirização e precarização: uma análise crítica a partir do Brasil*. Revista da ABET, 10(2), 7–30. 2011
- DWECK, Esther; TEIXEIRA, Fabiano. Trabalho, crise e resistência no Brasil contemporâneo. Rio de Janeiro: Mauad X, 2022.
- FERNANDES, Florestan. *A revolução burguesa no Brasil: ensaio de interpretação sociológica*. Rio de Janeiro: Zahar, 1987.
- FERRETI, Celso João. *O modelo das competências profissionais: o caso brasileiro*. Cadernos de Pesquisa, n. 122, p. 85-102, 2004.
- FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES. *Uma Ponte para o Futuro*. Brasília: PMDB, 2015.
- GALVÃO, André Luiz et al. *A reforma trabalhista no Brasil: análise crítica da Lei 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2019.
- HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 1994.
- IANNI, Octavio. *A formação do Estado populista na América Latina*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Censo Demográfico 2022.
- KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Dalila Andrade; FILGUEIRAS, Luiz. *A reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. São Paulo: Boitempo, 2019.
- LISTENX. *Tendências tecnológicas do varejo*. São Paulo: Listenx, 2023.
- MASSO, Hugo. *Teoria social, totalidade e contradição: fundamentos para a crítica do pensamento social contemporâneo*. São Paulo: Cortez, 2012.
- MASI, Domenico de. *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante, 1999.
- MATTOSO, Jorge. *Flexibilidade do trabalho: um estudo da experiência brasileira*. São Paulo: Scritta, 1990.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Novo CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. 2023.

NEGRÃO, José. *Neoliberalismo, Estado e reestruturação produtiva*. São Paulo: Atlas, 1998.

OLIVEIRA, Francisco de. *Crítica à razão dualista: o ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2003.

PASTORE, José. *Relações do trabalho no Brasil: passado, presente e futuro*. São Paulo: LTr, 1994.

POCHMANN, Marcio. *Política econômica e emprego: ruptura e continuidade nos anos 1990*. Campinas: Unicamp, 2001.

PRADO JÚNIOR, Caio. *A revolução brasileira*. São Paulo: Brasiliense, 1984.

PRADO JÚNIOR, Caio. *História econômica do Brasil*. São Paulo: Brasiliense, 1972.

QUALTRICS.XM. Calculadora de Tamanho de Amostra.

REINHOLZ, Daniel. *A PEC do Teto de Gastos e a política de austeridade no Brasil*. In: *Política Econômica & Sociedade*, n. 2, p. 119-132, 2018.

SALLUM JR., Brasília. *O impeachment de Collor e o presidencialismo de coalizão*. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 22, n. 63, 2007.

SEBRAE. Panorama do Comércio Varejista Brasileiro – 2023.

SILVEIRA, Mariana. *Territorialização e desenvolvimento regional: uma abordagem crítica*. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2020.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1992.

XAVIER SOBRINHO, João. *O novo paradigma da organização do trabalho: da rigidez taylorista-fordista à flexibilidade toyotista*. São Paulo: Educ, 1997.

ZARIFIAN, Philippe. *O modelo da competência: trajetória histórica, perspectivas atuais e questões centrais*. *Educação & Sociedade*, n. 74, p. 33-56, 2001.

ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2003.

ZARIFIAN, Philippe. *A cultura da competência: uma utopia operacional*. São Paulo: Atlas, 2009.

ZARIFIAN, Philippe. *O trabalho e a competência: entre experiência e formação*. São Paulo: Atlas, 2011.

ZYGUMNT, Bauman. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

APÊNDICES

**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS, HUMANIDADE E EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

O presente formulário de pesquisa (questionário) faz parte de uma pesquisa que está sendo desenvolvida, visando a realização do Mestrado em Desenvolvimento Regional, na Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), sob a orientação do professor Dr. Marco André Cadoná. Contato pelo e-mail mcadona@unisc.br e/ou pelo telefone celular 051-9983282281. O objetivo da pesquisa é analisar como inovações tecnológicas, organizacionais e na legislação trabalhista repercutem nas condições de inserção e de permanência dos trabalhadores no mercado de trabalho do setor lojista do município de Cachoeira do Sul. **É muito importante destacar que a participação na pesquisa é voluntária e que as informações fornecidas serão exclusivamente utilizadas para os fins da pesquisa, não sendo necessária nenhuma identificação pessoal (não é preciso dar nome, endereço residencial e/ou profissional, telefone).** Eu, Gabriel Dias, mestrando e responsável pela pesquisa, agradeço muito a sua participação, esperando que os resultados da pesquisa possam contribuir para ampliar nosso conhecimento sobre o tema abordado. Atenciosamente. Gabriel Prade Dias, mestrando em Desenvolvimento Regional na UNISC.

I – Perfil sociodemográfico dos pesquisados:

1. Sexo: 1. Masculino. 2. Feminino. 3. Outro: _____.

2. Idade: _____.

3. Estado Civil: 1. Solteiro 2. União Estável 3. Casado 4. Separado/divorciado
5. Viúvo 6. Outro. Qual? _____.

4. Você tem filhos?

1. Sim, um 2. Sim, dois 3. Sim, três 4. Sim, mais de três 5. Não tenho filhos

5. Escolaridade: 1. Ensino Fundamental Incompleto 2. Ensino Fundamental Completo.
3. Ensino Médio Incompleto. 4. Ensino Médio Completo. 5. Ensino Superior Incompleto.
6. Ensino Superior Completo. 7. Ensino técnico profissionalizante incompleto
8. Ensino técnico profissionalizante completo 9. Não sabe ler/escrever.

6. Qual é a sua renda média mensal? _____.

7. Qual é a renda total de seu domicílio, somando a sua com as de todas as pessoas que moram com você? 1. Até um SM. 2. Mais de 01 até 02 SM. 3. Mais de 02 até 03 SM.

4. Mais de 03 até 05 SM. 5. Mais de 05 até 10 SM. 6. Mais de 10 SM.

II – Condições de empregabilidade:

8. Em qual setor de atividade você trabalha? _____.

9. Qual é a sua condição no trabalho que realiza?

1. Setor privado, com carteira assinada 2. Setor privado, sem carteira
3. Autônomo/prestador informal (vínculo comercial)

4. Outro. Qual? _____

10. O seu emprego atual: 1. É um emprego permanente. 2. É um emprego temporário

3. Outro. Qual? _____.

11. Qual é a sua jornada semanal de trabalho? _____.

12. É o único local que você trabalha? 1. Sim. 2. Não, trabalho em outro local.

3. Não, trabalho em outros locais. 4. NS/NR. 5. Outro. Qual? _____.

13. Quanto você ganha como resultado do trabalho que você realiza (em um ou mais locais e em Salários Mínimos – SM)? 1. Menos de 01 SM. 2. 01 SM. 3. Mais de 01 até 02 SM.

4. Mais de 02 até 03 SM. 5. Mais de 03 até 05 SM. 6. Mais de 05 até 10 SM.

7. Mais de 10 SM. 8. NS/NR

III – Condições de Inserção no processo de trabalho:

14. Sobre a sua rotina de trabalho, você poderia descrever como é o seu trabalho? _

15. Quem planeja as atividades do dia-a-dia no seu local de trabalho?

1. A gerência 2. Uma equipe formada pela gerência e funcionários.
3. Os próprios funcionários. 4. Outro. Qual? _____.

16. Em relação ao seu local de trabalho, gostaria que você respondesse as seguintes questões com as alternativas sim, não, às vezes.

Condições de Trabalho	Sim	Não	Às vezes
Participação no processo de trabalho			
Alienação no trabalho			
Concessão de benefícios e prêmios para os funcionários			
Promoção baseada em produtividade e participação			
Exigências de competências técnicas, de liderança, sociais e comportamentais			
Salários definidos individualmente, conforme critérios de tempo de serviço, produtividade			
Possibilidade de atuação em mais de uma atividade			

Realização de trabalho em equipe			
Comprometimento dos trabalhadores em atividades de planejamento e controle de qualidade			
Possibilidade de treinamento e qualificação			

IV – Condições de trabalho e de contratação do trabalho.

17. Considerando o seu local atual de trabalho, que benefícios e/ou serviços abaixo relacionados você possui?

Serviços/benefícios	Recebe	Não recebe	Não se aplica	NS/NR
Refeições				
Vale refeição				
Transporte ou vale transporte				
Creche				
Insalubridade				
Prêmio por produtividade				
13º salário				
Férias				
Licença gestante				
Licença paternidade				
Seguro saúde (plano)				
Seguro odontológico				
Uniforme				
Horas extras				
Capacitação profissional				
Flexibilidade nos horários				
Descanso semanal remunerado				
Outro. Qual?				

18. Em relação ao seu salário você se considera:

1. Insatisfeito. 2. Pouco satisfeito. 3. Indiferente. 4. Satisfeito. 5. Muito satisfeito.

19. Em relação às suas condições de trabalho você se considera:

1. Insatisfeito. 2. Pouco satisfeito. 3. Indiferente. 4. Satisfeito. 5. Muito satisfeito.

20. Em relação à sua atual jornada de trabalho você se considera:

1. Insatisfeito. 2. Pouco satisfeito. 3. Indiferente. 4. Satisfeito. 5. Muito satisfeito.

21. Em relação à segurança no ambiente de trabalho você se considera:

1. Insatisfeito. 2. Pouco satisfeito. 3. Indiferente. 4. Satisfeito. 5. Muito satisfeito.

V – Mudanças no processo de trabalho nos últimos 05 anos.

22. Considerando os últimos cinco anos, nos locais onde você trabalhou, você consegue perceber modificações no trabalho provocadas por inovações tecnológicas? 1. Sim 2. Não. 3. Não sabe/não respondeu.

23. Se sim na questão 22. Você poderia dizer que mudanças ocorreram? _____

_____.

24. Considerando os últimos cinco anos, nos locais onde você trabalhou ocorreram mudanças no modo como o trabalho é organizado? 1. sim. 2. não. 3. NS/NR

25. Se sim na questão 24. Você poderia dizer que mudanças ocorreram? _____

_____.

26. A partir de 2017 ocorreram mudanças na legislação trabalhista, que permitiram que as empresas adotem outras formas de organização do trabalho. Gostaria de saber se, nesses últimos anos, você trabalhou com alguma das seguintes situações:

Condições	Sim	Não	NS/NR	Não se aplica
Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical				
Mudanças na jornada de trabalho				
Mudanças na concessão de férias				
Trabalho intermitente				
Banco de Horas				
Rescisão do contrato sem presença do sindicato				
Rescisão por acordo, sem pagamento dos 40% sobre FGTS				
Estabelecimentos de acordos à revelia da legislação				

VII – Condições de Representação Sociopolítica.

27. Você é filiado em algum sindicato? 1. Sim 2. Não

28. (Se sim na questão 29). Qual é o motivo de estar filiado num sindicato?

1. O sindicato defende os interesses dos trabalhadores. 2. Por que é obrigatório estar filiado.

3. Pelos serviços oferecidos pelo Sindicato. 4. Outro. Qual? _____.

29. (Se não na questão 29). Por que você não é filiado em sindicato?

1. A contribuição é cara. 2. O sindicato não oferece serviços que interessam.

3. O sindicato não representa seus interesses e/ou não acredita em sindicatos.

4. Não conhece o sindicato que representa sua categoria. 5. Não sabe como se filiar.

6. Tem medo de represálias em seu local de trabalho. 7. Outro. Qual? _____.

30. Você sabe qual é o sindicato que representa a sua categoria de trabalhadores? 1. Sim

2. Não. 3. Minha categoria não tem representação sindical 4. Outro. Qual? _____.

31. Considerando os últimos cinco anos, você já utilizou algum serviço oferecido por sindicatos? 1. Sim 2. Não 3. NS/NR.

32. (Se sim na questão 37). Quais serviços? 1. Atendimento jurídico.

2. Convênio médio e/ou odontológico. 3. Atendimento médico e/ou odontológico.

4. Convênio com instituição de ensino. 5. Convênio com estabelecimento comercial.
6. Seguro de vida. 7. Plano de Previdência. 8. Outro. Qual? _____

Muito obrigado pela sua participação.