

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Déborah Duarte Abdala

**COMERCIÁRIOS: um estudo sobre percepção de
direitos trabalhistas e suas violações**

Taubaté – SP

2017

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Déborah Duarte Abdala

**COMERCIÁRIOS: um estudo sobre percepção de
direitos trabalhistas e suas violações**

Dissertação apresentada a Banca de Defesa como requisito para obtenção do Título de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Contextos, Práticas Sociais e Desenvolvimento Humano.

Orientadora: Profa. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola

Taubaté – SP

2017

Déborah Duarte Abdala

**COMERCIÁRIOS: UM ESTUDO SOBRE PERCEPÇÃO DE DIREITOS
TRABALHISTAS E SUAS VIOLAÇÕES**

Dissertação apresentada a Banca de Defesa como requisito para obtenção do Título de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Contextos, Práticas Sociais e Desenvolvimento Humano.

Orientadora: Profa. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola - Universidade de Taubaté (UNITAU)

Assinatura _____

Prof. Dr. André Luiz da Silva - Universidade Taubaté (UNITAU)

Assinatura _____

Prof. Dr. Carlos Alberto Máximo Pimenta - Universidade Federal de Itajubá (UNIFEL)

Assinatura _____

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, Joel e Sônia, os mais importantes mestres da minha vida.

AGRADECIMENTOS

À minha irmã Rachel, minha maior incentivadora, pelo carinho com que me acompanhou neste percurso.

À minha avó Lela, por ter açucarado os momentos de tensão com o seu colo cheio de compreensão e afeto.

Ao meu pai, por ter proporcionado os meios materiais para que eu pudesse realizar este sonho, pelas leituras atentas e revisão do texto.

Ao Vítor, meu noivo, pelo modo compreensivo e amoroso com que respeitou e suportou as minhas ausências e que, mesmo do outro lado do mundo, com pequenos e significativos gestos e palavras, me deu muita força.

Ao amigo Cláudio Mariotto, pela escuta, pelas palavras, pelos novos caminhos que tem me ajudado a descobrir e desbravar.

Ao meu sócio Rodrigo, pela tranquilidade que me proporcionou, mantendo o escritório funcionando quando precisei me ausentar para empreender a coleta dos dados e cumprir os prazos do programa do Mestrado.

Aos colegas da turma de 2015 do Mestrado em Desenvolvimento Humano, pelas discussões acadêmicas que partilhamos e pela companhia, tanto nos momentos difíceis, quanto nos alegres que nos proporcionamos.

Aos professores do Programa, pela generosidade, comprometimento e disposição com que nos conduziram.

À Alessandra Calil, secretária do MDH, pelo carinho e seguras orientações em todas as etapas do processo.

Ao Sindicato dos Comerciários, por permitir a realização da pesquisa na Instituição, fornecendo os dados e meios necessários.

Aos comerciários que aceitaram partilhar suas experiências.

Ao Professor Dr. André Luiz da Silva pelas importantes contribuições após as apresentações de todos os seminários e das bancas, acompanhando todo o processo desta pesquisa.

Ao Professor Dr. Carlos Alberto Máximo Pimenta por aceitar o convite para participar das bancas de Qualificação e de Defesa e pelas contribuições a este estudo.

À Professora Dra. Elisa Maria Andrade Brisola, pela orientação segura deste estudo, pelas leituras que me proporcionou e os autores que me apresentou, pela amizade sincera que construímos ao longo deste projeto, elementos que foram essenciais para que pudesse levá-lo a termo.

RESUMO

Considerando-se a importância do trabalho para a definição social do homem, assim como para seu desenvolvimento, e partindo-se do pressuposto de que na esfera trabalhista os direitos dos comerciários muitas vezes não são atendidos, nesta pesquisa problematizou-se: quem são os comerciários e como eles percebem seus direitos e as violações vivenciadas? Para responder a esse questionamento foi estabelecido, como objetivo geral da pesquisa, compreender as possíveis causas das violações aos direitos trabalhistas dos comerciários no contexto das mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Os objetivos específicos foram definidos como: 1) identificar quais violações a direitos são frequentemente apontadas pelos comerciários; e, 2) apreender as experiências e trajetórias de comerciários e a percepção que têm sobre direitos trabalhistas e as violações por eles sofridas, bem como os motivos atribuídos por eles às referidas violações. A pesquisa foi dividida em duas fases. Na primeira foi realizado um levantamento de caráter documental para identificar características sociodemográficas e violações aos direitos trabalhistas de uma população específica: comerciários atuantes em uma cidade da Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte. Os dados do levantamento foram tratados com a utilização de uma ferramenta estatística e, a partir dos resultados encontrados, na segunda fase foram realizadas entrevistas fundamentadas na Metodologia da História Oral e com utilização do método marxiano. A partir dos dados coletados e da análise com fundamento interdisciplinar (Direito, História, Filosofia, Sociologia e Economia) e em autores como Souto Maior, Hobsbawm, Marx, Engels, Lukács, Heloani, Antunes, Lessa, entre outros, conseguiu-se traçar um perfil do comerciário e constatou-se que ele não tem consciência de classe/categoria, bem como a sua percepção de direitos e violações é elementar. Entende-se que os resultados poderão subsidiar novos estudos e implementação de práticas que visem diminuir as violações dos direitos trabalhistas que são concernentes a essa categoria de trabalhadores.

PALAVRAS-CHAVE: Desenvolvimento Humano. Comerciários. Direito do Trabalho. Violações.

ABSTRACT

Considering the importance of the work for the social definition of man, as well as for his development, and assuming that in the labor sphere the rights of the traders are often not met, in this research it was problematized: who are and how do they perceive their rights and violations experienced? To answer this question, it was established, as a general objective of the research, to understand the possible causes of violations of the labor rights of traders in the context of changes in the world of work. The specific objectives were defined as: 1) identifying which rights violations are frequently pointed out by the traders; and 2) to understand the experiences and trajectories of traders and their perception of labor rights and the violations they suffer, as well as the reasons attributed by them to the above mentioned violations. The research was divided into two phases. In the first, a documentary survey was carried out to identify sociodemographic characteristics and violations of the labor rights of a specific population: traders working in a city in the Metropolitan Region of the Paraíba Valley and North Coast. The data of the survey were treated with the use of a statistical tool and, from the results found, in the second phase interviews were conducted based on Oral History Methodology and using the Marxian method. Based on the data collected and the analysis with interdisciplinary basis (Law, History, Philosophy, Sociology and Economics) and authors such as Souto Maior, Hobsbawm, Marx, Engels, Lukács, Heloani, Antunes, Lessa, among others, a profile of the trader and found that he is not aware of class / category, as well as his perception of rights and violations is elementary. It is understood that the results may support new studies and implementation of practices aimed at reducing violations of labor rights that are related to this category of workers.

Key words: Human Development. Trade workers. Labor Law. Violations.

LISTA DE SIGLAS

CAGED	–	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CAPES	–	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CBO	–	Classificação Brasileira de Ocupações
CCT	–	Convenção Coletiva de Trabalho
CEP/UNITAU	–	Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté
CF	–	Constituição Federal
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	–	Classificação Nacional das Atividades Econômicas
CONCLA	–	Comissão Nacional de Classificações
CTPS	–	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DIEESE	–	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EIRELI	–	Empresa Individual de Responsabilidade Limitada
EPP	–	Empresa de Pequeno Porte
FAT	–	Fundo de Amparo do Trabalhador
FGTS	–	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IBGE	–	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LTDA	–	Empresa Limitada
ME	–	Micro-empresa
MTE	–	Ministério do Trabalho e Emprego
MEI	–	Microempresa Individual
PED	–	Pesquisa de Emprego e Desemprego
PDET	–	Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho
RAIS	–	Registro Anual de Informações Sociais
RMVPLN	–	Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte
S.A.	–	Sociedade Anônima
SciELO	–	Scientific Eletronic Library Online
Sincomerciários	–	Sindicato dos Empregados no Comércio
TST	–	Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Divisão política e de subregiões da Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte	16
Figura 2. Distribuição dos comerciários por gênero	58
Figura 3. Distribuição dos comerciários por faixa etária	60
Figura 4. Distribuição dos tipos societários	67
Figura 5. Regularidade do registro do contrato de trabalho em CTPS	72
Figura 6. Porcentagem de pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego e de reconhecimento de trabalho por período sem registro em CTPS	72
Figura 7. Tempo de duração do contrato de trabalho	74
Figura 8. Distribuição das ações conforme o tipo de rescisão do contrato de trabalho	76
Figura 9. Pedidos referentes à forma de extinção do contrato de trabalho	77
Figura 10. Pedidos mais frequentes nas ações trabalhistas dos comerciários	82

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
1 REVISÃO DA LITERATURA	22
1.1 Levantamento de descritores	22
1.1.1 Direitos trabalhistas	23
1.1.2 Comerciantes e trabalhador no comércio	26
1.1.3 Sindicato dos comerciantes	27
1.2 Referencial teórico	27
1.2.1 Construção do Direito do Trabalho e concepção de trabalho	28
1.2.2 Transformações no mundo do trabalho e violação de direitos	35
2 MÉTODO	41
2.1 Tipo de pesquisa	43
2.2 População	47
2.3 Instrumentos	48
2.4 Procedimento para a coleta e análise de dados	49
3 RESULTADOS E DISCUSSÕES	55
3.1 Análise dos dados objetivos	55
3.1.1 Análise dos dados referentes ao comerciante	56
a) A questão do gênero no trabalho no comércio	56
b) A idade na data do ajuizamento da ação trabalhista	59
3.1.2 A análise das categorias – econômica e profissional	61
a) Categoria econômica – as empresas	64
b) Categoria profissional – os comerciantes – as funções exercidas	68
3.1.3 Análise do contrato de trabalho	70
a) A formação do contrato de trabalho e a importância de sua formalização	70
b) Duração do contrato de trabalho no comércio	73
c) O tipo de rescisão do contrato de trabalho	74
3.1.4 O momento do ajuizamento da ação	78
3.1.5 Os direitos trabalhistas	79
3.1.6 Dados que não foram computados e analisados	81
3.1.7 Os pedidos formulados e as violações alegadas	81
a) Pedido de pagamento de verbas rescisórias	82
b) Pedido de pagamento de horas extras	83
c) Pedido de indenização por danos morais	84
d) Pedido de depósito de FGTS	84
e) Pedido de diferença salarial	85
f) Outros pedidos	85

3.2 Análise das narrativas	87
3.2.1 O trabalhador no comércio e sua trajetória profissional	88
A experiência de Benedita	88
A experiência de Francisca	90
A experiência de Camilo	91
A experiência de Manuel	92
A experiência de João	93
a) O trabalhador no comércio e a consciência de classe e de categoria	94
b) O comércio como “porta de entrada” ao mercado de trabalho	105
3.2.2 Os direitos trabalhistas e suas violações	111
a) Percepção de direitos	112
b) Percepção de violações	117
c) Motivos das violações	126
3.2.3 As mudanças no mundo do trabalho	130
CONSIDERAÇÕES FINAIS	140
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	145
Anexo A – Termo de consentimento da instituição	155
Anexo B – Termo de consentimento livre e esclarecido	157
Anexo C – Protocolo de inscrição na plataforma Brasil	159
Apêndice I – Instrumento de coleta de dados – Perfil sociodemográfico	160
Apêndice II – Instrumento de coleta de dados – Roteiro de entrevistas	161
Apêndice III – Transcrição das entrevistas	162

INTRODUÇÃO

As questões trabalhistas permeiam meus estudos desde a época em que ainda era fonoaudióloga (de 1999 a 2006) e realizava exames de audiometria ocupacional. Procedia à análise da condição auditiva do trabalhador quando de sua admissão, ao acompanhamento durante seu contrato de trabalho e, por fim, à verificação da referida condição quando de seu desligamento. Ainda como fonoaudióloga atuante nessa área, desenvolvia alguns trabalhos de conscientização junto aos trabalhadores e às empresas que atuavam na construção civil, no transporte e na indústria.

Nessa época, dediquei-me à realização de um curso de pós-graduação em Distúrbios da Comunicação Humana com uma abordagem psicanalítica a ser aplicada à clínica fonoaudiológica. Essa ampliação do olhar sobre o que se considera normal e patológico, sobre o deslocamento de sintomas e a importância da escuta para a sua identificação e tratamento, repercutiu em minha atuação geral, inclusive na clínica de audiologia, onde, a princípio, deveria haver apenas a realização de exames técnicos e objetivos. Comecei a me interessar pelas histórias dos trabalhadores e pelas consequências prejudiciais que algumas condições do ambiente e do modo como o trabalho era realizado tinham na saúde do trabalhador.

Essa primeira experiência com trabalhadores levou-me a uma aproximação com a área das ciências sociais e conduziu-me a uma segunda graduação, agora em Direito, durante a qual, tive a oportunidade de estagiar em um escritório atuante na área trabalhista. No trabalho de conclusão do curso, investiguei o ônus probatório no direito processual do trabalho. Seguiram-se dois cursos de pós-graduação em direito e processo do trabalho, o segundo deles, concomitantemente ao mestrado.

Nos anos iniciais da carreira como advogada, observei que os direitos trabalhistas conquistados por meio de lutas entre as classes, embora tenham recebido o respaldo normativo, com disposições constitucionais e infraconstitucionais, são comumente desrespeitados. Para a sua efetivação o trabalhador recorre à justiça, o que ocorre geralmente no momento em que há a extinção do contrato de trabalho, porque muitos trabalhadores temem que, ao buscar o Poder Judiciário para ver implementado o direito violado, venham a sofrer represálias no ambiente de trabalho, ou mesmo perder o emprego.

Estudos sobre as transformações no mundo do trabalho (ANTUNES, 2015; ANTUNES, ALVES, 2004; DRUCK, 2016) afirmam que as sucessivas crises de acumulação do capital têm provocado períodos de recessão da economia em diversos países (HARVEY, 2013). Além disso, têm provocado rescisões de contratos de trabalho em massa, em decorrência da reestruturação do modo de produção e da diminuição das estruturas fabris. Isso quando não ocorre o fechamento ou falência dos estabelecimentos. Em consequência, observa-se o aumento do número de ações ajuizadas para pleitear direitos não adimplidos durante o contrato de trabalho. Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, em 2015 as Varas do Trabalho receberam 2,66 milhões de novas ações, o que representa um aumento de 5,1% em relação ao ano de 2014.

No entanto, não são apenas os trabalhadores operários da indústria que têm acionado o Judiciário. Trabalhadores do comércio, na área de consumo e de serviços, têm procurado a proteção judicial de seus direitos. De acordo com observação empírica, suas demandas são principalmente no que concerne ao reconhecimento de vínculo de emprego, pagamento de verbas rescisórias, pagamento de adicional por acúmulo de funções, pagamento de horas extras, entre outros.

Entre essas duas categorias de trabalhadores (industriários e comerciários), existem diferenças com relação às pretensões deduzidas em juízo, ou seja, com relação aos direitos comumente violados, diferenças que foram observadas empiricamente, na prática advocatícia. Os industriários geralmente se queixam de doenças decorrentes das atividades desenvolvidas, das condições de trabalho, de questões referentes à jornada de trabalho e de desvio ou acúmulo de funções. Os comerciários, por sua vez, trazem como principal reclamação o não reconhecimento de vínculo empregatício e o não pagamento de verbas rescisórias e de horas extras.

Nos atendimentos realizados com os trabalhadores em meu escritório de advocacia para compreender como se deu a relação trabalhista, os possíveis direitos violados e os pedidos a serem apresentados judicialmente, algumas situações chamaram a atenção. A primeira delas diz respeito à dificuldade que o trabalhador tem de expressar a forma como o trabalho se desenvolveu. Não percebe que alguns procedimentos adotados pelo empregador implicam violações aos direitos trabalhistas. Nesses casos, não são verificadas diferenças significativas entre industriários e comerciários.

A segunda situação está no fato de que, ao serem questionados sobre o ajuizamento de ações trabalhistas pretéritas, muitos clientes narram situações de violações em outros contratos de trabalho, contudo sem a adoção de medidas para a sua reparação. Isso é observado mais frequentemente entre os comerciários e prestadores de serviços.

A terceira é a relação mais próxima e afetiva desenvolvida pelos comerciários e prestadores de serviços junto a seus patrões, o que não ocorre com os industriários. Muitos comerciários relatam ter "pena" dos patrões, ou que eles são como amigos e que não se sentem confortáveis em ajuizar ação trabalhista contra eles.

A quarta é a recorrência da informalidade entre os comerciários e prestadores de serviço, o que é observado raramente entre os industriários. Com relação ao pagamento incorreto de verbas rescisórias, embora seja uma queixa mais frequente entre os comerciários, também aparece nos relatos dos industriários.

Essas situações observadas provocaram questionamentos sobre o processo histórico de construção e violação de direitos trabalhistas em paralelo à história do desenvolvimento do capitalismo e suas crises, com consequentes transformações no mundo do trabalho. Provocaram questionamentos também quanto às diferenças entre as categorias de trabalhadores, como e se transitam entre as diversas categorias, e sobre a percepção que têm de seus direitos.

Desde o início de minha vida profissional como fonoaudióloga, transitei pela área trabalhista junto a certas categorias profissionais (construção civil, indústria e transporte). Talvez por isso, sentia-me mais confortável nos atendimentos aos industriários que procuraram os meus serviços nos primeiros anos de trabalho como advogada.

No entanto, sentia dificuldade para orientar os comerciários sobre os direitos violados (e que seriam objeto da ação trabalhista), tendo em vista que a percepção da relação de trabalho, de direitos e violações parecia ser diferenciada nessa categoria. Assim, os questionamentos inicialmente levantados em minha prática transformaram-se em inquietações, pois pretendia uma melhor resposta ao meu próprio trabalho.

Essas inquietações foram ouvidas no espaço interdisciplinar da academia, no curso de mestrado, motivando a presente pesquisa, em que se problematiza: quem são os comerciários e como eles percebem seus direitos e as violações que sofrem na esfera trabalhista, em um contexto de mudanças no mundo do trabalho?

Para responder a esse questionamento foi estabelecido, como objetivo geral da pesquisa, compreender as possíveis causas das violações aos direitos trabalhistas dos comerciários no contexto das mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

Os objetivos específicos foram definidos como: 1) identificar quais violações a direitos são frequentemente apontadas pelos comerciários; e, 2) apreender as experiências e trajetórias de comerciários e a percepção que têm sobre direitos trabalhistas e as violações por eles sofridas, bem como os motivos atribuídos por eles às referidas violações.

Propôs-se, nesta pesquisa realizar inicialmente a identificação das mais recorrentes violações aos direitos trabalhistas alegadas por um ramo específico de trabalhadores, os comerciários, considerados aqueles atuantes em um município da Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte, Estado de São Paulo (RMVPLN).

A referida região foi criada pela Lei Complementar nº 1.166 de 09, de janeiro de 2012, promulgada pelo então governador do Estado, Geraldo Alckmin, e reúne, segundo seu artigo 3º, um total de trinta e nove municípios, quais sejam: Aparecida, Arapeí, Areias, Bananal, Caçapava, Cachoeira Paulista, Campos do Jordão, Canas, Caraguatatuba, Cruzeiro, Cunha, Guaratinguetá, Igaratá, Ilhabela, Jacareí, Jambuí, Lagoinha, Lavrinhas, Lorena, Monteiro Lobato, Natividade da Serra, Paraibuna, Pindamonhangaba, Piquete, Potim, Queluz, Redenção da Serra, Roseira, Santa Branca, Santo Antônio do Pinhal, São Bento do Sapucaí, São José do Barreiro, São José dos Campos, São Luiz do Paraitinga, São Sebastião, Silveiras, Taubaté, Tremembé e Ubatuba, que são agrupados em cinco sub-regiões (artigo 4º), demonstradas na Figura 1.



Figura 1. Divisão política e de subregiões da Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte.
Fonte: <https://www.emplasa.sp.gov.br/RMVPLN>

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2015), a Região Metropolitana do Vale do Paraíba é a 12ª região brasileira mais populosa, com 2.453.387 habitantes em 2015, o que representa 1,2% da população total brasileira.

De acordo com informação constante no site do governo do Estado de São Paulo, gera 5% do Produto Interno Bruto paulista e está situada entre a região metropolitana de São Paulo e a do Rio de Janeiro, consideradas as duas mais importantes do país.

O site do governo do Estado informa que a região se destaca pela diversidade econômica.

A produção industrial é altamente desenvolvida, predominando os setores automobilístico, aeronáutico, aeroespacial e bélico nos municípios localizados no eixo da Rodovia Presidente Dutra, as atividades portuárias e petroleiras no Litoral Norte e o turismo na Serra da Mantiqueira, litoral e cidades históricas. A região caracteriza-se, ainda, por importantes reservas naturais, como as Serras da Mantiqueira, da Bocaina e do Mar, e pelas fazendas de valor histórico e arquitetônico.

O município em que foi realizada a presente pesquisa tinha, em 2014, uma população estimada em 299.423 habitantes. Em dezembro de 2015, segundo dados do Registro Anual de Informações Sociais – RAIS, consultados no site do Ministério do Trabalho, pelo Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET, contava com um total de 82.146 empregos formais, divididos em oito setores de atividade econômica: 1 - extração mineral (289); 2 - indústria de transformação (21.019); 3 - serviços industriais de utilidade pública (140); 4 - construção civil (4.006); 5 - comércio (17.828); 6 - serviços (31.036); 7 - administração pública (7.408); e, 8 - agropecuária (420).

Portanto, o comércio é o terceiro setor a oferecer mais postos de trabalho naquela localidade. No entanto, naquele ano, o setor apresentou 8.010 admissões e 8.953 desligamentos, num total de 4.195 estabelecimentos. No setor da indústria de transformação, no mesmo período, o número de admissões foi de 2.715 para 6.529 desligamentos, pelo que se depreende que o desemprego aumentou de modo geral no município, especialmente neste último setor, em que pese ter havido mais demissões de comerciários do que de industriários.

É nesse momento de desligamento que os trabalhadores procuram orientação e acionam o Poder Judiciário para reparar violações ou pleitear direitos. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) apresenta estatística de demandas trabalhistas por categoria econômica. Apenas naquele Tribunal, em 2015, das 208.249 ações que tramitavam, 49.296 eram advindas da indústria, e 16.806, do comércio. Nas Varas do Trabalho, para o mesmo ano, 24,6% das ações eram da primeira categoria, e 11,3%, da segunda.

Dos dados acima, depreende-se que há uma quantidade significativa de trabalhadores no comércio e que, nesse setor, a rotatividade é um fator a ser analisado e considerado. Apesar de haver procura desses trabalhadores para o ajuizamento de ações trabalhistas, o fato é que o número de ações de comerciários é significativamente menor do que o número de ações de industriários.

A fim de atingir o primeiro objetivo da pesquisa, qual seja, identificar as mais recorrentes violações de direitos alegadas pelos comerciários, contatou-se o Sindicato dos Empregados no Comércio –Sincomerciários– que abrange o município escolhido para a realização da pesquisa. Isso porque o Sindicato reúne um número de ações suficiente para compor a amostra necessária para a realização da pesquisa.

O Sindicato forneceu os dados das reclamações trabalhistas ajuizadas no município no período 2011-2015 que estavam em arquivo ativo, para que se verificassem

sobre quais direitos dos comerciários com maior frequência se alegavam violações (Anexo A).

Uma vez realizada essa identificação, procurou-se investigar as experiências e trajetórias profissionais de alguns dos comerciários que ajuizaram reclamações trabalhistas pelo Sindicato, identificando sua percepção sobre direitos trabalhistas, bem como os motivos atribuídos por eles às violações alegadas nas ações.

A temática escolhida para a realização desta pesquisa foi, portanto, a percepção de violações a direitos trabalhistas por uma classe específica de trabalhadores, os comerciários. Essa categoria foi escolhida porque, empiricamente, a partir dos relatos dos trabalhadores, observou-se que a sua percepção de direitos não era consistente, até mesmo no que concerne ao direito de ação.

Justifica também a escolha deste tema o fato de que, apesar das operações mercantis serem um dos tipos de trabalho mais antigos, os direitos daqueles que trabalham no comércio não têm sido estudados no âmbito acadêmico.

Como se pode verificar no capítulo de revisão da literatura, em uma pesquisa realizada nas bases acadêmicas SciELO–Scientific Electronic Library Online, CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior e Google Acadêmico, com descritores relacionados ao tema desta pesquisa, quais sejam, "direitos trabalhistas", "comerciário", "trabalhadores no comércio", "sindicato dos comerciários", não se encontraram pesquisas relevantes na área.

O capitalismo e as críticas que ensejou, principalmente aquelas embasadas pelo referencial teórico marxista, trouxeram para o campo acadêmico discussões sobre a luta entre o proletariado e o capital, questões sobre consciência de classe e sindicalismo. No entanto, os trabalhos versam, quase que na totalidade, sobre os trabalhadores proletários, de "chão de fábrica".

Têm sido alvo de inúmeras discussões, estudos e análises, o capitalismo, a classe trabalhadora, as lutas entre capital e trabalho, os direitos conquistados, a crises do capital, a possibilidade de flexibilização de direitos e da "queda" da classe trabalhadora (proletariado).

A legislação trabalhista básica não faz distinção entre as categorias de trabalhadores. Ela contempla aqueles que participam da relação de emprego e, para tanto, o trabalhador deve ser pessoa física, trabalhar com pessoalidade, habitualidade, sob subordinação e com onerosidade, nos termos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Assim, todo empregado que tiver os direitos trabalhistas violados pode recorrer à Justiça do Trabalho para pleitear a sua reparação, seja ele trabalhador da indústria, do comércio, da área de serviços, entre outros. Ficam excluídos os trabalhadores autônomos, que não participam da relação de emprego.

No entanto, no âmbito acadêmico essa isonomia não é verificada. Os trabalhadores que empregam a força de trabalho em outros setores econômicos que não o secundário (a indústria moderna), não são comumente objeto de estudos. São garantidos a esses trabalhadores os direitos básicos e aqueles conquistados por meio de Convenções ou Acordos coletivos, mas não há discussão acadêmica sobre as violações a esses direitos, tampouco sobre a implantação de medidas para sua proteção extrajudicial.

Não se amplia o campo de análise e identificação de problemas correlatos aos trabalhadores dos setores primário e terciário da economia, o que deixa de enriquecer a literatura científica que poderia embasar teses jurídicas, decisões, desenvolvimento de novos direitos ou efetivação daqueles já existentes, inclusive com melhoria na orientação desses trabalhadores.

O estudo aqui proposto revela-se importante, portanto, por ser inédito e por ser passível de subsidiar projetos de políticas públicas que visem diminuir as violações dos direitos trabalhistas concernentes a essa categoria de trabalhadores, violações estas que constituem um problema social.

A pesquisa justifica-se também pela importância do levantamento de dados objetivos que se traduzem em estatísticas, como número de ações trabalhistas que foram ajuizadas pelo sindicato dos comerciários e que estão em andamento, pedidos comumente deduzidos por essa categoria de trabalhadores, levantamento de dados sobre funções exercidas, sexo e idade, entre outras. As estatísticas servem para elaboração de mapeamentos e perfis, e para implementar procedimentos.

A investigação da percepção das referidas violações a direitos pelos próprios comerciários também se mostra importante, no sentido de que é a partir dessa percepção que se pode pensar em programas educativos e de conscientização de direitos, bem como na efetiva orientação individual.

A crise do capital e o processo de reestruturação da produção observados e amplamente descritos na literatura acadêmica, têm como consequência a precarização das condições de trabalho. Esse panorama e as mudanças pelas quais o mundo do trabalho tem passado, com a migração do proletário para o setor de serviços, determinam a necessidade de estudos científicos sobre a categoria dos trabalhadores comerciários, em relação aos seus direitos trabalhistas e a violações a esses direitos, para que, a partir da identificação das que ocorrem com maior frequência, seja possível propor melhorias na sua proteção legal e normativa, além de oferecer subsídios para teses desenvolvidas pelas partes nos processos judiciais e pelos magistrados em suas decisões.

Por fim, o tema proposto mostra-se relevante também por sua característica interdisciplinar, pois estuda os aspectos históricos, sociais e econômicos que ensejaram a consolidação dos direitos trabalhistas conquistados, bem como os aspectos que dão causa à sua violação. O diálogo interdisciplinar, enfoque do programa de Mestrado em Desenvolvimento Humano da Universidade de Taubaté, permite a ampliação da discussão e análise aprofundada do tema proposto, auxilia na compreensão do problema e amplia as possibilidades de solução. Assim, para o desenvolvimento do presente trabalho, foram realizadas incursões nas áreas do Direito, História, Filosofia, Sociologia e Economia.

Para a fundamentação desta pesquisa, dentre os diversos autores estudados, destaca-se a contribuição das obras de Karl Marx, Georg Lukács, Eric Hobsbawm, Jorge Luiz Souto Maior, Roberto Heloani, Ricardo Antunes e Sergio Lessa.

Partindo-se da perspectiva teórica de Marx (1982) sobre trabalho, que consiste em uma ação transformadora do homem, o desenvolvimento humano pode ser estudado a partir dessa compreensão. Portanto, procedeu-se a uma correlação dessa perspectiva com o modelo econômico capitalista e o processo de desumanização por ele provocado, bem como das crises do referido modelo com as mudanças observadas no mundo do trabalho e as consequências para o trabalhador.

Desse modo, para a apresentação da pesquisa realizada, essa dissertação está organizada em três capítulos. No primeiro, a revisão da literatura, levantando-se, inicialmente, em bases de dados, estudos existentes sobre direitos trabalhistas, comerciários e sindicato do comércio. Em seguida, no mesmo capítulo, discorre-se sobre a construção dos direitos trabalhistas e a concepção de trabalho, as transformações observadas no mundo do trabalho e as conseqüentes violações aos direitos. O segundo capítulo apresenta a metodologia adotada, e o terceiro, a análise e discussão dos dados e resultados obtidos, de acordo com os métodos definidos.

1 REVISÃO DA LITERATURA

O desenvolvimento da presente pesquisa foi balizado a partir do pressuposto de que o mundo do trabalho tem sofrido mudanças significativas, com as sucessivas crises do capital, com a conseqüente precarização das condições laborativas, flexibilização de direitos e migração do proletário para outros setores da economia. Nesse contexto, a posição do comerciário e o modo como ele percebe seus direitos e as violações sofridas foi o tema a que se propôs.

O trabalho, que deveria promover o aperfeiçoamento, a realização pessoal e o desenvolvimento humano, diante das condições de produção e do ambiente a que são submetidos, tem provocado, ao contrário, prejuízos aos trabalhadores, com recorrentes violações de direitos trabalhistas básicos, ante o descumprimento do disposto na legislação trabalhista vigente. Essa situação é observada em diversas categorias trabalhistas. Para o desenvolvimento desta pesquisa optou-se pela análise da categoria dos comerciários, o que foi feito depois de um levantamento inicial em bases de dados acadêmicos para verificar a sua pertinência, o qual será a seguir apresentado, como meio, inclusive, de justificar o tema escolhido.

Delineados os objetivos da pesquisa, fez-se, então, uma ampla revisão da literatura com o intuito de trazer elementos teóricos a partir dos quais, tanto a elaboração dos instrumentos de pesquisa, quanto as discussões dos dados pudessem ser fundamentadas.

Assim, o presente capítulo está dividido em duas partes. Na primeira há a apresentação dos descritores que foram levantados para preparar a pesquisa. Na segunda, o referencial teórico utilizado.

1.1 Levantamento de descritores

De início, fez-se um levantamento em bases de dados com descritores representativos do pressuposto acima e do tema do presente estudo, visando à análise de como ele tem sido estudado e em quais perspectivas. Em seguida, fez-se uma investigação preliminar sobre o cenário dos sindicatos dos comerciários do ponto de vista acadêmico.

O levantamento foi realizado em três bases de dados: a SciELO (Scientific Electronic Library Online), o Portal de Periódicos da CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior) e o Google Acadêmico, que registram trabalhos científicos.

Em todas as bases de dados foi utilizado o filtro de período, para restringir a pesquisa aos últimos cinco anos. O recorte temporal foi necessário porque se tratava de uma pesquisa a ser desenvolvida em dois anos e, tendo em vista o exíguo período de tempo, foi dada ênfase à análise dos trabalhos mais recentes.

Nesse sentido, foram utilizados os descritores “direitos trabalhistas”, “comerciário”, “trabalhadores no comércio”, “sindicato dos comerciários”.

1.1.1 Direitos trabalhistas

Na base de dados da CAPES para o descritor *direitos trabalhistas* foram encontradas 241 produções científicas, de teses e dissertações para a área de conhecimento “Ciências Sociais Aplicadas”. Então, realizou-se a pesquisa com os termos interligados, utilizando-se aspas, e obtiveram-se 66 achados para “*direitos trabalhistas*”. Em que pese tratar-se de pesquisa interdisciplinar, foi aplicado o filtro para a subárea “Direito”, o que foi necessário para encontrar trabalhos com essa temática e, também, para se restringir o número de produções a serem analisadas, obtendo-se, então, um total de 21.

Merecem destaque, pela relevância e pertinência ao tema ora proposto, quatro dissertações de Mestrado. A primeira delas, “Mercado, Trabalho e a Proteção Jurídica do Trabalhador”, de Alessandra de Cassia Fonseca Tourinho (2011), que trata dos direitos trabalhistas como direitos humanos fundamentais, os quais não podem, portanto, ser flexibilizados. Aborda também o modo como as relações econômicas influenciam no mercado de trabalho e a importância dos sindicatos para a implementação desses direitos.

Euclides Tonino de Dario (2012) também se ocupou da fundamentalidade dos direitos trabalhistas e analisou, em sua dissertação de mestrado, a terceirização, que fomenta discussões doutrinárias acerca da mitigação desses direitos. O autor conclui pela consideração

de que esse fenômeno é uma “realidade irreversível”, que não pode, contudo, se sobrepor à dignidade do homem e à efetivação de seus direitos fundamentais.

O surgimento dos direitos trabalhistas e do trabalho terceirizado é também estudado por Castro (2012), que discorre sobre a necessidade da regulamentação deste último, sem perder de foco a pessoa humana.

No mesmo sentido, Fabrisia Franzoi (2011) trata do tema “A dignidade da pessoa humana como limitação para a flexibilização do direito do trabalho diante da Organização Internacional do Trabalho”, ampliando a discussão para os estudos realizados por esse organismo internacional.

Na base de dados SciELO foram encontrados, para todos os índices, sem qualquer restrição, 21 artigos para o referido descritor. Todavia, ao ser limitada a área de conhecimento para “Ciências Sociais Aplicadas” e o período compreendido entre 2010-2015, o número de artigos se restringiu a três, e, destes, apenas o artigo “A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança” (OLIVEIRA, 2012) guarda relação com o tema que se pretende abordar no presente trabalho.

Na base de dados do Google Acadêmico, no período de 2010-2015, foram encontradas 15.200 produções para o descritor *direitos trabalhistas*. Utilizando-se aspas para buscar os termos interligados, os achados foram 12.800. Outro recorte foi então realizado, no qual se optou por encontrar o descritor no título da publicação e o resultado foi de 99 publicações.

Nessa direção, foi acrescentado o descritor “flexibilização”, e obtiveram-se nove publicações. Destas, merecem destaque “Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas”, em que o autor Ronaldo Busnello (2013, p. 25) explica que no último quarto do século passado “[...] a economia mundial passou por profundas mudanças estruturais, tecnológicas, produtivas e organizacionais”. O autor aduz que essas mudanças ensejaram “[...] o processo de reestruturação produtiva voltada para obtenção da maior flexibilização do uso do capital e do trabalho, tendo por meta a máxima redução dos custos, da ociosidade dos fatores produtivos e dos riscos ampliados da instabilidade dos mercados” (BUSNELLO, 2013, p. 25).

A pertinência desse artigo para o presente estudo está no fato de que o autor destaca alguns direitos trabalhistas que são afetados por essa reestruturação. Segundo Busnelo (2013), é possível observar: a flexibilização dos salários, condicionando os ganhos do trabalhador com a produtividade e eliminando-se tabuladores fixos; a flexibilização da jornada de trabalho, com liberdade das empresas para a sua ampliação e repartição de acordo com as necessidades de produção de forma pactuada com o trabalhador e consequente eliminação do pagamento das horas suplementares; e, por fim, a crescente importância dos acordos realizados entre a classe trabalhadora e empregadora para negociar direitos como “[...] férias, décimo terceiro salário, indenização por dispensa, repouso semanal remunerado, entre outros” (BUSNELLO, 2013, p. 42).

Ainda sobre a reestruturação produtiva e a perda de direitos trabalhistas, merece destaque o artigo “Neoliberalismo e reestruturação produtiva: debatendo a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil”. Para os autores, no que concerne à legislação trabalhista, “[...] a intencionalidade dos governos que se sucederam desde os inícios do neoliberalismo até a sua atualidade foi e tem sido a sua flexibilização” (MARCONSIN; FORTI; MARCONSIN, 2012, p. 41), o que provoca perdas de direitos aos trabalhadores.

Flávio Moraes Júnior (2015) também trata do tema da flexibilização dos direitos trabalhistas em conjunção com o princípio da proibição do retrocesso social, em sua dissertação de mestrado. Segundo o autor, qualquer intervenção legislativa ou negocial flexibilizadora dos direitos trabalhistas deve ser vedada, a fim de que se garantam as conquistas alcançadas (MORAES JÚNIOR, 2015).

A dissertação de mestrado de Manoel Bomfim do Carmo Neto, do mesmo modo, aborda a questão da flexibilização das normas trabalhistas, em contraponto ao crescimento e à globalização. O autor posiciona-se no sentido de que, para que o projeto de desenvolvimento econômico e social possa ser fomentado e sustentado, deve haver respeito aos direitos fundamentais, que foram conquistados por meio de muitas lutas (CARMO NETO, 2010).

No mesmo sentido é o artigo de Juliana Vieira Csiszer, para quem, embora a flexibilização das relações de trabalho seja “[...] uma adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, para melhor regular o mercado de trabalho [...], não se deve descuidar das possíveis ofensas aos direitos fundamentais dos trabalhadores” (CSISZER, 2010, p. 1).

Ao fazer o levantamento das publicações sobre “direitos trabalhistas”, verificou-se que os estudos apontam para uma nova ordem econômica e social que se instala, com a tendência de tentativa de flexibilização desses direitos. No entanto, há uma preocupação dos autores acima citados com a questão do retrocesso social, servindo os direitos fundamentais como limitação à referida flexibilização.

1.1.2 Comerciantes e trabalhador no comércio

Para o segundo descritor, “comerciantes”, na base de dados CAPES, foi encontrado apenas um registro, que se trata de um estudo histórico sobre caixeiros e que não guarda relação com o tema de pesquisa ora proposto.

Alterou-se o descritor para “trabalhador do comércio”, e foram encontrados 20 registros. Destes, importam a esta pesquisa o trabalho de Francilezia de Sousa Barreto Silva, “As faces e os disfarces da informalidade no capitalismo contemporâneo: um estudo do comércio de rua em Pau dos Ferros/RN”, dissertação de mestrado que trata da acumulação do capital e a relação com a informalidade (SILVA, 2011), e a dissertação de Jucivan Denio Florencio Paixão, que trata do crescimento do setor de serviços terceirizáveis, na qual ele constata que os trabalhadores desse setor enfrentam condições menos favoráveis em termos de salário e rotatividade. No entanto, ele desempenha relevante papel para a inserção no mercado de trabalho, tanto da mão de obra feminina, quanto da de trabalhadores menos qualificados (PAIXÃO, 2012).

Na base de dados SciELO não foram encontradas publicações para os descritores “comerciantes” e “trabalhadores do comércio”, com exceção de um artigo sobre invalidez que não guarda relação com a pesquisa proposta.

No Google Acadêmico, para “comerciantes” foram encontrados 2080 resultados para o período 2010-2015. Colocando-se o descritor no título da publicação, os resultados foram restringidos a 21, a maior parte relacionada à saúde e dois relacionados aos direitos sindicais, numa perspectiva histórica.

Ao se colocar o descritor no singular “comerciante”, encontraram-se seis publicações, dentre as quais é relevante para esta pesquisa o artigo de Luzimar Barreto França

Junior, “A precarização do trabalho comerciário revelados pelo judiciário trabalhista e na atuação sindical”, fragmento de sua dissertação de mestrado, em que estudou o processo de reestruturação de redes varejistas e seus reflexos no processo de trabalho e também junto aos seus trabalhadores (FRANÇA JUNIOR, 2012). Este foi o único artigo encontrado especificamente sobre direitos trabalhistas de comerciários e suas violações.

1.1.3 Sindicato dos comerciários

Para o “sindicato dos comerciários” não foi encontrado qualquer registro nas bases de dados CAPES e SciELO. No Google Acadêmico, sem qualquer filtro, foram 224 resultados. Restringindo-se a pesquisa ao período 2010-2015 e com a busca no título, apenas uma dissertação de mestrado foi encontrada, que trata da reflexão histórica do Sindicato dos Comerciários de Teresina (SILVA, 2014).

Por meio do levantamento realizado com os descritores “direitos trabalhistas”, “comerciário”, “trabalhadores do comércio” e “sindicato dos comerciários”, verificou-se que a academia tem discutido os efeitos que as mudanças no mundo do trabalho, que foram intensificadas pelas crises do capital e a reestruturação produtiva, provocam nos direitos trabalhistas, especialmente no que concerne ao processo de flexibilização de direitos a que se assiste. No entanto, não foram encontrados estudos sobre violação de direitos de comerciários, nem dos efeitos das mudanças do mundo do trabalho para essa categoria.

1.2 Referencial teórico

Para viabilizar o diálogo interdisciplinar e também em função do objeto e dos objetivos desta pesquisa, recorreu-se à análise teórica de alguns conceitos e temas passíveis de embasar as discussões pretendidas. Assim, num primeiro momento, fez-se uma revisão da literatura a partir do diálogo entre História, Sociologia e Direito, a fim de estudar a construção do Direito do Trabalho para, então, definir a concepção de trabalho que seria adotada neste trabalho. Isso se fez necessário em virtude da percepção de direitos e de classe que se pretendeu apreender a partir das entrevistas realizadas com os comerciários.

Num segundo momento, para dar suporte ao estudo e à análise das violações de direitos alegadas pelos comerciários num contexto de mudanças do mundo do trabalho, fez-se um novo diálogo com as referidas disciplinas e a Filosofia.

1.2.1 Construção do Direito do Trabalho e concepção de trabalho

Para embasar esta pesquisa emerge a questão do trabalho analisada pelo viés histórico-social. Por esse prisma, deve-se considerar a afirmação de Segadas Vianna, de que “[...] o homem sempre trabalhou”, inicialmente para a obtenção de alimentos e, depois, na produção de armas e instrumentos de defesa (VIANNA, 1999, p. 29).

Contudo, segundo Souto Maior (2011), ao longo do tempo, para que as necessidades humanas surgidas fossem satisfeitas, houve a necessidade de que os homens se unissem para a realização de alguns trabalhos, como exemplo, a construção de pirâmides. Mas essa “união” era permeada pela organização, divisão e exploração do trabalho, elementos que caracterizaram a formação das sociedades e, portanto “Compreender os regimes de trabalho que se formaram ao longo dos tempos (escravidão; servidão; trabalho livre; trabalho assalariado – subordinado), equivale a compreender a própria organização social e suas complexidades” (SOUTO MAIOR, 2011, p, 43), o que interessa ao presente estudo, em especial a compreensão desse processo com relação ao trabalho assalariado, porque, como explica o autor, este é “[...] característica fundamental da sociedade capitalista e objeto do Direito do Trabalho” (SOUTO MAIOR, 2011, p, 43).

Neste passo, faz-se uma breve análise desse desenvolvimento histórico-social com o escopo de contextualizar as análises.

A escravidão foi uma das primeiras formas de exploração do trabalho alheio. Nela, os vencidos em combates entre tribos rivais ficavam submissos aos vencedores, que os consideravam e utilizavam como *coisas* e, por esse motivo, podiam, também, ser alienados. Eles não tinham quaisquer direitos ou liberdade e eram “[...] obrigados a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário”(JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 4).

Embora a escravidão ainda tenha continuado a existir nas Idades Média e Moderna, o feudalismo trouxe uma evolução ao trabalho humano, que deixou de ser predominantemente escravo e passou a ser servil (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2013), surgindo a figura do vassalo, que prestava “[...] serviços, obediência e auxílio; por sua vez, recebia do senhor, em troca da proteção e do sustento, um feudo (concessão de terras ou de rendimentos)” (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2013. p. 6). O trabalho servil, apesar de não ser considerado escravo, era forçado, existindo a vinculação do vassalo à terra, de forma hereditária, inclusive.

Souto Maior (2011) esclarece que o sistema de servidão se instalou devido à crise do Império Romano e das constantes invasões bárbaras na Alta Idade Média. Houve migração da população para vilas (rurais) muradas, em que havia a proteção do senhor. Com o fim das invasões, na Baixa Idade Média,

[...] a lógica da proteção se dissolve. Por consequência, também, as realidades locais se estabilizam e há o crescimento da população e aumento da circulação de mercadorias. Os excedentes dos feudos passam a ser comercializados em pequenas feiras locais e o pequeno mercador se fortalece. Essa situação produz um círculo vicioso que requer maior produção nos feudos [...]. Para se beneficiar da demanda, buscando auferir ganhos, os senhores feudais aumentaram as obrigações dos servos. Mas diante das exigências, os servos abandonaram as terras [...]. Começam a romper os laços do sistema medieval (SOUTO MAIOR, 2011, p.59-60).

Como consequência, é retomada a vida nas cidades (burgos), onde “as [...] atividades mais evidentes são a dos comerciantes e a dos artesãos” (SOUTO MAIOR, 2011, p.61). Os artesãos, ou produtores, passaram a se organizar em grupos que receberam o nome de corporações de ofício (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2013). Esses grupos eram divididos em três níveis ou classes: os mestres, proprietários das oficinas; os companheiros, que trabalhavam para os mestres e recebiam salário; e, os aprendizes, que pagavam aos mestres para que lhes ensinassem o ofício (MARTINS, 2008).

Segadas Vianna (1999, p. 33) aduz que as corporações de ofício possuíam leis profissionais próprias. Contudo, com o passar do tempo “[...] reis e imperadores sentiram a necessidade de restringir os direitos das corporações, fosse para evitar a sua influência, fosse para amenizar a sorte dos aprendizes e trabalhadores”.

Embora já existisse desde a Antiguidade, o trabalho livre intensifica-se, portanto, nesse período, “[...] como oposição aos regimes de escravidão e servidão” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 65).

Assiste-se, então, a uma paulatina mudança do modelo econômico do feudalismo para o capitalismo, que, inicialmente, foi o mercantil. Nesse processo, segundo Nicolau Sevcenko (1991, p. 12), “Camponeses e artesãos, perdendo a tutela tradicional do senhorio e da corporação, são atirados, na maior parte das vezes contra a vontade humana, numa liberdade individual que pouco mais significa que trabalho insano para garantir a sobrevivência nos limites mínimos”.

A burguesia fortaleceu-se economicamente, exercendo pressão para que fosse alterado o modelo político vigente, ao mesmo tempo em que financiou pensadores e artistas, dando ensejo a um período de inventividade, com repercussões também na criação de “[...] novas técnicas de exploração agrícola e mineral, de fundição e metalurgia, de construção naval, de armamentos de guerra. É o momento da invenção da imprensa e de novos tipos de papel e de tintas” (SEVCENKO, 1991, p. 11).

Esses foram os elementos que permitiram a ocorrência da Revolução Comercial, com negociações mercantis entre várias partes do mundo, o que viabilizou a formação de grandes cidades, chamadas de burgos, como também a acumulação primitiva do capital. Na busca de ampliação do comércio burguês, viu-se o nascimento da era dos “descobrimientos”, caracterizada pela obtenção de matéria-prima a baixo custo e produção agrícola nas colônias para a sua comercialização (SOUTO MAIOR, 2011).

Souto Maior (2011) acrescenta que, no final do século XVII, o capital burguês começou a ser investido na indústria, ainda que rudimentar e, com o surgimento da máquina a vapor, no século XVIII, ocorreu o crescimento desse setor, com fixação de salário e recrutamento forçado de mão de obra daqueles que não possuíam meios de sobrevivência, o que era uma contradição ao chamado trabalho livre, pois não era exatamente livre no contexto industrial.

Mas, de todo modo, o trabalho livre assalariado é identificado “[...] como expressão típica da produção capitalista, formada por ocasião da Revolução Industrial” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 65).

Em que pese a observação de Souto Maior (2011, p. 109), de que a Revolução Industrial não representa apenas um modo de produção, mas o resultado do somatório “[...] de uma enorme gama de fatores sociais, políticos e econômicos, ocorridos desde o século XIV”, certo é que, com o advento da invenção da máquina e sua aplicação na indústria, houve uma “[...] revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores” (VIANNA, 1999, p. 34).

Com o advento da máquina a vapor foi possibilitada a produção em larga escala, com vistas à obtenção de lucro e enriquecimento, constituindo-se a Revolução Industrial a “[...] um fenômeno complexo, interligado à história da formação do capitalismo” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 107). O autor observa que isso

[...] só foi possível graças ao acúmulo das experiências históricas vividas no longo período de superação dos vínculos do feudalismo: o desenvolvimento intelectual (filosófico – humanismo – iluminismo), vindo desde o Renascimento, dando origem aos estudos econômicos (economia); a acumulação primitiva de capitais (Revolução Comercial); a formação do trabalhador livre, desprovido de meios de sobrevivência, em quantidade necessária para que lutassem entre si pelos postos de trabalho oferecidos; a nova organização política (Estado moderno). (SOUTO MAIOR, 2011, p. 107).

Eric Hobsbawm (2006), historiador marxista, analisa o período 1789-1848, em sua obra “A era das revoluções”. Segundo esse autor, a Revolução Industrial foi uma das principais temáticas a promover a transformação do mundo do trabalho, porque inseriu uma nova forma de trabalho e um novo setor econômico, gerando impactos em outras formas de trabalho, como a dos comerciários, que nos importa neste trabalho.

O autor aduz, em sua obra “A era do Capital”, que aborda o período seguinte, compreendido, 1848-1875, que as guerras e o processo de industrialização europeia tiveram grande impacto na organização da sociedade. Segundo Hobsbawm (2005, p. 292).

[...] o trabalho industrial em si mesmo, na sua estrutura e organização característica, e a urbanização – a vida nas cidades que cresciam rapidamente – eram certamente as formas mais dramáticas da nova vida; nova porque mesmo a continuação pura e simples da ocupação local escondia mudanças de longo alcance.

O autor explica que, nesse processo de reorganização da sociedade, a classe trabalhadora também sofreu impactos, sendo um deles a emergência do proletariado e a decorrente organização coletiva para reivindicar melhores condições de trabalho.

Com efeito, a mercantilização do trabalho humano foi intensificada com o advento da utilização de máquinas para a produção na Revolução Industrial, pois houve

grande oferta de mão de obra, o que ensejava baixos salários, levando a classe trabalhadora a condições miseráveis (SOUTO MAIOR, 2011).

Assim, os trabalhadores que alienavam a força de trabalho em troca da subsistência começaram a se organizar. Neste sentido, destaca-se a teoria de Edward Palmer Thompson (2010), que em sua obra “A formação da classe operária” propõe a análise das transformações operadas no mundo do trabalho a partir da Revolução Industrial, pelo viés do operário que se molda de acordo com as demandas sociais e do trabalho. Os estudos sobre as classes existentes, a partir das teorias de Marx e Lukács, também interessam à presente pesquisa.

Souto Maior (2011) discorre sobre os relatos de Leonel Itaussu A. Mello e Luís César Amad Costa sobre as consequências geradas pela Revolução Industrial, quais sejam: o surgimento do capitalismo financeiro, a formação de conglomerados econômicos, produção em série e aumento da quantidade de bens, e o surgimento do imperialismo, com a negociação externa dos bens produzidos.

Mas, de todas as consequências, a de maior relevância para o presente estudo é o surgimento do capitalismo que, na definição de Ellen Meiksins Wood (2001, p. 12), é

[...] um sistema em que os bens e serviços, inclusive as necessidades mais básicas da vida, são produzidos para fins de troca lucrativa; em que até a capacidade humana de trabalho é uma mercadoria à venda no mercado; e em que, como todos os agentes econômicos dependem do mercado, os requisitos da competição e da maximização do lucro são as regras fundamentais da vida. Por causa dessas regras, ele é um sistema singularmente voltado para o desenvolvimento das forças produtivas e o aumento da produtividade do trabalho através de recursos técnicos. Acima de tudo, é um sistema em que o grosso do trabalho da sociedade é feito por trabalhadores sem posses, obrigados a vender sua mão-de-obra por um salário, a fim de obter acesso aos meios de subsistência. No processo de atender às necessidades e desejos da sociedade, os trabalhadores também geram lucros para os que compram sua força de trabalho. Na verdade, a produção de bens e serviços está subordinada à produção do capital e do lucro capitalista. O objetivo básico do sistema capitalista, em outras palavras, é a produção e a auto-expansão do capital.

A partir do capitalismo, com as consequentes lutas entre a classe trabalhadora e o capital, surgiu o Direito do Trabalho, que foi, portanto, construído historicamente, sendo um de seus principais marcos a Revolução Industrial. Ele é considerado um direito social, que na didática definição de André Ramos Tavares são aqueles que exigem uma atuação positiva do Estado a fim de que traga uma situação de igualdade aos hipossuficientes (TAVARES, 2012).

Esses direitos representam uma dimensão dos direitos fundamentais do homem e podem ser agrupados, segundo a Constituição Federal de 1988, em direitos sociais: dos trabalhadores; de seguridade social; de natureza econômica; da cultura e da segurança.

No Brasil, um significativo momento histórico nesse processo foi a chamada Era Vargas, na qual foi marcante a edição da Consolidação das Leis do Trabalho. Posteriormente, na Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, foram assegurados os direitos mínimos dos trabalhadores.

A implementação desses direitos é importante para que o trabalhador possa ter liberdade e meios para se transformar. No presente trabalho, adota-se a concepção de trabalho como ação transformadora do homem, promotora do seu desenvolvimento, o que encontra fundamento nas teorias de Friedrich Engels e Karl Marx.

Segundo Engels, a humanização do homem é realizada por meio do trabalho, que, em sua concepção, “[...] é a condição fundamental de toda a vida humana; e o é num grau tão elevado que, num certo sentido, pode-se dizer: o trabalho, por si mesmo, criou o homem” (ENGELS, 1979, p. 215).

Para Marx, o homem objetiva-se no mundo por meio de seu trabalho, bem como de sua capacidade teleológica, constituindo-se num ser social, uma vez que, apesar de pertencer à natureza, dela se diferencia, “[...] como um ser que a transforma ao mesmo tempo em que se transforma” (CARDOSO, 2013, p. 24).

Essa capacidade teleológica, para Marx constitui-se na capacidade que o homem tem de, antes de executar o trabalho, realizar uma prévia ideação, que o autor nomeia como uma das formas de “abstração” do trabalho. Isso significa dizer que o homem primeiramente planeja as etapas e os instrumentos que serão utilizados para atingir a sua finalidade. Pela pertinência do estudo que se irá traçar, cabe aqui a transcrição literal dessa ideia do autor:

Antes de tudo, o trabalho é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a Natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes à sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza. Ele desenvolve as potências nela adormecidas e sujeita o jogo de suas forças a

seu próprio domínio. Não se trata aqui das primeiras formas instintivas, animais, de trabalho. O estado em que o trabalhador se apresenta no mercado como vendedor de sua própria força de trabalho deixou para o fundo dos tempos primitivos o estado em que o trabalho humano não se desfez ainda de sua primeira forma instintiva. Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e portanto idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural, realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo [...]. (MARX, 1996, p. 297-298).

Sergio Lessa (2009, p. 139), em uma leitura imanente da obra de Marx, destaca o trecho acima transcrito para esclarecer que o trabalho é a "categoria fundante do ser social", porque, para o referido autor, o trabalho é o intercâmbio orgânico do homem com a natureza, a fim de obter meios de produção e de subsistência. E, ao fazê-lo orientado por uma finalidade, o homem modifica sua própria natureza.

E essa transformação da natureza e dos indivíduos permite a constante construção de novas situações, de novas relações sociais, de novos conhecimentos e habilidades, num processo de acumulação constante (e contraditório). É este processo de acumulação de novas situações históricas e de novos conhecimentos – o que significa, de novas necessidades e possibilidades de desenvolvimento – que faz com que o movimento do ser social seja ontologicamente (isto é, no plano do ser) distinto da natureza. O desenvolvimento humano não é o desenvolvimento biológico do animal *Homo sapiens*, mas, sim, a evolução das relações que os homens estabelecem entre si para garantir a sua reprodução social, o desenvolvimento das formações sociais (LESSA, 2009, p. 145-146).

Portanto, para Marx o trabalho é a categoria fundante do mundo dos homens, do ser social. No entanto, essa concepção abstrata de trabalho é insuficiente para a crítica pretendida por Marx quanto ao modo de produção capitalista, o que o levou a incorporar em sua teoria a questão da divisão social do trabalho e a categoria de "trabalhador coletivo" (LESSA, 2009).

O trabalhador coletivo constitui-se num conjunto de trabalhadores que, na totalidade, continua a realizar o intercâmbio orgânico e a transformar a natureza. No entanto, nem todos os trabalhadores realizam esse intercâmbio diretamente (MARX *apud* LESSA, 2009). Lessa (2009, p. 151-152) explica que, "Para realizar a função social de converter a natureza nos meios de produção e subsistência indispensáveis à sociedade capitalista, o

trabalhador coletivo incorpora um nível de divisão social do trabalho que o torna internamente heterogêneo em seu interior".

Sergio Lessa (2009, p. 152), na leitura imanente que faz da obra de Marx, observa que:

No contexto histórico em que surge o trabalhador coletivo, são claramente delimitados por Marx tanto a "ampliação" quanto o "estreitamento" do conceito de trabalho produtivo e de trabalhador produtivo: é produtivo o trabalho e o trabalhador que produzem mais-valia. Dito de outro modo, o desenvolvimento histórico do modo de produção capitalista ampliou o trabalho produtivo porque a reprodução do capital inclui todas as práticas produtoras de mais-valia, sejam elas trabalho (intercâmbio homem/natureza) ou não. E se estreita porque, diferente do trabalho, que produz "em geral" o trabalho produtivo, produz apenas mais-valia. A humanidade ao atingir o capitalismo, o "trabalho produtivo" deixou de ser produção "em geral" para se converter "essencialmente" em "produção de mais-valia".

E o autor explica, ainda, que, para Marx, os trabalhadores "que operam o intercâmbio orgânico com a natureza" são denominados de "proletários", havendo uma diferença substancial entre eles e os trabalhadores assalariados em geral. O proletário vai realizar o "conteúdo material da riqueza social", porque, ao final, dota "[...] a sociedade de um novo *quantum* de riqueza expresso no meio de produção ou de subsistência que produziu" (LESSA, 2009, p. 166). Quando se observa apenas a produção da mais-valia, sem o acréscimo desse "conteúdo material da riqueza social", tem-se apenas o trabalho assalariado.

Assim, o referencial teórico adotado perpassa, de modo interdisciplinar, a História, a Sociologia, a Filosofia, a Economia e o Direito, recorrendo-se a autores como Hobsbawm, Souto Maior, Cavalcante, Marx e Lessa, a partir dos quais se fez a contextualização histórica do surgimento dos direitos trabalhistas e da concepção de trabalho adotada nesta pesquisa.

1.2.2 Transformações no mundo do trabalho e violação de direitos

Como acima se adiantou, foi com o capitalismo e as lutas entre a classe trabalhadora e o capital que surgiram os direitos trabalhistas. Assim, a Revolução Industrial foi um marco importante no surgimento desses direitos. A partir de então ocorreram muitas mudanças históricas, sociais e tecnológicas.

A Segunda Revolução Industrial, ocorrida no final do século XIX, trouxe uma reordenação do padrão tecnológico, o que levou a uma concentração técnica e financeira que, segundo Heloani (1991, p. 11):

[...] permitiu a produção em série e os altos lucros. No nível da fábrica a extensão de mercado exigiu a introdução de novos instrumentos de trabalho e a redefinição de novos instrumentos de trabalho para atender à velocidade e ao novo ritmo de produção. Esse foi o contexto no qual se desenvolveu a administração científica [conhecida como taylorismo].

Isso ocorreu em uma fase monopolista, que para os trabalhadores trouxe a intensificação do trabalho e ao mesmo tempo diminuição dos salários e redução dos postos de emprego, o que acirrou o conflito entre capital e trabalho (HELOANI, 1991).

As novas formas de gestão introduzidas visavam rebaixar os salários e desqualificar as profissões através de uma nova composição entre o "trabalho vivo" e o "trabalho morto", ou seja, cada trabalhador passaria a operar máquinas e ferramentas desenhadas e organizadas com o objetivo de serem mais produtivas. A extração da *mais-valia* relativa seria, portanto, muito mais elevada. Nesse contexto, a reação operária foi muito intensa [...], contribuindo para a formulação de Taylor relativa à "cooperação" entre trabalho e capital (HELOANI, 1991, p. 12).

Taylor construiu o seu discurso com base na ideia de prosperidade, que ensejaria a reciprocidade e cooperação, trazendo vantagens, tanto para o capital, quanto para o trabalho, porque "A cooperação aumenta o grau de eficiência, que permite maiores lucros e salários, portanto maior consumo e mercado" (HELOANI, 1991, p. 20).

Segundo Heloani (1991), esse processo também estimulou o aperfeiçoamento pessoal e a especialização de tarefas distribuídas conforme as peculiaridades de cada trabalhador, o que permitiu e justificou a diferenciação entre trabalho manual e intelectual. Ao mesmo tempo, foi ampliada a utilização de máquinas-ferramenta, que tornavam o trabalho mais simples e possibilitava a incorporação de trabalhadores semiespecializados, treinados em poucos dias. Aos poucos foram introduzidos métodos de controle e disciplina, com a cronometrização e pausas estratégicas, aumentando assim o ritmo de produção. Ao adotar técnicas de prêmios e recompensa, o taylorismo introduziu o discurso da ambição. Com efeito, "O estudo de tempos e movimentos modeliza a subjetividade do trabalhador. A partir do incentivo do salário, o trabalhador assimila o 'desejo' de aumentar a produção e passa a reorientar a sua percepção para este aumento" (HELOANI, 1991, p. 31).

Concomitantemente à consolidação do taylorismo nos anos 1920, foi desenvolvida a proposta de Henry Ford de uma gestão da produção baseada na linha de produção (HELOANI, 1991).

O fordismo trazia a concepção de produção em massa de produtos homogêneos. Para tanto, o tempo de produção era controlado e o trabalho era fragmentado em diversas funções, havendo a especialização do trabalhador (ANTUNES, 2015). Heloani (1991, p. 45) explica que esse modelo:

[...] reformula o projeto de administrar individualmente as particularidades de cada trabalhador no exercício dos tempos e movimentos. Para tal fim, preconizará limitar o deslocamento do trabalhador no interior da empresa. O trabalho será dividido de tal forma que o trabalhador possa ser abastecido das peças e componentes através de esteiras, sem precisar movimentar-se. A administração dos tempos se dará de forma coletiva, pela adaptação do conjunto dos trabalhadores ao ritmo imposto pela esteira [...] O aumento geral da produtividade, ao ser repassado para os salários, permitiria o aumento do consumo e do investimento. Desse modo, o fordismo transcende um método de gestão microeconômico e se converte em um projeto de regulação da economia. Com o passar do tempo, a transposição da produtividade para os salários se generaliza na economia e pode ser antecipada pelos empresários, o que permite encorajar investimentos e elevar ainda mais a produtividade.

A fusão do taylorismo com o fordismo foi o modelo de produção que se difundiu mundialmente a partir da década de 1930 (HELOANI, 1991). Isso ocorreu inclusive no Brasil, ainda que aqui o capitalismo tenha se desenvolvido de forma hipertardia. Isso porque o processo de industrialização teve início na década de 1930, com Getúlio Vargas e, depois, teve novo impulso com Juscelino Kubitschek, na década de 1950. A acumulação de capital ocorreu do mesmo modo que nos países mais desenvolvidos, pela exploração da força de trabalho de modo intenso, em detrimento da saúde e do tempo disponível do trabalhador (ANTUNES, 2012).

No entanto, já em meados da década de 1970 o referido modelo começou a entrar em crise, o que se observava pela queda da taxa de lucro gerada, entre outros elementos, pelo aumento dos salários. Somado a isso, houve retração do consumo causada pelo desemprego estrutural, o que provocou um esgotamento desse modelo de produção (ANTUNES, 2009).

Esses fatores configuravam, na verdade, “[...] expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo. Ela exprimia, em seu significado mais profundo, uma *crise estrutural do capital*” (ANTUNES, 2009, p. 33), que se converteu em um “[...] processo de

reestruturação, com vistas à recuperação do seu ciclo de reprodução" (ANTUNES, 2015, p. 217).

Assim, foram introduzidos novos procedimentos e tecnologias, bem como o conceito de acumulação flexível, que se contrapunha ao fordismo, que era mais rígido, ao passo que ela pressupunha, segundo análise de Harvey, citada por Antunes (2015, p. 39), a "[...] flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo".

Ocorreu também a introdução dos procedimentos advindos do modelo japonês de produção, conhecido como "toyotismo", para atender à demanda interna de produtos diferenciados, variados, em pequena quantidade. Nesse modelo o tempo de produção é otimizado e um mesmo trabalhador opera várias máquinas ao mesmo tempo, rompendo-se com o conceito de trabalho especializado e fragmentado do fordismo e substituindo-o pelo de trabalho polivalente, multifuncional, desespecializado. Busca-se o aumento da produção sem o aumento dos recursos humanos, adotando o sistema de produção apenas do necessário para atender à demanda, com reposição do estoque apenas depois da venda (ANTUNES, 2015).

A partir da crise da acumulação do capital e da reestruturação do modo de produção e seus efeitos, com a introdução de tecnologias, intensificação do trabalho morto e migração do proletário para outros setores da economia, alguns autores anunciaram o fim da classe trabalhadora proletária, movimento que foi chamado de "Adeus ao proletariado", expressão utilizada inicialmente por André Gorz (LESSA, 2009 e ANTUNES, 2015).

No Brasil, Ricardo Antunes (2015) ocupou-se da temática e defendeu que na verdade não se verificava o fim da referida classe, mas transformações que se operavam no mundo do trabalho e com a "classe-que-vive-do-trabalho", expressão cunhada por ele.

Segundo ele, em resposta à referida crise, ocorreu tendência à redução do proletariado industrial devido à retração do binômio taylorismo/fordismo, à reestruturação produtiva do capital, com o conseqüente aumento do que passou a ser denominado trabalho precarizado (terceirizado, subcontratado, em tempo parcial, etc.), à expansão do setor de serviços, pela absorção dos trabalhadores advindos do antigo proletariado industrial, e à expansão do trabalho em domicílio (ANTUNES E ALVES, 2004). Outra tendência apontada por Ricardo Antunes (2015) foi a do crescimento do desemprego estrutural.

Sobre as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, Antunes (2009, p. 205) sintetiza:

O mundo do trabalho viveu, como resultado das transformações e metamorfoses em curso nas últimas décadas, particularmente nos países capitalistas avançados, com repercussões significativas nos países do Terceiro Mundo dotados de uma industrialização intermediária, um processo múltiplo: de um lado verificou-se uma *desproletarização* do trabalho industrial, fabril, nos países de capitalismo avançado. Em outras palavras, houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Mas, paralelamente, efetivou-se uma significativa *subproletarização* do trabalho, decorrência das formas diversas de trabalho parcial, precário, terceirizado, subcontratado, vinculado à economia informal, ao setor de serviços, etc. Verificou-se, portanto, uma significativa *heterogeneização, complexificação e fragmentação* do trabalho.

Nesse contexto, Ricardo Antunes defende que o que se observa é uma nova morfologia do trabalho, de "caráter multifacetado, polissêmico, polimorfo" (2015, p. 139), com o desenho ampliado da classe trabalhadora. Para Antunes (2009, p. 195), [...] a classe trabalhadora hoje não se restringe somente aos trabalhadores manuais diretos, mas a classe trabalhadora hoje incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo que vende sua força de trabalho em troca de salário".

Desse modo, rechaça a tese de supressão da classe trabalhadora: "Em vez do *adeus ao proletariado*, temos um amplo leque diferenciado de grupamentos e segmentos que compõem a *classe-que-vive-do-trabalho*" (ANTUNES, 2009, p. 206).

A reestruturação produtiva do capital, uma das saídas encontradas pelo capital para sair da crise estrutural em que se encontrava, teve uma face relacionada às mudanças na organização da produção, mas não se pode olvidar, no entanto, da sua face política, relacionada às políticas neoliberais que foram implementadas, com a flexibilização e desregulamentação de direitos (MATTOS, s/d).

Portanto, para Ricardo Antunes (2015, p. 220):

[...] desregulamentação, flexibilização, terceirização, *downsizing*, "empresa enxuta" [...] são expressões de uma lógica societal onde se tem a prevalência do capital sobre a força humana de trabalho, que é considerada somente na exata medida em que é imprescindível para a reprodução desse mesmo capital. Isso porque o capital pode *diminuir* o trabalho vivo, mas não *eliminá-lo*. Pode intensificar sua utilização, pode precarizá-lo e mesmo desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo.

O que se observa a partir das referidas mudanças é que o sistema capitalista se mantém e a classe trabalhadora ganha uma nova configuração, mais ampliada.

Nesse cenário é que o problema da pesquisa se apresenta. Como uma categoria específica de trabalhadores, os comerciários vivenciam, sentem e percebem os seus direitos e as violações sofridas? Os referenciais teóricos acima foram adotados com o intuito de contextualizar e fundamentar a escolha do tema, bem como a análise e discussões dos dados e resultados encontrados.

2 MÉTODO

A pesquisa foi estruturada e planejada teórica e metodologicamente a partir do método materialista histórico e dialético de interpretação da realidade marxiano, que faz análises por aproximações sucessivas ao objeto, construindo mediações para se chegar à essência dos fenômenos que se expressam, inicialmente, de forma caótica.

Como salientam Oliveira, Nascimento e Oliveira (s/d), Marx não fez elaborações sistemáticas sobre o método,

[...] até porque o método em Marx não se constitui como um conjunto de regras ou procedimentos e técnicas para o leitor aplicá-las diretamente ao objeto [...]. O que existe sobre o método em Marx são premissas e indicações contidas em suas obras, que levam à construção de direcionamentos e pressupostos. O primeiro deles diz respeito à relação sujeito/objeto [...], ou seja, informa que o sujeito deve aproximar-se e apropriar-se das características do objeto.

Masson (2007, p. 107), em análise do método marxiano, explica que "[...] a realidade não se dá a conhecer de uma vez por todas, ou seja, está além da sua forma aparente". Assim, no processo de conhecimento, para Marx os objetos (fenômenos) constituem-se em guias do sujeito. Parte-se da sua aparência para se chegar à sua essência (OLIVEIRA; NASCIMENTO; OLIVEIRA, s/d).

E essa realidade aparente, em sua essência, está em movimento, apresenta contradições e relaciona-se com outros objetos e elementos. É pelo método dialético, que esse movimento se torna consciente e, portanto, passível de ser ultrapassado, em um contexto histórico, alcançando-se o real. Com isso Marx resgata a processualidade histórica (MASSON, 2007).

Desse modo, "[...] o objetivo seria tornar conscientes os fundamentos dos fenômenos, seus condicionamentos e seus limites, fazendo a verificação dos conteúdos desse conhecimento a partir dos processos históricos reais" (OLIVEIRA; NASCIMENTO; OLIVEIRA, s/d).

Nesse processo "[...] a compreensão do real se efetiva ao atingir, pelo pensamento, um conjunto amplo de relações, particularidades, detalhes que são captados numa totalidade" (MASSON, 2007, p. 109). Pela abstração dessa totalidade o pensamento se eleva do abstrato ao concreto. Assim,

[...] o sujeito vai avançando na apreensão de novas determinações que não são dadas imediatamente, e reconstrói o real, que é concreto, porque é síntese de múltiplas determinações. Atinge-se, portanto, o concreto, quando, se compreende o real pelas determinações que o fazem ser como é (CARDOSO, s/d).

Na perspectiva marxiana materialista histórica, o método"[...] está vinculado a uma concepção de realidade, de mundo e de vida no seu conjunto" (FRIGOTTO, 2001, p.77).

O método marxiano, portanto, pressupõe a perspectiva da totalidade.

A categoria de totalidade significa [...], de um lado, que a realidade objetiva é um todo coerente em que cada elemento está, de uma maneira ou de outra, em relação com cada elemento e, de outro lado, que essas relações formam, na própria realidade objetiva, correlações concretas, conjuntos, unidades, ligados entre si de maneiras completamente diversas, mas sempre determinadas (LUKÁCS, 1967, p.240).

Sintetizando o acima exposto, Masson (2007, p. 11) explica que

Marx afirma que o estudo da essência de determinado fenômeno se dá pela análise da forma mais desenvolvida alcançada por tal fenômeno. Contudo, a essência do fenômeno não se apresenta ao pesquisador imediatamente, por isso é necessário realizar a mediação pelo processo de análise, que se caracteriza como abstração. Desse modo, o método é dialético, pois a apreensão do concreto pelo pensamento científico se dá pelo complexo de mediações teóricas abstratas para se chegar à essência do real, e é materialista porque o conhecimento científico se constrói pela apropriação da essência da realidade objetiva.

Conforme Netto (2011), para Marx, portanto,

[...] a teoria não se reduz ao exame sistemático das formas dadas de um objeto, como pesquisador descrevendo-o detalhadamente e construindo modelos explicativos para dar conta – à base de hipóteses que apontam para relações causa/efeito – de seu movimento visível, tal como ocorre nos procedimentos da tradição positivista. (NETTO, 2011, p. 20).

Pelo contrário, a teoria é entendida como uma modalidade peculiar de conhecimento, que se distingue por buscar conhecer a estrutura e a dinâmica do objeto, indo além da aparência (NETTO, 2011). Para Marx, a teoria é "[...] a reprodução ideal do movimento real do objeto pelo sujeito que pesquisa: pela teoria, o sujeito reproduz em seu pensamento a estrutura e a dinâmica do objeto que pesquisa" (NETTO, 2009, p. 673).

Assim, ao pretender a compreensão do modo como os comerciários percebem os direitos trabalhistas e as suas violações num contexto e processo histórico de mudanças no

mundo do trabalho, optou-se pelo método marxiano. Buscou-se a apreensão da essência do fenômeno, a sua abstração, que se revelava de modo parcial na prática advocatícia. Para tanto, utilizou-se a metodologia da história oral. E, a partir da realidade que se apresentava pela experiência empírica, pelos dados objetivos coletados e pelas entrevistas realizadas, pode-se fazer correlações teórico-práticas e verificar que as relações de trabalho no mundo capitalista se repetem com particularidades no Brasil e no município em que a pesquisa foi realizada. Essa relação com o contexto mais amplo pode ser explicada pelas expressões contraditórias do capitalismo contemporâneo associadas aos aspectos particulares de nossa formação sócio-histórica.

2.1 Tipo de Pesquisa

Considerando-se que o método de uma pesquisa é o caminho que o pesquisador deve percorrer, empregando as técnicas mais adequadas para atingir os objetivos definidos, para a realização desta pesquisa escolheu-se o método com abordagem mista, qualitativa/quantitativa.

Isso porque o problema que norteou a pesquisa foi: "quem são os comerciários e como eles percebem seus direitos e as violações que sofrem na esfera trabalhista, em um contexto de mudanças no mundo do trabalho?". Para tentar responder, foram delimitados um objetivo geral e dois específicos e, para atender a cada um deles, foram utilizadas abordagens e técnicas diferentes.

Para conhecer características gerais da categoria dos comerciários e identificar quais violações a direitos são mais frequentemente apontadas por eles, recorreu-se à dimensão quantitativa. Segundo Fonseca (2002, p. 20),

[...] os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade.

Nesse sentido, a pesquisa revela-se quantitativa porque, num primeiro momento, foi feito um levantamento dos dados sociodemográficos que descrevem e configuram a população e amostra da pesquisa (idade na época em que a ação trabalhista foi ajuizada, sexo

do trabalhador). Levantaram-se também os diversos tipos de funções, o tipo de empregador, o tempo de duração do contrato de trabalho e uma classificação de violações de direitos trabalhistas registrados no Sindicato dos Comerciários, entre outros que se mostraram hábeis a mensurar alguns fatos sociais. A metodologia utilizada, nesse aspecto, foi a estatística.

Para Bauer, Gaskell e Allum (2015, p. 24), no entanto, "Não há quantificação sem qualificação" e "Não há análise estatística sem interpretação". Eles defendem

[...] que é incorreto assumir que a pesquisa qualitativa possui o monopólio da interpretação, com o pressuposto paralelo de que a pesquisa quantitativa chega a suas conclusões quase que automaticamente [...]. Os dados não falam por si, mesmo que sejam processados cuidadosamente, com modelos estatísticos sofisticados.

Esses autores afirmam que "Uma cobertura adequada dos acontecimentos sociais exige muitos métodos e dados: um pluralismo metodológico se origina como uma necessidade metodológica" (BAUER; GASKELL; ALLUM, 2015, p. 18).

De acordo com Marli André (1991, p. 164), "[...] do ponto de vista das técnicas de coleta, a convergência é possível, e não raro, é desejável para que se possa chegar a uma aproximação do real que se pretende conhecer", suscitando, ainda, a necessária reflexão acerca da própria epistemologia da ciência.

Com esse propósito, adotou-se também a abordagem qualitativa, tanto no que concerne à interpretação e análise dos dados objetivos levantados, quanto, num segundo momento, à análise das narrativas dos trabalhadores do comércio.

Como preconiza Aróstegui, "A análise qualitativa descreve variáveis em um processo, mas não as mede, não se preocupa em, ou não chega a contabilizar os valores que essas variáveis adquirem, ainda que se possa estabelecer que há mudanças de valor" (2006. p. 515), o que se pretendeu na presente pesquisa.

Na pesquisa qualitativa "[...] é frequente que o pesquisador procure entender fenômenos, segundo a perspectiva dos participantes da situação estudada e, a partir daí situe sua interpretação dos fenômenos estudados" (NEVES, 1996, p.1). Depreende-se, das afirmativas acima, que a pesquisa qualitativa se ocupa da "qualidade" dos fenômenos, os quais são sempre contextualizados. Não se buscam verdades absolutas dos fenômenos, mas a compreensão de seus significados, atribuídos pelos próprios sujeitos que os experienciam.

Assim, considerando a proposta de análise de violação de direitos de uma categoria específica – os comerciários –, realizada a partir da ótica do trabalhador, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa. Buscou-se, ao entrevistar os comerciários, captar suas experiências e o modo como eles as vivenciaram e as perceberam.

Nesse aspecto, a metodologia adotada foi a da História Oral, que é o registro da experiência de vida de indivíduos que, ao focalizar suas memórias pessoais, constroem também uma visão concreta da dinâmica de funcionamento e das várias etapas da trajetória do grupo social a que pertencem.

Etienne François explica que

A história oral seria inovadora primeiramente por seus objetos, pois dá atenção especial aos "dominados", aos silenciosos e aos excluídos da história (mulheres, proletários, marginais etc.), à história do cotidiano e da vida privada [...], à história local e enraizada. Em segundo lugar, seria inovadora por suas abordagens, que dão preferência a uma "história vista de baixo" (*Geschichte von unten, Geschichte von innen*), atenta às maneiras de ver e de sentir, e que às estruturas "objetivas" e às determinações coletivas prefere as visões subjetivas e os percursos individuais, numa perspectiva decididamente "micro-histórica".

Foi o que se pretendeu nesta pesquisa: conhecer a trajetória profissional dos comerciários num contexto de mudanças ocorridas no mundo do trabalho e apreender como eles percebiam seus direitos e sentiam as violações.

Neste sentido, a história oral constitui-se, nas palavras de Jorge Eduardo Aceves Lozano (2002, p.16), em

[...] um espaço de contato e influências interdisciplinares; sociais, em escalas e níveis locais e regionais; com ênfase nos fenômenos e eventos que permitam, através da oralidade, oferecer interpretações *qualitativas* de processos histórico-sociais. Para isso, conta com métodos e técnicas precisas, em que a constituição de fontes e arquivos orais desempenham um papel importante. Dessa forma, a história oral, ao se interessar pela oralidade, procura destacar e centrar sua análise na *visão* e *versão* que emanam do interior e do mais profundo da experiência dos atores sociais. A consideração do âmbito *subjetivo* da experiência humana é a parte central do trabalho desse método de pesquisa histórica [...].

Para o referido autor, a História Oral é considerada método particular. Trata-se de uma posição adotada por muitos autores, dentre eles Janaína Amado e Marieta de Moraes Ferreira (2002, p. xvi), organizadoras da obra "Usos & abusos da história oral", em que

esclarecem que, como tal (método), a História Oral "[...] estabelece e ordena procedimentos de trabalho".

Meihy e Holanda (2007, p. 72) explicam que os pesquisadores em História Oral

[...] centram sua atenção, desde o estabelecimento do projeto, nos critérios de recolha das entrevistas, no seu processamento, na passagem do oral para o escrito e nos resultados analíticos. Com um *corpus* documental estabelecido em cima das entrevistas, pensa-se nas análises que demandam diálogos com outros documentos.

A técnica de entrevista utilizada na História Oral, diferentemente "[...] de outras formas de coleta de depoimentos, deve estar sempre inserida num projeto de pesquisa e ser precedida de uma investigação aprofundada, baseando-se em um roteiro cuidadosamente elaborado" (AMADO E FERREIRA, 2002, p. xxiv).

A história oral, portanto, "não é meramente entrevistas" (MEIHY E HOLANDA, 2007, p. 91), mas elas são fundamentais para a adoção desse método, em que há a "[...] troca entre dois sujeitos: literalmente uma visão mútua" (PORTELLI, 1997, p. 9).

Meihy e Holanda (2007, p. 20) utilizam a expressão *colaboradores*, em referência ao entrevistador e ao entrevistado, na situação de entrevista. O primeiro seria o "diretor" ou "coordenador" do projeto de história oral. O segundo, as pessoas ouvidas, que, ao anuírem ao projeto, devem ser consideradas como parte dele, e não apenas como "atores sociais".

Segundo Portelli (2010, p. 20), a situação de entrevista

[...] institui uma bipolaridade dialógica, dois sujeitos face a face, mediados pelo emprego estratégico de um microfone. Em torno desse objeto os dois se olham. A ideia de que existe um "observado" e um "observador" é uma ilusão positivista: durante todo o tempo, enquanto o pesquisador olha para o narrador, o narrador olha para ele, a fim de entender quem é e o que quer, e de modelar seu próprio discurso a partir dessas percepções. A "entre/vista", afinal, é uma troca de olhares. E bem mais do que outras formas de arte verbal, a história oral é um gênero multivocal, resultado do trabalho comum de uma pluralidade de autores em diálogo.

As entrevistas em História Oral podem ser de três tipos: a história oral de vida, a história oral temática e a tradição oral (MEIHY E HOLANDA, 2007). No âmbito da história oral, a linha técnica adotada foi a da entrevista temática.

Em geral, a história oral temática é usada como metodologia ou técnica e, dado o foco temático precisado no projeto, torna-se um meio de busca de esclarecimentos de situações conflitantes, polêmicas, contraditórias. A exteriorização do tema,

sempre dado *a priori*, organiza a entrevista que deve se render ao alvo proposto. Então, o grau de atuação do entrevistador como o condutor dos trabalhos fica muito mais explícito e é orientado pelos recursos dados pela seqüência de perguntas que devem levar ao esclarecimento do tema (MEIHY, HOLANDA, 2007, p. 38-39).

Os trabalhos de História Oral temática dispõem-se à discussão em torno de um assunto central definido. Nesta pesquisa, o assunto principal posto aos entrevistados foi: direitos trabalhistas. Para tanto, foram elaboradas questões norteadoras, a fim de encontrar pontos de convergência nas narrativas, viabilizando assim a resposta dos objetivos delineados.

2.2 População

A população para esta pesquisa foi definida em função da metodologia adotada. Na primeira fase, definida como quantitativa, a população foi constituída a partir do número de pessoas filiadas ao Sindicato dos Comerciários até setembro de 2015, data da autorização para a realização da pesquisa junto àquela instituição.

O número de filiados cresce anualmente, conforme análise da série histórica do período 2011-2015: em 2011 eram 1009 sindicalizados; em 2012, 1034; em 2013, 1163; em 2014, 1675; e, até o mês de setembro de 2015, eram 1845 sindicalizados, sendo esta a população da pesquisa.

A amostra foi definida pelo número de ações trabalhistas ajuizadas pelos advogados do Sindicato a partir de 2011 que estavam em arquivo ativo. O Sindicato, na época, não possuía essa informação. O levantamento foi feito conforme os processos foram sendo analisados, totalizando 252 ações. Optou-se por delimitar o período (2011-2015), ou seja, os últimos 5 anos, para o levantamento dos dados, para que houvesse tempo hábil para analisá-los. Outro motivo foi o fato de que se pretendeu o levantamento de dados que demonstrassem a história recente, a fim de proceder a sua análise conjunta com as narrativas que, em certa medida, trataram da história presente, ainda que se tenha investigado a trajetória dos trabalhadores.

Na segunda fase da pesquisa – qualitativa –, considerando-se a opção pela realização de entrevistas, com metodologia da História Oral, delimitou-se uma nova amostra, constituindo-se, inicialmente, de seis sindicalizados que ajuizaram reclamações trabalhistas e que estavam entre os 252 cujos casos que foram analisados documentalmente. Seriam

entrevistados três comerciários do sexo feminino e três do sexo masculino, de forma a contemplar os gêneros.

A escolha foi pautada no resultado da primeira fase da pesquisa. Assim, após a identificação das violações aos direitos trabalhistas mais recorrentes, foi feito um sorteio de três sujeitos do sexo feminino e três do sexo masculino, que foram convidados a participar da segunda fase da pesquisa. No entanto, diante da dificuldade em encontrar os sujeitos e de se conseguir a sua anuência para a participação, o número de entrevistados foi reduzido para cinco.

Os cinco entrevistados, doravante denominados Benedita, Francisca, Camilo, Manuel, e João, que contavam na data do ajuizamento de suas ações, respectivamente, com 19, 22, 26, 32 e 35 anos de idade, formaram uma amostra representativa, pois todos eram comerciários, tiveram direitos trabalhistas violados e ajuizaram ações no período 2011-2015, com a assistência do Sindicato.

2.3 Instrumentos

Para a realização da pesquisa na primeira fase, os dados coletados foram tabulados e analisados estatisticamente. A tabulação compreendeu aspectos do perfil sociodemográfico dos comerciários e aspectos relativos aos motivos das ações ajuizadas – direitos supostamente violados.

Na segunda fase da pesquisa, recorreu-se à História Oral, com a realização de entrevista temática. Para tanto, foi definido um roteiro com questões norteadoras abertas a ser utilizado na entrevista semiestruturada, que serviu como instrumento para a realização da presente pesquisa, a fim de caracterizar os casos estudados. As perguntas norteadoras foram: 1. Qual a sua trajetória como trabalhador no comércio? 2. Quais direitos do comerciário você identifica? 3. Quais direitos você considera que foram violados? 4. Quais motivos você atribui às violações? 5. Quais mudanças você considera que ocorreram no mundo do trabalho? 6. Por que recorreu ao Sindicato?

2.4 Procedimento para a coleta e análise de dados

Primeiramente, o Projeto de Pesquisa foi submetido à apreciação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté (CEP-UNITAU), que tem por escopo assegurar o desenvolvimento da pesquisa respeitando-se a ética e os interesses dos sujeitos, em especial sua integridade e dignidade, bem como resguardar a pesquisadora.

Para a realização da pesquisa, optou-se por contatar o Sindicato dos Comerciários de uma cidade da Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte (RMVPLN), sindicato de categoria profissional. Isso porque os comerciários, filiados ou não ao sindicato, podem recorrer a ele para requerer orientações sobre os direitos trabalhistas, assistência na homologação da rescisão ou quitação do contrato de trabalho ou, ainda, para requerer patrocínio em causas trabalhistas.

Para isso, o sindicato conta com quatro advogados que trabalham em regime de plantão, orientando os trabalhadores do comércio, bem como analisando as demandas e ajuizando ações trabalhistas para reclamar direitos que foram violados. Desse modo, no sindicato há a concentração de um número expressivo de ações trabalhistas ajuizadas pela mesma categoria de trabalhadores – os comerciários – e no mesmo município, formando uma amostra representativa.

Para conseguir a autorização do Sindicato para que a pesquisa fosse realizada a partir de sua base de dados, foi feito contato telefônico com seu presidente, ocasião em que os termos da pesquisa lhe foram explicados. Ele então determinou que a pesquisadora se reunisse com um dos advogados que trabalhavam no Sindicato para explicar novamente os termos. Depois dessa reunião o presidente autorizou a realização da pesquisa, assinando o termo respectivo, em julho de 2015. Sobrevieram ajustes no projeto de pesquisa e, ao contatar o sindicato para que fosse dado início à coleta, houve necessidade de solicitar nova autorização ao presidente, com intervenção do advogado que atendeu inicialmente a pesquisadora. A autorização efetiva ocorreu no início de março de 2016.

A primeira fase da presente pesquisa voltou-se à identificação das ações trabalhistas ajuizadas por meio dos advogados do sindicato, a qual, por sua metodologia, foi denominada quantitativa.

Cabe esclarecer que, segundo princípios e regras de teoria geral do processo, todos têm o direito de ação, o que significa a possibilidade de reclamar em juízo um direito que se entende violado. Essa garantia está prevista no art. 5º, XXXV do texto constitucional. Alexandre Freitas Câmara (2006, p. 122-123) explica que "[...] a **ação** é uma posição jurídica capaz de permitir a **qualquer pessoa** a prática de atos tendentes a provocar o exercício, pelo Estado, da função jurisdicional, existindo **ainda que inexista o direito material afirmado**" (grifos da pesquisadora).

Uma vez ajuizada a ação, os princípios do contraditório e da ampla defesa, previstos no inciso LIV do mesmo artigo acima referido, devem ser respeitados, assegurando à parte contrária o direito de apresentar a sua defesa, trazendo ao conhecimento do juiz fatos impeditivos, extintivos ou modificativos do direito alegado pelo autor (BUENO, 2007). Ainda, é permitida a ambas as partes a instrução do processo com provas que possam corroborar suas alegações. Com isso, ao final do processo será declarada a existência ou não do direito alegado inicialmente.

Nesta pesquisa, como acima se afirmou, foram analisadas as petições iniciais das reclamações trabalhistas ainda em trâmite no Poder Judiciário, acondicionadas no arquivo ativo do sindicato, que foram ajuizadas no período 2011-2015 sob o patrocínio dos advogados da referida instituição. Portanto, o que se pretendeu levantar e analisar foram as principais violações alegadas, as quais podem ser comprovadas ou não após a instrução processual e declaradas por meio de sentença judicial. As sentenças não foram analisadas, porque muitos processos não chegaram a essa fase e, ainda, pelo fato de que em muitos outros as partes entraram em composição, havendo a sentença apenas para homologar o acordo, sem necessariamente restar comprovada a violação ou não dos direitos pleiteados na peça inaugural do processo.

Inicialmente, a intenção era analisar todos os processos ajuizados pelo sindicato nos referidos anos. Para isso, haveria necessidade de acessar o arquivo morto do sindicato, tendo em vista que muitos processos já tinham sido finalizados. Todavia, após o início da coleta dos dados, verificou-se a inviabilidade do levantamento dos processos já finalizados e arquivados pelo sindicato. Isso devido à dificuldade de acesso aos documentos, que já estavam devidamente acondicionados e, ainda, por se constatar que a análise de cada uma das petições iniciais demandaria tempo maior do que o previsto. Entretanto, o número de processos no

arquivo ativo mostrou-se suficiente para o levantamento que se pretendeu, oferecendo uma amostra de 252 documentos – petições.

Elaborou-se uma planilha no Excel para tabular os dados coletados nos processos, os quais foram analisados e discutidos posteriormente. Cada um dos processos recebeu uma numeração diversa daquela pela qual é identificado judicialmente. O novo número foi-lhe atribuído conforme a sequência de sua análise, realizada pelo modo como os processos estavam arquivados.

Como já informado, são quatro os advogados que atuam no sindicato. Foram analisados, primeiramente, os processos que estavam no arquivo ativo do advogado A, depois do advogado B, em seguida do C e, por fim, do advogado D. Os processos estão dispostos em ordem alfabética, de acordo com o nome do cliente.

O presidente do sindicato designou uma funcionária para auxiliar a pesquisadora. Essa funcionária era responsável pelo manuseio do arquivo, retirando a petição inicial de cada um dos processos e entregando-a para análise pela pesquisadora. Isso foi feito em todos os dias de pesquisa, que foram fixados nas tardes de terças e sextas-feiras, no período compreendido entre 14h e 18h. Os referidos dias foram sugeridos pelo sindicato, tendo em vista que neles não havia plantão e, portanto, a sala do departamento jurídico, na qual ficam os arquivos ativos, estava desocupada. Para a análise dos processos foram necessários 09 (nove) dias de visitas ao sindicato (15/03, 18/03, 22/03, 29/03, 01/04, 05/04, 08/04, 15/04 e 19/04 do ano de 2016).

Para agilizar a coleta, parte dela se deu fora do sindicato. Isso foi possível em relação aos processos que estavam em formato eletrônico. A partir de 21 de maio de 2014, as ações ajuizadas na Justiça do Trabalho do município em que a pesquisa foi realizada passaram a ser processadas nesse formato. Desse modo, a pesquisadora pôde acessá-los e analisar as suas petições iniciais de outro local que não o sindicato, e assim completar a coleta de dados.

Em cada um dos processos foram coletados os seguintes dados relacionados às partes do processo e ao contrato de trabalho: 1) sexo; 2) data de nascimento; 3) função exercida; 4) tipo de comércio; 5) data de admissão; 6) data do registro; 7) data da rescisão; 8) tipo de rescisão; 9) data do ajuizamento da ação.

Em outra planilha foram tabulados, referentes a cada um dos processos, os seguintes pedidos ou violações: 1) reconhecimento de contrato por prazo indeterminado; 2) reconhecimento de nulidade de demissão; 3) reversão da justa causa; 4) reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho; 5) reconhecimento de nulidade do contrato de prestação de serviços de autônomo; 6) reconhecimento de nulidade do contrato temporário ou por prazo determinado; 7) reconhecimento de nulidade do contrato de experiência; 8) reconhecimento de vínculo de emprego; 9) reconhecimento de período laborado sem registro; 10) pagamento de verbas rescisórias integrais; 11) pagamento de verbas rescisórias parciais; 12) depósito de FGTS integral ou indenização correspondente; 13) depósito de FGTS parcial ou indenização correspondente; 14) pagamento de férias em dobro; 15) reconhecimento de nulidade do banco de horas; 16) pagamento de horas extras com reflexos; 17) pagamento de horas de intervalo intrajornada não concedidas; 18) dobra de domingo; 19) dobra de feriado; 20) pagamento em dobro do descanso semanal remunerado não gozado; 21) indenização de refeição aos domingos e feriados; 22) adicional de quebra de caixa; 23) pagamento de comissões; 24) integração da média das comissões à remuneração com os reflexos nas demais verbas; 25) reconhecimento de valores pagos "por fora" e seus reflexos nas demais verbas; 26) diferenças salariais por pagamento em valor inferior ao devido; 27) diferença salarial por exercer função mais qualificada e diferente da registrada no contrato de trabalho; 28) diferença salarial com acúmulo de função; 29) danos morais; 30) estabilidade militar; 31) estabilidade gestante; 32) estabilidade por doença ou acidente do trabalho; 33) dano material; 34) adicional de insalubridade e reflexos; 35) adicional de periculosidade e reflexos; 36) vale-transporte; 37) adicional noturno; 38) devolução de descontos indevidos; 39) vale-refeição; 40) salário-família.

Após a coleta dos dados e sua tabulação, foram elaborados gráficos, com o auxílio do programa Excel, e verificadas porcentagens relativas aos dados encontrados e às correlações que seriam analisadas. Com relação aos comerciários, pretendeu-se traçar o seu perfil, por meio da análise da questão do gênero e da idade dos trabalhadores e das funções exercidas no comércio. Depois, fez-se um levantamento dos tipos de empresas reclamadas na Justiça do Trabalho. Partiu-se, então, para a análise do contrato de trabalho, sua formação, duração e tipo de rescisão. Analisou-se, ainda, o momento em que a ação trabalhista foi ajuizada e, por fim, procedeu-se ao levantamento das violações dos direitos trabalhistas mais recorrentemente alegadas.

Com os dados coletados e analisados na primeira fase, pretendeu-se encontrar elementos para responder a uma parte da questão norteadora da pesquisa: quem são os comerciários? Consideraram-se: sexo, idade, funções que exercem, características do empregador e do contrato de trabalho. Pretendeu-se também identificar quais violações a direitos são frequentemente apontadas pelos comerciários, objetivo específico da pesquisa.

Em seguida, deu-se início à segunda fase da pesquisa. Uma vez identificadas as violações recorrentemente alegadas, as ações em que elas apareciam foram destacadas e, dentre elas, de forma aleatória, foram escolhidos trabalhadores de ambos os sexos, para serem convidados a participar da pesquisa, que nessa fase foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas.

Neste momento, solicitaram-se ao Sindicato os contatos dos sujeitos a serem entrevistados; no entanto, aquela instituição informou que seria necessário requerer nova autorização ao Presidente, o que foi feito. No entanto, configurou demora para o início das reuniões com os participantes.

O Sindicato forneceu à pesquisadora listas parciais com os contatos telefônicos dos sindicalizados que, ao serem contatados, receberam esclarecimentos sobre a pesquisa e sobre os órgãos a que estava vinculada, sendo feito, por fim, o convite para a sua participação. No entanto, muitos alegaram que não tinham tempo, pois estavam trabalhando e fazendo faculdade, ou estavam trabalhando e cuidando dos filhos, ou, ainda, que não tinham interesse. Outros, tinham se mudado ou mudado o número de telefone.

Diante da dificuldade em conseguir a anuência dos sujeitos para a participação na pesquisa em número anteriormente fixado, e tendo em vista os prazos para que se completasse a coleta de dados e para apresentação dos primeiros resultados, o número de entrevistados foi reduzido para cinco.

Uma vez aceita a participação dos sujeitos, foram marcados os encontros para a realização das entrevistas, o que se deu em diversos locais: dentro do carro da pesquisadora, na casa dos entrevistados e no escritório profissional da entrevistadora, opções feitas pelos entrevistados e nas datas por eles indicadas como as mais apropriadas.

A cada um dos entrevistados foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que, após orientação sobre os procedimentos da pesquisa, foi por eles assinado, ocasião em que lhes foi garantido o sigilo de identificação.

A etapa seguinte consistiu na realização das entrevistas com a utilização do roteiro elaborado. Apenas um encontro com cada um dos entrevistados foi suficiente para coletar as respostas às questões propostas.

As entrevistas foram gravadas em mídia digital com posterior transcrição. Tanto as informações digitais quanto as transcrições serão mantidas sob a guarda da pesquisadora por cinco anos, com ulterior inutilização.

As transcrições foram feitas de acordo com orientações metodológicas, ocasião em que foram retirados alguns vícios de linguagem e marcas de oralidade, como repetições de expressões monossilábicas, pois o objetivo foi a análise do tema tratado com o entrevistado, do conteúdo do que foi narrado, e não da estrutura linguística dos enunciados. No entanto, foram registradas algumas reações a determinados tópicos, quando pertinentes à análise. A fim de se resguardar a identidade dos entrevistados e também das empresas por ele citadas, foram adotados nomes fictícios para os entrevistados (Benedita, Francisca, Camilo, Manuel e João) e genéricos para as empresas (A, B, C, etc.). Após a transcrição das entrevistas, de acordo com as orientações mencionadas foi realizada a leitura da narrativa, para análise e discussão do referido material.

Para a análise da segunda fase, considerou-se o recorte temático, com o escopo de atender ao segundo objetivo específico da pesquisa: apreender as experiências e trajetórias de comerciários, a percepção que têm sobre direitos trabalhistas e as violações por eles sofridas, bem como os motivos atribuídos por eles às referidas violações.

As questões norteadoras visaram abarcar cada um dos aspectos pretendidos, de modo que os elementos significativos pudessem ser destacados de cada uma das narrativas, transformando-se em elementos coletivos e representativos da história recente e presente dos comerciários da região considerada, atendendo assim aos objetivos propostos e respondendo, ao final, ao objeto da pesquisa.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta pesquisa buscou-se, por meio das metodologias e estratégias empregadas, captar a totalidade que envolve o fenômeno (percepção de direitos e suas violações por uma categoria específica de trabalhadores: os comerciários), articulando a singularidade das experiências dos sujeitos com a particularidade e universalidade do fenômeno trabalho e as mudanças operadas no mundo do trabalho. Buscou-se, também, relacionar a perspectiva da violação dos direitos dos sujeitos com as dimensões históricas dos direitos no Brasil.

Neste sentido, a pesquisa revelou-se quantitativa e qualitativa, adotando-se metodologias específicas para cada uma delas, que resultaram no levantamento de dados objetivos que foram tabulados e transformados em gráficos e, ainda, na formação de um *corpus* a partir da realização de entrevistas norteadas por algumas questões centrais e suas transcrições. Os resultados, análises e discussões desses dados estão apresentadas neste capítulo.

3.1 Análise dos dados objetivos

Nesta fase, pretendeu-se inicialmente encontrar elementos para responder a uma parte do objeto da pesquisa: quem são os comerciários? Consideraram-se: sexo, idade, funções que exercem, características do empregador e do contrato de trabalho. Para isso levantaram-se e tabularam-se, a partir das 252 petições iniciais de reclamações trabalhistas ajuizadas pelos comerciários, os seguintes dados: sexo; data de nascimento; data do ajuizamento da ação; função exercida; tipo de comércio.

A partir daí, dividiu-se a análise de acordo com as características concernentes às partes do processo. Com relação à caracterização do perfil do comerciário, investigaram-se as questões de gênero e idade. Depois, procedeu-se à análise das categorias que compõem a relação trabalhista, a categoria econômica (o empregador) e a categoria profissional (o empregado), o que foi feito a partir dos tipos de comércio e as funções exercidas pelos comerciários.

A fim de se conhecer melhor a situação em que as violações de direitos dos comerciários ocorreram, estendeu-se a investigação para questões relacionadas ao contrato de

trabalho, por meio das questões: data de admissão; data do registro; data da rescisão; tipo de rescisão. Com isso, levantaram-se dados sobre o contrato de trabalho, sua duração, o tipo de rescisão e o momento de ajuizamento das ações trabalhistas.

Por fim, discorreu-se brevemente sobre os direitos trabalhistas para, então, proceder à análise, a partir da tabulação realizada dos pedidos constantes das ações trabalhistas da amostra, das violações a direitos trabalhistas, respondendo ao objetivo específico da pesquisa: identificar quais violações a direitos são mais frequentemente apontadas pelos comerciários.

3.1.1 Análise dos dados referentes ao comerciário

a) A questão do gênero no trabalho no comércio

A questão de gênero nas relações trabalhistas sempre gerou discussões e estudos, tendo em vista que, historicamente, as mulheres lutam contra a discriminação que restringe o seu acesso ao mercado de trabalho (DELGADO, 2012).

Segundo Brito Filho, citado por Schneider (2015, p. 140), a discriminação na relação de trabalho significa “[...] negar ao trabalhador a igualdade necessária que ele deve ter em matéria de aquisição e de manutenção no emprego, pela criação de desigualdades entre as pessoas”.

A discriminação contra a mulher no mercado de trabalho pode ocorrer de forma vertical, que consiste em impedimentos para que ela ocupe cargos de hierarquia elevada, ou de forma horizontal, que se traduz em reservar e limitar a mulher a determinadas profissões (SCHNEIDER, 2015), sendo esta última a principal responsável pela diferença de salário ainda verificada entre homens e mulheres (BARROS, 2012).

Visando à proteção da mulher contra práticas discriminatórias, a Constituição Federal de 1988 dispôs, no *caput* do art. 5º, que “[...] todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” e, em seu inciso I, que “[...] homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição”.

A Constituição Federal garantiu, ainda, no inciso XX do art. 7º, o direito a “[...] proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da

lei”, e proibiu, no inciso XXX do mesmo dispositivo, a “[...] diferença de salários, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil”.

Mesmo com a proteção constitucional e de leis esparsas, certo é que persiste a cultura de existência de profissões que são reconhecidas socialmente como tipicamente femininas ou masculinas. É possível destacar, ainda, os setores da economia que empregam mais comumente homens ou mulheres.

Segundo dados da Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED (2016), resultante do convênio entre o Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos, a Fundação Seade e o Ministério do Trabalho e Emprego – Fundo de Amparo do Trabalhador (convênio DIEESE/Seade/MTE – FAT), na Região Metropolitana de São Paulo, no ano de 2015 o setor de indústria de transformação empregou 11,7% de mulheres e 19,6% de homens. Na construção, o nível de ocupação masculina foi sensivelmente maior, com 12,4% de homens e 0,9% de mulheres. No setor de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, observou-se uma aproximação dos gêneros, com 16,5% de mulheres e 18,9% de homens. E foi no setor de serviços que se constatou maior participação feminina, com 70,3% de mulheres e 47,5% de homens.

Portanto, na Região Metropolitana de São Paulo o setor de serviços foi o que mais empregou as mulheres em 2015, seguido do comércio, com a observação de que, neste último, não se verificou distinção significativa de ocupação entre homens e mulheres.

Os dados acima apresentados foram semelhantes aos obtidos pelo mesmo convênio para o ano de 2009 na mesma região. Naquele ano, portanto, a expressiva participação feminina no comércio já tinha sido observada, com 43,3% de mulheres e 46,7% de homens, de acordo com texto apresentado pelo Sindicato dos Comerciários de Guarulhos no sítio da instituição. Assim, a atividade comercial, ao ser comparada aos demais setores econômicos, é caracterizada pelo equilíbrio de gênero.

Esse dado foi corroborado na presente pesquisa. Conforme se observa na Figura abaixo, da amostra de 252 petições iniciais trabalhistas analisadas, 131 são relativas a trabalhadores do sexo masculino, o que representa 51,98%, e 121 são de trabalhadoras do sexo feminino, o que representa 48,02%.

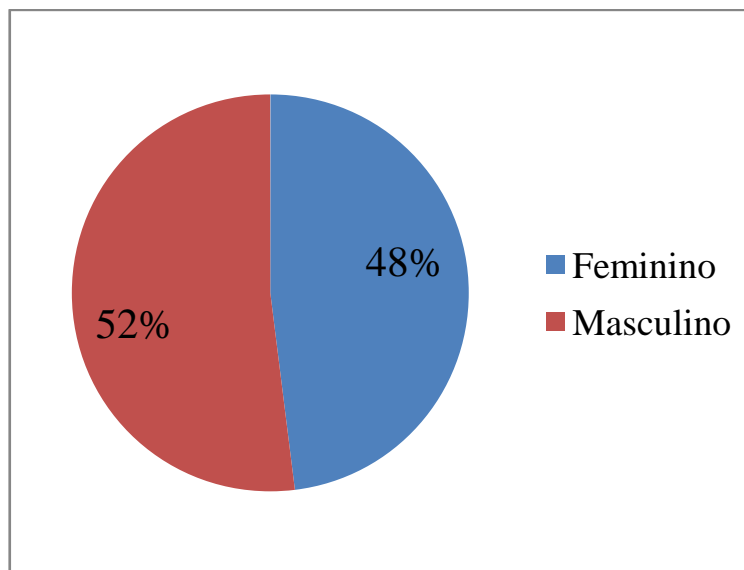


Figura 2. Distribuição dos comerciários por gênero

Fonte: dados organizados pela autora.

Portanto, numa amostra de 252 trabalhadores do comércio de uma cidade da Região Metropolitana do Vale do Paraíba e Litoral Norte que ajuizaram ações trabalhistas, verificou-se que há uma equivalência entre os sexos, corroborando dados encontrados na Região Metropolitana de São Paulo, que demonstram que o setor de comércio não faz, ao menos com relação à empregabilidade, distinção entre os gêneros.

Estudos apontam para o aumento do trabalho feminino, o que é significativo. Em sua obra “Os sentidos do trabalho”, publicada pela primeira vez em 1999, Ricardo Antunes (2009, p. 105) chamou a atenção para o fato de que o trabalho feminino atingia “[...] mais de 40% da força de trabalho em diversos países avançados e tem sido absorvido pelo capital”, ainda que de forma precarizada ou desregulamentada. O autor aduz que:

[...] esta expansão do trabalho feminino tem, entretanto, significado inverso quando se trata da temática salarial, terreno em que a desigualdade salarial das mulheres contradita a sua crescente participação no mercado de trabalho. Seu percentual de remuneração é bem menor do que aquele auferido pelo trabalho masculino. O mesmo frequentemente ocorre no que concerne aos direitos e condições de trabalho (ANTUNES, 2009. p. 105)

Neste sentido, Antunes (2009) faz alusão ao estudo realizado por Anna Pollert, em 1996, sobre a divisão sexual do trabalho, em que concluiu que o trabalho masculino estaria relacionado ao emprego de capital intensivo, enquanto o feminino, ao trabalho intensivo. Isso significa dizer que os homens trabalhavam com o emprego de máquinas e tecnologia avançada, e as mulheres, de forma rotinizada. Essa conclusão é semelhante à do trabalho de

Helena Hirata de 1995, também citado por Antunes (2009) que identificou que às mulheres eram atribuídos trabalhos manuais e repetitivos, enquanto para os homens eram delegados trabalhos que requeriam conhecimentos técnicos.

As pesquisas citadas por Ricardo Antunes (2009) foram desenvolvidas no ambiente fabril, com suas particularidades. Guardadas as devidas diferenças e características peculiares entre o trabalhador da indústria e o do comércio, faz-se necessário fazer a observação de que o trabalho feminino cresceu. No comércio, como acima se demonstrou, no município em que foi realizada a pesquisa não se verificaram diferenças com relação à empregabilidade. Verificou-se que há equivalência entre os sexos.

Todavia, na presente pesquisa, não se fez a análise dos tipos de funções e atividades realizadas por mulheres e homens, a fim de investigar se havia diferenças com relação às qualificações exigidas ou reserva de trabalhos mais mecanizados às mulheres. Também não se investigou a questão salarial em idênticas funções, para se verificar se a equidade observada na empregabilidade também está presente nos salários percebidos e nas funções realizadas. Essas questões podem ser objeto de estudos futuros.

b) A idade na data do ajuizamento da ação trabalhista

Quanto às características do comerciário, analisou-se, no presente trabalho, a questão da idade considerada no momento do ajuizamento da ação trabalhista. Para tanto, foram coletados os dados: a) data da distribuição da ação e b) data de nascimento. Com o auxílio do programa Excel, obteve-se a idade em anos dos trabalhadores e, depois, foi feita uma escala crescente, pela qual se verificou que o trabalhador de menor idade tinha 17 anos, e o de maior idade, 63 anos, com uma média de 31 anos.

Posteriormente, para melhor conhecer os comerciários, dividiu-se a amostra em faixas etárias, da seguinte forma: de 16 a 25 anos; de 26 a 35 anos; de 36 a 45 anos; de 46 a 55 anos; e, de 56 a 65 anos. Verificou-se maior concentração de comerciários na faixa etária de 26 a 35 anos, com a porcentagem de 35%, seguida da faixa etária de 16 a 25 anos, com 32%, porcentagens que, somadas, correspondem a aproximadamente 2/3 da amostra. No 1/3 restante, restaram concentrados os trabalhadores com idade acima de 36 anos e aqueles que não tiveram a idade identificada e tabulada, que correspondem a 9% da amostra total (ou 23

ações). Isso ocorreu porque o dado “data de nascimento” não constava na petição inicial, o que impossibilitou a identificação da idade do trabalhador.

Com isso, constata-se que os trabalhadores do comércio, na amostra estudada, são, em sua maioria, jovens e adultos entre 16 e 35 anos, conforme Figura abaixo.

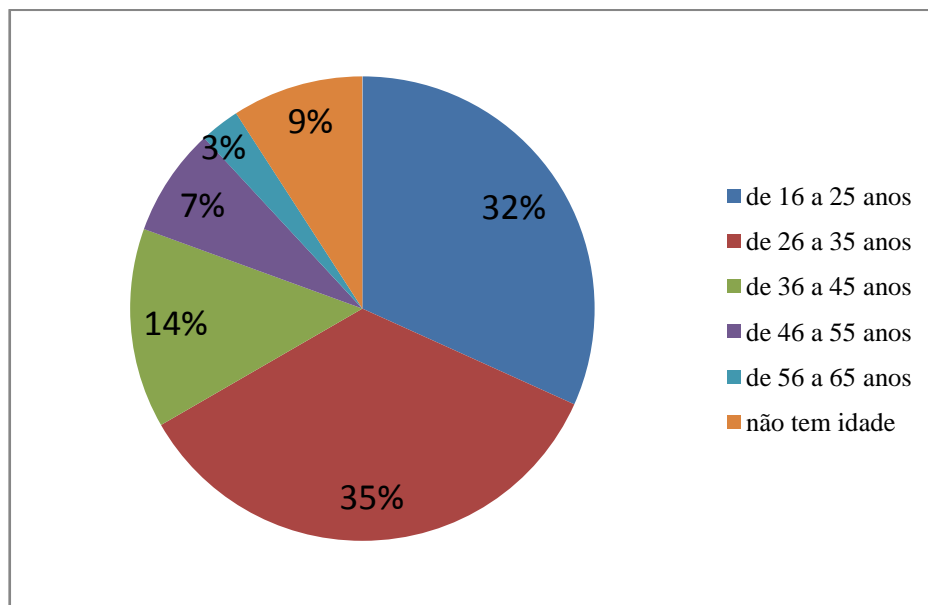


Figura 3. Distribuição dos comerciários por faixa etária

Fonte: dados organizados pela autora.

Como já se mencionou neste texto, aproximadamente 1/3 da amostra de comerciários estudada é composto de jovens na faixa etária de 16 a 25 anos, o que demonstra que a expressiva presença de jovens no trabalho comerciário é um padrão que se mantém também na cidade escolhida para a realização desta pesquisa.

Ricardo Antunes (2009), analisando a questão da idade e as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, esclarece que há uma tendência de exclusão de jovens e de trabalhadores “velhos”, com idade acima de quarenta anos, o que amplia os índices de trabalho informal. Ao mesmo tempo, complementa o autor, “[...] há uma inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho, não só nos países asiáticos, latino-americanos, mas também em vários países do centro” (ANTUNES, 2009, p. 112).

Em certa medida, a análise do autor se enquadra nos achados estatísticos da presente pesquisa. Como se observou, a maior parte dos empregados do comércio (da amostra

da pesquisa) está numa faixa etária abaixo dos 40 anos de idade, sendo a maior concentração (2/3 dos sujeitos) de trabalhadores jovens.

No entanto, a amostra analisada é composta, tanto de trabalhadores que estavam formalmente registrados, quanto de trabalhadores informais, que buscaram a Justiça do Trabalho para ver reconhecido o vínculo de emprego e os direitos dele decorrentes. Em um estudo futuro, poderia ser feita a análise da correlação entre idade e pedido de reconhecimento de vínculo trabalhista, a fim de investigar se no comércio também é verificada a ocorrência de trabalho informal com mais recorrência entre trabalhadores com mais de 40 anos de idade, ou se é uma ocorrência que atinge toda a categoria, inclusive dos jovens que estão efetivamente trabalhando neste setor.

Na fase qualitativa da pesquisa investigou-se como se deu o histórico laboral dos sujeitos, a idade de ingresso no mercado de trabalho e o setor econômico em que se deu o primeiro emprego. Oportunamente, serão feitas as correlações com esta primeira fase, em que se fez o levantamento de dados quantitativos.

3.1.2 A análise das categorias – econômica e profissional

O sindicato pode ser definido como “[...] a associação de pessoas físicas ou jurídicas, que tem atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos ou individuais dos membros da categoria” (GARCIA, 2012, p. 1260).

Para se referir às pessoas jurídicas, normalmente a legislação utiliza a expressão “categoria econômica” e, para as pessoas físicas, no caso os trabalhadores, utiliza a expressão “categoria profissional” (MARTINS, 2014). A referida distinção é tratada nos parágrafos 1º e 2º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica. § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

O mesmo dispositivo legal traz, em seu parágrafo 3º, outra espécie, “a categoria diferenciada”, que é a formada por “[...] empregados que exerçam profissões ou funções

diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares” (§ 3º, art. 511, CLT). Assim, esse tipo de categoria enseja a formação de um sindicato de empregados de acordo com a profissão.

Depreende-se que o sistema sindical no Brasil se organiza a partir de categorias, o que é corroborado pelas disposições dos incisos II, III e IV do artigo 8º da Constituição Federal.

Garcia (2012, p. 1228) conceitua categoria como “[...] o conjunto de pessoas com interesses profissionais ou econômicos em comum, decorrentes de identidade de condições ligadas ao trabalho ou à atividade econômica desempenhada. É uma forma de organização do grupo profissional ou econômico”.

O autor aduz que existe uma correspondência entre ambas as categorias, a econômica e profissional, porque ao exercer atividade preponderante que se insira em determinado setor econômico e em delimitada área territorial, o empregador já passa a fazer parte da primeira. Ao empregado, por seu turno, basta “[...] prestar serviço ao empregador cuja atividade preponderante insere-se em determinado setor da economia, em determinada área territorial” (GARCIA, 2012, p. 1220). Portanto, em última instância, o que vai determinar a categoria profissional é também o tipo de atividade econômica desempenhada pelo empregador.

Para o enquadramento sindical, o artigo 577 da CLT faz remissão ao anexo de Quadro de Atividades e Profissões, que divide as categorias profissionais e econômicas em grupos e numera as atividades correspondentes a cada uma delas. Ele é dividido por setores econômicos. A segunda classificação apresentada é a da Confederação Nacional do Comércio (categoria econômica), com a correspondente Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (categoria profissional).

O setor econômico em questão é o terciário, que engloba, tanto o comércio, quanto a prestação de serviços. Portanto, no referido quadro, fazem parte da categoria econômica: o comércio atacadista, o comércio varejista, os agentes autônomos do comércio, o comércio armazenador e, ainda, empresas ligadas a serviços, como turismo, alimentação, saúde, diversão. A categoria profissional contempla os trabalhadores empregados nas empresas da categoria econômica, ou seja, os comerciários.

Contudo, o exercício profissional do comerciário foi legalmente regulamentado somente em 14 de março de 2013, pela Lei 12.790, que dispõe, em seu art. 1º, que o comerciário é aquele que integra a categoria profissional de empregados no comércio nos termos do quadro acima referido.

A Constituição Federal de 1988 assegura, em seu artigo 8º, a liberdade de associação sindical, que está relacionada à garantia da “[...] existência e a formação de organizações sindicais, de modo que as pessoas podem se agrupar, de forma organizada, em sindicatos. Neste enfoque, a liberdade (de associação) sindical é uma modalidade específica do direito mais amplo de associação” (GARCIA, 2012, p. 1219).

A liberdade de associação não se confunde com a liberdade de filiação, que vem assim disciplinada no inciso V do referido dispositivo legal: “[...] ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”. Assim, a liberdade de filiação pode ter uma configuração positiva – pela qual é possível a integração e permanência nos quadros de uma organização sindical – ou, ainda, negativa, uma vez que não obriga à filiação e ao pagamento de contribuições (BULOS, 2012).

Segundo dados fornecidos pelo Sindicato dos Comerciários, no ano de 2015 havia, até o mês de setembro, 1845 filiados. Contudo, no sistema de organização sindical brasileiro, o ato de filiação não se confunde com o fato de o indivíduo pertencer a uma determinada categoria profissional ou econômica. Para a filiação, deve haver a manifestação de vontade do trabalhador, e para fazer parte de uma categoria basta a prestação de serviços em favor de um empregador que desenvolva atividade preponderante em setor econômico específico e em uma delimitada área territorial (GARCIA, 2012).

Assim, mesmo sem estarem filiados, os empregados e os empregadores fazem parte das categorias profissionais e econômicas respectivas e, portanto, são destinatários dos direitos e deveres inerentes a elas, especialmente daqueles dispostos nos instrumentos normativos, como os acordos e convenções coletivas (GARCIA, 2012).

Essas explicações são necessárias porque o fato de um comerciário não estar vinculado ao sindicato não significa que não possa recorrer a ele para fazer valer os seus direitos.

Ainda, conforme dispõe o parágrafo 1º do artigo 477 da CLT, o pedido de demissão ou recibo de quitação de contrato de trabalho que tenha perdurado por mais de um ano deve ser feito com a assistência do Sindicato ou no Ministério do Trabalho, para que tenha validade, o que também independe da filiação.

O Sindicato dos Comerciários que forneceu os dados para a presente pesquisa, como se demonstrou, contava, em setembro de 2015, com 1845 filiados. De acordo com dados do Registro Anual de Informações Sociais – RAIS, consultados no *site* do Ministério do Trabalho, pelo Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho – PDET (PDET/RAIS), o município em que foi realizada a pesquisa contava, em dezembro de 2015, com um total de 82.146 empregos formais, divididos em oito setores de atividade econômica. O comércio era responsável por 17.828 e, portanto, em 2015 10,35% dos trabalhadores do comércio eram filiados ao Sindicato.

Contudo, como explicado anteriormente, a filiação não é condição para que o comerciário recorra ao sindicato para requerer orientações sobre direitos trabalhistas, assistência na homologação da rescisão ou quitação do contrato de trabalho ou, ainda, para requerer patrocínio em causas trabalhistas.

a) Categoria econômica – as empresas

A presente pesquisa contempla a categoria profissional dos comerciários. Contudo, conforme já se demonstrou, há correspondência entre a categoria profissional e a categoria econômica e, muitas vezes, o que define o enquadramento em determinada categoria profissional é a atividade preponderante desempenhada pela empresa para a qual o trabalhador presta serviços.

O setor econômico do comércio abrange, como vimos no quadro de ocupação e atividade do anexo do art. 577 da CLT, o comércio atacadista, o comércio varejista, os agentes autônomos do comércio, o comércio armazenador e, ainda, empresas ligadas a serviços, como turismo, alimentação, saúde, diversão, entre outras.

Além do quadro anexo ao art. 577 da CLT, existe um instrumento de padronização dos códigos de atividade econômica em âmbito nacional, a Classificação Nacional das Atividades Econômicas – CNAE, oficializada pela Comissão Nacional de

Classificações – CONCLA, nº 01, de 04 de setembro de 2006, e nº 02, de 15 de setembro de 2006 (RESOLUÇÕES CONCLA).

A atividade do comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas está classificada na seção G da CNAE. Abrange, tanto o comércio e reparação de veículos automotores, quanto o comércio atacadista e varejista. Para cada ramo de atividade comercial é atribuído um código que o identifica, conforme estrutura apresentada no sítio eletrônico do IBGE (CNAE/IBGE).

O comerciante emprega sua força de trabalho para empresas que têm sua atividade no setor econômico do comércio, conforme o quadro anexo da CLT e do código CNAE. Essa "[...] atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços", é o que se chama de empresa, e "[...] pode ser exercida pelo empresário individual ou pela sociedade empresarial" (SANTOS, 2012, p. 27). Contudo, a categoria econômica está comumente correlacionada às pessoas jurídicas.

As pessoas jurídicas atuantes no comércio podem se organizar em sociedades, as quais podem se constituir de variadas formas, disciplinadas nos artigos 1.039 a 1.092 do Código Civil. Algumas das espécies societárias ali previstas são reguladas em leis específicas, como é caso da sociedade anônima (Lei 6.404/1976). As principais diferenças entre elas estão no modo de formação do nome e na forma de responsabilidade dos sócios com relação às obrigações societárias (SANTOS, 2012).

As empresas do setor econômico do comércio podem se constituir sob qualquer uma das formas ali previstas. Deve ser feita a inscrição no Registro Público de Empresas Mercantis (art. 967 do Código Civil), realizada pela Junta Comercial, para que a empresa esteja regular (RAMOS, 2012).

A Lei Complementar 123, de 2006, instituiu o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte, regulamentando o art. 179 da Constituição Federal, para dispensar tratamento diferenciado a essas empresas, "[...] visando a incentivá-las pela simplificação de suas obrigações administrativas, tributárias, previdenciárias e creditícias, ou pela diminuição ou redução destas por meio de lei". O art. 3º da referida Lei Complementar assim as define:

Art. 3º Para os efeitos desta Lei Complementar, consideram-se microempresas ou empresas de pequeno porte, a sociedade empresária, a sociedade simples, a empresa individual de responsabilidade limitada e o empresário a que se refere o art. 966 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), devidamente registrados no Registro de Empresas Mercantis ou no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, conforme o caso, desde que: I - no caso da microempresa, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais); e II - no caso da empresa de pequeno porte, aufera, em cada ano-calendário, receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 3.600.000,00 (três milhões e seiscentos mil reais).

Assim, com as exceções do § 4º do art. 3º, em comento, e desde que atendidos os requisitos legais, a empresa pode enquadrar-se como uma das duas hipóteses acima e gozar dos benefícios a elas conferidos.

Por fim, em 2011 foi sancionada a Lei 12.441/2011, que alterou o art. 44, inciso IV do Código Civil, para criar uma nova figura jurídica: a empresa individual de responsabilidade limitada, conhecida por EIRELI (RAMOS, 2012).

Nessa pesquisa observou-se que os empregadores do comércio constituem-se nos seguintes tipos societários: Sociedade Anônima (S.A.), Empresa Limitada (LTDA.), EIRELI, Micro-empresa (ME) e Empresa de Pequeno Porte (EPP). Estas últimas podem se combinar com o tipo de responsabilidade limitada, constituindo-se como LTDA-ME ou LTDA-EPP. Observou-se, ainda, a presença de empregadores pessoas físicas.

No início da pesquisa tinha-se por hipótese que as MEs e EPPs, por serem menores que as Limitadas puras e as Sociedades Anônimas, mesmo com as vantagens que lhes eram conferidas, violavam mais recorrentemente os direitos trabalhistas de seus funcionários, o que se esperava constatar também no setor do comércio.

Das empresas acionadas judicialmente pelos comerciários, verificou-se que aquelas formadas sob a forma de ME e EPP puras ou associadas à forma LTDA. ou EIRELI representam um número significativo o que, em tese, confirmaria a hipótese levantada.

Todavia, há que se considerar que esse dado isolado não se mostra hábil a confirmá-la, constituindo-se apenas em indício. Isso porque outros fatores são importantes na definição de uma empresa como de grande, médio ou pequeno porte, como exemplo, o valor de seu capital social. Além disso, o enquadramento da empresa como ME ou EPP pode ser alterado, desde que atenda aos requisitos legais, podendo ser desenquadrada do mesmo modo.

Há que se considerar também que, embora se saiba que em janeiro de 2016 eram 4.408 estabelecimentos atuantes no setor do comércio, não foi feito um levantamento da porcentagem dos tipos societários, o que influenciaria no resultado, caso se constatasse que a maior parte das empresas do setor econômico do comércio é de pequeno e médio porte.

Em que pesem as considerações acima, o fato é que, na amostra de 252 ações trabalhistas, 165 delas foram ajuizadas em face de empresas de pequeno porte e microempresas.

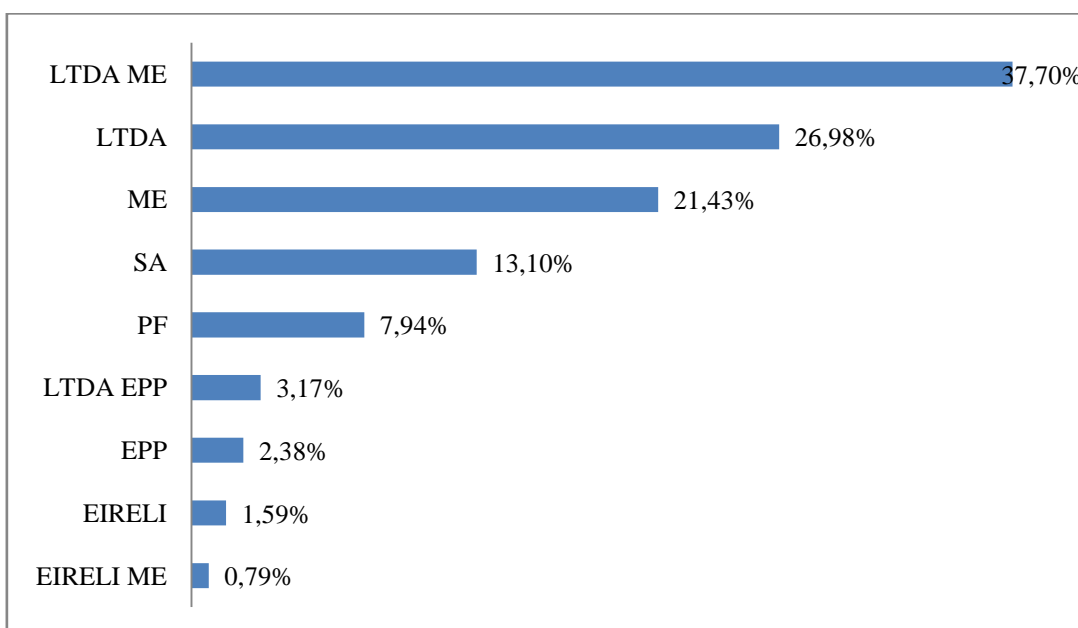


Figura 4. Distribuição dos tipos societários

Fonte: dados organizados pela autora.

A porcentagem ultrapassou os 100%, tendo em vista que algumas ações foram ajuizadas em face de mais de uma empresa ou em face de uma empresa e de seus sócios, pessoas físicas, o que recebe, no direito processual, o nome de litisconsórcio passivo, ou seja, situação em que há mais de um réu no polo passivo da ação (NEVES, 2012).

Nas ações em que foi observado o litisconsórcio, no caso de grupo econômico, havia o pedido de reconhecimento de responsabilidade solidária pelas dívidas trabalhistas, e, no caso de terceirização, o pedido de responsabilidade subsidiária.

As pessoas físicas demandadas judicialmente eram, em grande parte, sócias nas sociedades empresárias que respondiam ao processo, participando como litisconsortes. No entanto, três ações foram ajuizadas apenas em face de pessoa física e, ainda, não guardavam

relação com a atividade de comércio. Eram duas cuidadoras e uma empregada doméstica, que demandaram em face de seu empregador doméstico e com a assistência do sindicato do comércio. Isso se deu porque, tendo em vista que não há no município um sindicato que represente a categoria dos empregados domésticos, o sindicato do comércio prestou a assistência para que não ficassem desamparados.

b) Categoria profissional – os comerciários – as funções exercidas

A categoria profissional dos comerciários, como acima se demonstrou, está relacionada à atividade preponderante da categoria econômica. Da mesma forma que há a CNAE, para classificar a atividade econômica, há a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, a qual, de acordo com descrição no sítio do IBGE:

[...] descreve e ordena as ocupações dentro de uma estrutura hierarquizada que permite agregar as informações referentes à força de trabalho, segundo características ocupacionais que dizem respeito à natureza da força de trabalho (funções, tarefas e obrigações que tipificam a ocupação) e ao conteúdo do trabalho (conjunto de conhecimentos, habilidades, atributos pessoais e outros requisitos exigidos para o exercício da ocupação) (CBO /IBGE).

No sítio do IBGE é possível fazer a busca do código do CNAE usando como palavra chave “comércio”. Para se encontrar o código da CBO, deve ser acessado o sítio eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego.

Ao se falar em trabalhador do comércio, ou comerciário, há uma tendência de se remeter às funções de vendedor e caixa, as quais são, de fato, muito recorrentes nesse setor econômico. Todavia, como se demonstrou, o que determina o enquadramento como comerciário não é apenas a atividade do trabalhador, mas a atividade da empresa. Assim, o frentista do posto de gasolina, que comercializa combustível, é comerciário, tanto quanto o balconista de estabelecimento comercial varejista.

Do mesmo modo, o açougueiro que faz os cortes das carnes e a faxineira que faz a limpeza dos estabelecimentos comerciais. Por esse motivo, verifica-se uma diversidade de funções relacionadas à profissão do comerciário, e todas elas fazem jus aos mesmos direitos trabalhistas constitucionais, legais e normativos.

Na presente pesquisa, na amostra de 252 comerciários verificou-se que 21,82% atavam-se como vendedores, e outras funções inerentes ao comércio de produtos, como

ajudante geral (7,14%), auxiliar/assistente administrativo (5,95%), caixa de supermercados (5,56%), atendente (3,57%) e balconista (3,17%). No entanto, encontrou-se a variedade de funções esperada.

Com efeito, são considerados comerciários, e foi verificada a sua presença na amostra estudada, aqueles que desempenham as seguintes funções: montador (7,1%), motorista (3,2%), açougueiro (2,8%), gerente (2,8%), marceneiro (2,4%), auxiliar de montagem (1,98%), auxiliar de vendas (1,19%), faxineira/empregada (1,59%) estoquista/separador de peças e conferente (1,19%), pintor (1,19%), secretária (1,19%), supervisor (1,19%). Ainda: técnico de eletrônica, repositor, projetista, operador líder, operador de telemarketing, operador de máquina, motoboy, mecânico, líder, jardineiro, esteticista, animal/tosador, encarregado, empacotador, cuidadora, auxiliar de comércio (todos com 0,79%, cada um).

E, por fim: técnico de instalação, subgerente, "sign maker", serralheiro, operador de galvanância, motofretista, locutor, frentista, fiscal de caixa, entregador, eletricista, controlador de acesso, contínuo, consultor de vendas, consultor de projetos, comprador, cobrador, bombeiro hidráulico, auxiliar de produção, auxiliar de marcenaria, auxiliar de loja, auxiliar de limpeza, auxiliar de escritório, auxiliar de cozinha, assistente de materiais, armador, alinhador, ajudante externo, ajudante de produção, ajudante de montador, ajudante de marceneiro (todos com 0,40% da amostra, cada um).

Esse dado é corroborado pela análise da pesquisa realizada junto ao Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, no portal eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego MTE, ao se fazer a busca no Estado de São Paulo, microrregião de São José dos Campos, município em que foi realizada a pesquisa, setor comércio, nível ocupacional, o resultado é a variação já apontada.

Segundo dados CAGED de 2015, foram admitidos, no comércio da cidade em que foi realizada a pesquisa, 2.356 comerciários na função de vendedores do comércio varejista, 665 operadores de caixa, 349 auxiliares de escritório, 319 repositores de mercadorias, 280 embaladores, entre outros. Mas também foram contratados padeiros (74), cozinheiros (37), vigilantes (30), confeitários (20), pintores de estruturas metálicas (8), vidraceiros (8), entre outros.

Ao anotar o contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, o empregador deve informar, quando possível, o código da CBO da função para a qual contratou o empregado e, ainda, anotar para qual sindicato será feita a contribuição anual obrigatória. Essas informações norteiam o trabalhador no momento em que precisa buscar orientações.

Na segunda fase da pesquisa, a qual, pela metodologia adotada, foi definida como qualitativa, investigou-se a percepção que o comerciário tem de sua categoria profissional, o seu histórico laboral e as funções que desenvolveu nesse setor. Foram estabelecidas correlações com os dados objetivos encontrados e os estudos teóricos realizados sobre o tema.

Os dados até o momento analisados indicam que o trabalhador do comércio no município em que foi realizada a pesquisa é geralmente jovem ou adulto jovem, com até 35 anos de idade, havendo isonomia na empregabilidade de homens e mulheres. Eles desenvolvem as mais variadas funções, sendo considerados como comerciários em virtude da atividade econômica de seu empregador, que pode ser de diferentes portes.

3.1.3 Análise do contrato de trabalho

a) A formação do contrato de trabalho e a importância de sua formalização

O contrato de trabalho é "[...] o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) coloca seus serviços à disposição de uma pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado (empregador), sendo estes serviços pessoais, não eventuais, onerosos e subordinados" (RESENDE, 2012, p. 248), e está disciplinado no art. 442 da CLT.

Embora possa ser firmado de forma verbal ou mesmo tácita, o empregador tem a obrigação administrativa de formalizar o contrato de trabalho, o que é feito pela anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS e pelo registro do empregado em livro, ficha ou sistema eletrônico, nos termos do *caput* do art. 29 e do art. 41, ambos da CLT (RESENDE, 2012).

Além de proceder à anotação do contrato de trabalho na CTPS do empregado e ao seu respectivo registro no livro, ficha ou sistema eletrônico, o empregador tem, ainda, a obrigação de comunicar a admissão (assim como a dispensa ou transferência) ao Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, por meio do Cadastro Geral de Empregados e

Desempregados (CAGED). Com isso, os órgãos governamentais têm meios de verificar a evolução do trabalho formal e implementar programas e medidas para o seu incentivo (SANTOS; MACHADO, 2015). Há ainda o cadastro da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS.

O registro do empregado é importante porque é o que garante ao trabalhador os direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego regida pela CLT. Ao registrar o empregado, o empregador tem a obrigação de fazer a sua inscrição junto à Previdência Social, com os devidos recolhimentos, bem como de depositar mensalmente o valor correspondente a 8% da remuneração do empregado em conta vinculada ao contrato de trabalho, que constitui o seu Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS (SANTOS; MACHADO, 2015).

O empregador que não registra o funcionário também não faz a sua inscrição junto ao Regime Geral da Previdência Social, nos termos do art. 17 da Lei 8.213/91 e do § 2º do art. 20 do Decreto n. 3.048/99 e, assim, deixa de recolher a parte da previdência que lhe cabe. Deixa, também, de depositar os valores referentes ao FGTS na conta vinculada ao contrato de trabalho na Caixa Econômica Federal.

Em decorrência disso, no período trabalhado sem registro o empregado não tem a qualidade de segurado da Previdência Social, não podendo requerer benefícios junto ao referido órgão. Além disso, como não são feitas as contribuições, não há contagem para efeitos de carência para percepção dos benefícios previdenciários, inclusive não entra no cômputo para o tempo de serviço para futuro direito à aposentadoria, o que traz prejuízos ao trabalhador.

O setor econômico do comércio é responsável pela geração de um número expressivo de postos de trabalho. No período 2011-2015 foram admitidos formalmente 52.145 trabalhadores apenas no município em que foi realizada a presente pesquisa, segundo dados obtidos junto ao CAGED, no portal do MTE.

Na amostra de 252 ações trabalhistas ajuizadas pelos comerciários no período acima indicado (2011-2015), verificou-se que apenas 66% dos trabalhadores tiveram o contrato de trabalho anotado de forma correta, na data em que iniciaram o labor, o que corresponde a aproximadamente 2/3 das ações. O 1/3 dos trabalhadores restante não teve o contrato anotado de forma regular. Desses, 19% dos trabalhadores laboraram por um período

sem o devido registro, e 15% sequer foram registrados. Para se chegar a essa porcentagem, foram tabuladas as seguintes informações a partir das ações analisadas: data de admissão, data de registro e ausência de registro.

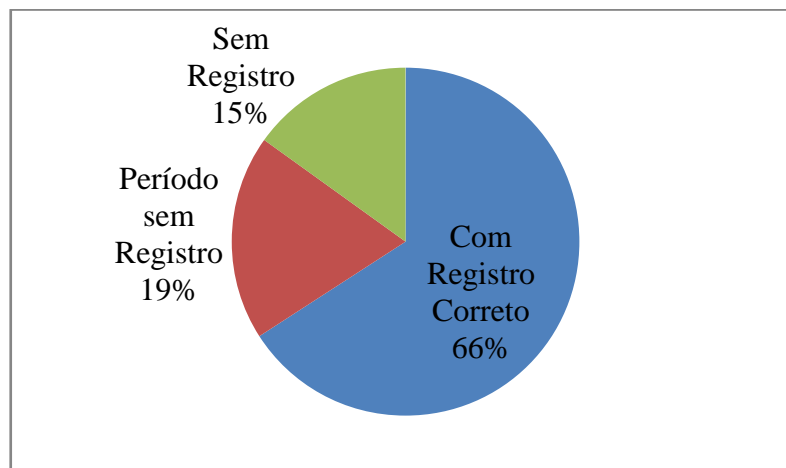


Figura 5. Regularidade do registro do contrato de trabalho em CTPS

Fonte: dados organizados pela autora.

Do exposto, depreende-se que, no comércio desse município, o trabalho informal é prática comum. Os trabalhadores ativam-se em diversas funções sem o registro inicial, e muitos deles permanecem assim até o fim do contrato de trabalho. Corrobora o achado acima o elevado número de pedidos formulados nas referidas ações referentes ao reconhecimento de vínculo empregatício e, também, de reconhecimento de período sem registro, que correspondem a 14,29% das ações e 17,46%, respectivamente.

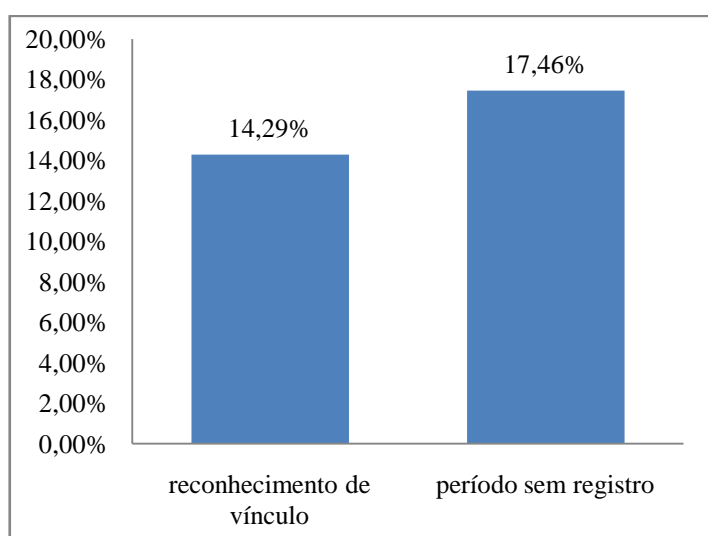


Figura 6. Porcentagem de pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego e de reconhecimento de trabalho por período sem registro em CTPS.

Fonte: dados organizados pela autora.

Do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício ou de período sem registro desdobra-se uma série de outros pedidos, que serão analisados posteriormente.

Na fase qualitativa da pesquisa investigaram-se os motivos que levam os comerciários a aceitarem a condição informal de trabalho, com análise à luz das teorias e estudos existentes, considerando também a atual situação econômica do país. Procurou-se apreender, ainda, se os trabalhadores percebem a ausência de registro do contrato de trabalho como uma violação a direitos trabalhistas e quais as suas consequências.

b) Duração do contrato de trabalho no comércio

Outro dado pesquisado foi o tempo de duração do contrato de trabalho do comerciário. Em consulta ao CAGED, no sítio eletrônico do MTE, verificou-se que, em janeiro de 2016, no município em que foi realizada a presente pesquisa havia 4.408 estabelecimentos no setor econômico do comércio. No período 2011-2015 o mesmo setor admitiu 52.145, contudo demitiu 51.979 trabalhadores, o que indica a alta rotatividade de emprego.

Na análise anual, verificou-se que em 2015 foram 8.010 admissões e 8.953 demissões (variação de -943). Em 2014, foram 10.433 admissões e 10.651 demissões (-218); em 2013, 11.677 admissões e 11.882 demissões (-205); em 2012, 11.740 admissões e 10.794 demissões (946); e, em 2011, 10.285 admissões e 9.699 demissões (586).

Percebe-se que a rotatividade sempre esteve presente. Todavia, até 2012 o setor mais admitia do que demitia. A partir de 2013, o nível de desemprego no setor vem crescendo.

Na amostra analisada, percebeu-se que 23% dos contratos de trabalho (um número expressivo) terminaram antes de 6 meses de duração, e 20% duraram de 6 meses a 1 ano, porcentagens que, somadas, chegam a 43% dos contratos. Os contratos de duração de 1 a 2 anos perfazem 26%. Analisando a figura abaixo, nota-se que aproximadamente 2/3 dos contratos de trabalho dos comerciários tiveram a duração de até 2 anos, o que é mais um indício da rotatividade existente nesse setor.

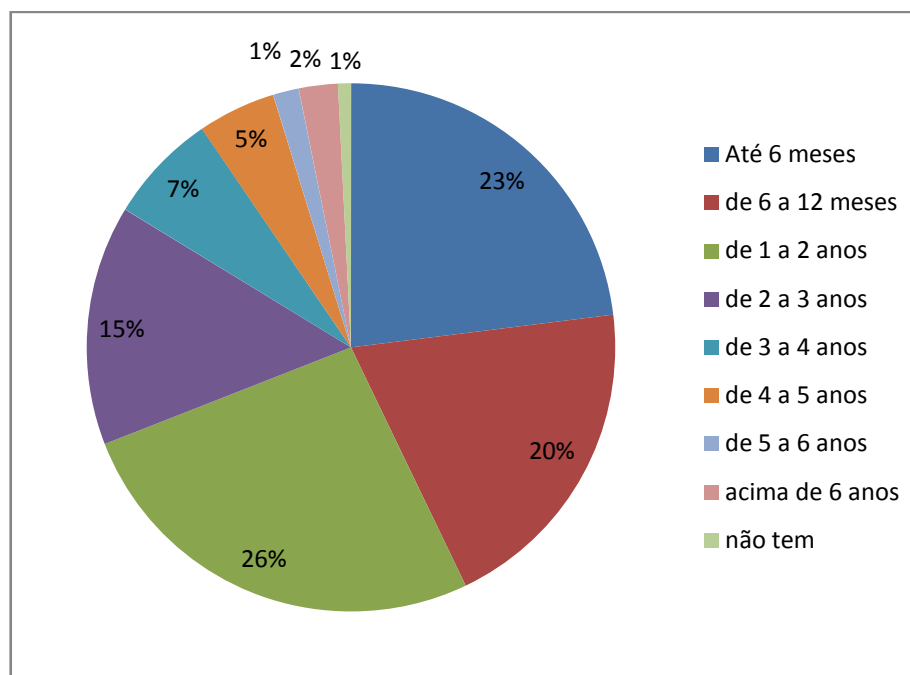


Figura 7. Tempo de duração do contrato de trabalho

Fonte: dados organizados pela autora.

A duração do contrato de trabalho inferior a 6 meses pode estar associada à sazonalidade existente no comércio que, em períodos em que se espera um número maior de vendas, contrata trabalhadores por prazo determinado, com duração de até 3 meses. Todavia, a duração de 6 meses a 2 anos não pode ser enquadrada na hipótese acima levantada.

Supõe-se também que esse achado pode estar relacionado ao fato de que, para trabalhar no comércio, em tese, não há necessidade de qualificação especial, sendo este o primeiro emprego de muitos jovens que procuram condições financeiras para continuar os estudos e buscar emprego em outras áreas.

c) O tipo de rescisão do contrato de trabalho

Um dos princípios que norteiam o direito do trabalho é o da continuidade da relação de emprego, o qual "[...] propõe como regra geral o contrato trabalhista por tempo *indeterminado*, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia" (DELGADO, 2012, p. 205). Assim, em não havendo disposições em contrário, o contrato de trabalho é estabelecido por prazo indeterminado, constituindo-se em exceções os contratos a termo. Estes, segundo Delgado (2012, p. 205),

[...] somente podem ser pactuados nas estritas hipóteses franqueadas por lei. Hoje, no Direito brasileiro, são cinco essas hipóteses. As três mais frequentes estão previstas no art. 443 da CLT (trata-se de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; ou de atividades empresariais transitórias; ou, ainda, de contrato de experiência). A seu lado, há o grupo de situações direcionadas por leis especiais a certas profissões delimitadas, como ocorre com os artistas profissionais e também os atletas profissionais. Finalmente, há a hipótese da Lei 9.601, de 1988, que regulou o chamado contrato provisório de trabalho.

Em que pese o prazo do contrato de trabalho ser, em regra, indeterminado, em não convindo ao empregador ou ao empregado pode ser rescindido, o que pode se dar por diversos motivos. A formalização da rescisão pode ocorrer das seguintes formas: sem justa causa, por justa causa, por justa causa do empregador (rescisão indireta), por pedido de demissão do empregado, pelo término do prazo estipulado, pela morte do empregado ou extinção da empresa por fechamento ou falência (RESENDE, 2012).

Tendo em vista que o contrato de trabalho, em tese, deve vigorar por prazo indeterminado, o sistema jurídico brasileiro trouxe algumas garantias aos trabalhadores em situação de desemprego inesperado, o que ocorre na demissão sem justa causa. Assim, ao ser demitido, o trabalhador tem direito ao aviso prévio, que pode ser trabalhado ou indenizado, ao saldo de salário, décimo terceiro salário proporcional, férias integrais e proporcionais, acrescidas de um terço previsto na Constituição Federal, levantamento dos valores depositados no FGTS, recebimento de uma multa no importe de 40% sobre os valores depositados e, se preenchidos os requisitos legais, o direito de receber guias para efetuar o pedido de recebimento de seguro-desemprego (RESENDE, 2012).

Ocorre que, ao ser demitido por justa causa, nas hipóteses previstas no art. 482 da CLT, o trabalhador só tem direito ao saldo de salários e férias já adquiridas (simples ou vencidas). E, ao pedir demissão, tem direito ao saldo de salário, férias e décimo terceiro salário proporcional, pois se entende que ele não foi surpreendido pelo desemprego, devendo pré-avisar o empregador (RESENDE, 2012).

A rescisão indireta, por sua vez, é também conhecida como justa causa do empregador, pois nesse caso o empregador deixa de cumprir com as obrigações decorrentes do contrato de trabalho, o que é considerado como uma falta grave, ensejadora da rescisão. As condutas que permitem esse tipo de rescisão estão dispostas no art. 483 da CLT. A rescisão deve ser comunicada ao empregador e, caso não haja o cumprimento espontâneo do

pagamento das verbas devidas, deve ser feito o seu pedido de forma judicial, e, uma vez reconhecida e declarada, o trabalhador tem os mesmos direitos daquele que é demitido sem justo motivo (RESENDE, 2012).

Portanto, o tipo de rescisão é importante para que sejam determinados os direitos rescisórios e salariais devidos ao empregado. Na amostra estudada, constatou-se que o maior número de rescisões se deu sem justo motivo (61,51%). Contudo, a porcentagem de pedidos de rescisão indireta (12,70%) foi significativa, uma vez que o que enseja esse tipo de rescisão é o não cumprimento por parte do empregador de suas obrigações, como o pagamento de salário, anotação da CTPS, falta de depósito do FGTS ou recolhimento previdenciário, entre outros.

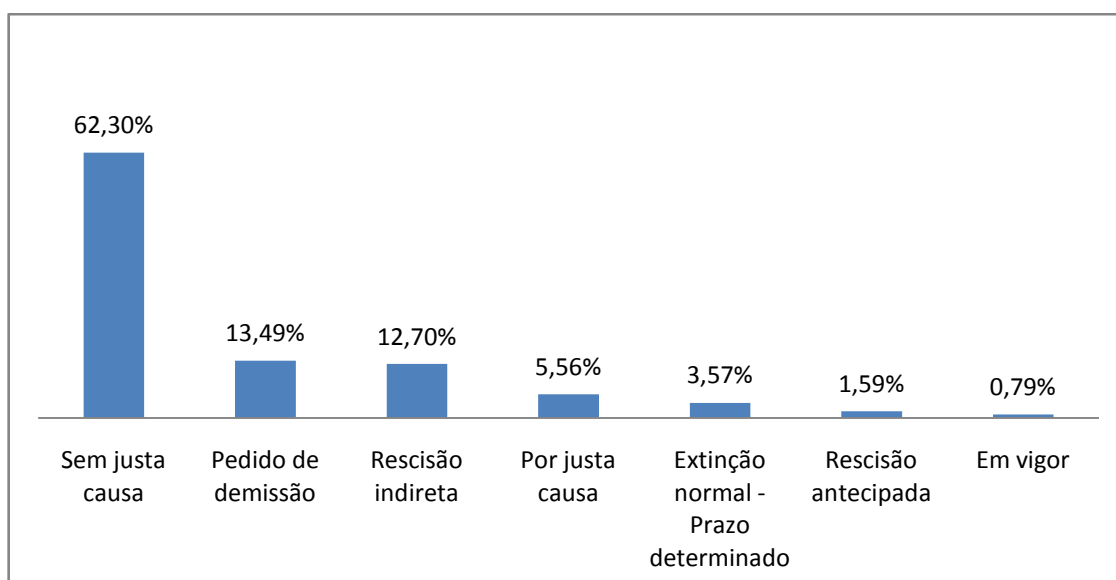


Figura 8. Distribuição das ações conforme o tipo de rescisão do contrato de trabalho

Fonte: dados organizados pela autora.

Outro dado significativo foi o número de pedidos de demissão (13,49%), o que, isoladamente, significaria apenas o desejo do empregado em rescindir o contrato para ativar-se em outro, ou para estudar, ou sem qualquer motivo relevante. Todavia, ao se comparar o gráfico acima com o abaixo apresentado, verifica-se que aqueles que tiveram o contrato rescindido por pedido de demissão, em grande parte (10,32%) pleitearam judicialmente a nulidade do referido pedido de demissão e, conseqüentemente, o reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho, sob a alegação de que foram levados ao pedido de demissão em virtude das atitudes patronais que violavam os seus direitos ou mitigavam a força de trabalho.

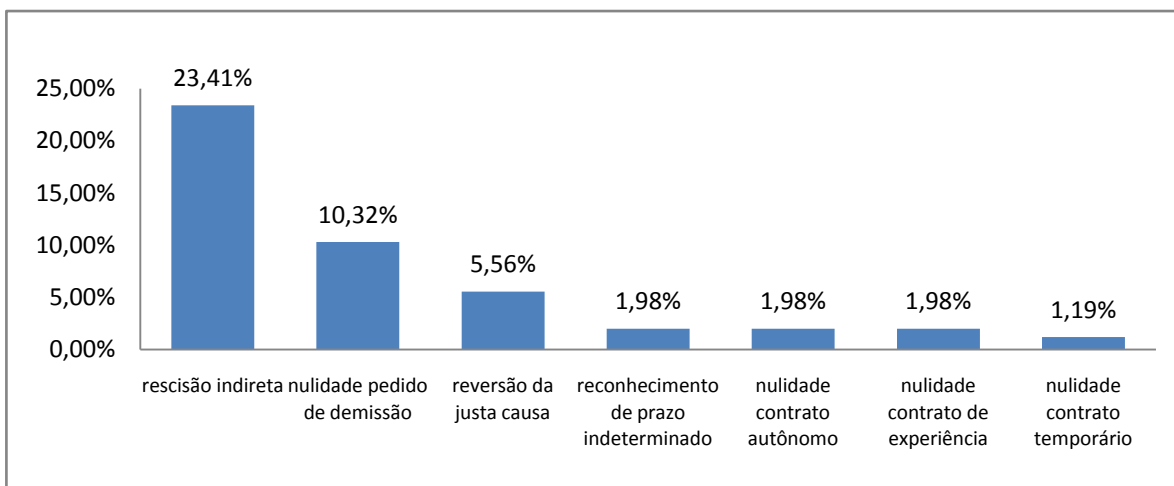


Figura 9. Pedidos referentes à forma de extinção do contrato de trabalho

Fonte: dados organizados pela autora.

Observa-se, ainda, que a totalidade dos trabalhadores que tiveram o contrato de trabalho rescindido por justa causa requereram a sua reversão judicialmente.

Tendo em vista que a rescisão sem justo motivo é a que assegura maiores direitos aos trabalhadores, na amostra analisada constatou-se que as ações ajuizadas, quase que em sua totalidade, questionam o tipo de rescisão quando diversa daquela (sem justa causa).

Assim, o pedido de nulidade do pedido de demissão, por exemplo, tem por desdobramento o pedido de pagamento complementar de verbas rescisórias, o pagamento da multa de 40% do FGTS e a guia para o seu levantamento, bem como expedição de guia para o requerimento de seguro-desemprego.

O pedido de reconhecimento de rescisão indireta do contrato de trabalho tem, por consequência, o pedido de pagamento de verbas rescisórias integrais, o pagamento da multa de 40% do FGTS e a guia para o seu levantamento, bem como expedição de guia para o requerimento de seguro-desemprego.

O pedido de reversão de justa causa tem, por consequência, o pedido de pagamento de verbas rescisórias complementares, o pagamento da multa de 40% do FGTS e a guia para o seu levantamento, bem como expedição de guia para o requerimento de seguro-desemprego.

3.1.4 O momento do ajuizamento da ação

As reclamações trabalhistas podem ser ajuizadas a qualquer momento, uma vez verificado o descumprimento das disposições constitucionais, legais e normativas que disciplinam a matéria. Todavia, o que se observa na prática advocatícia, e o que foi confirmado com os dados da presente pesquisa, é que as ações são ajuizadas após o término do contrato, provavelmente para que não haja retaliações dentro da empresa e para manter amistoso o relacionamento entre patrão e empregado

Na amostra analisada foram apenas dois casos em que o ajuizamento se deu enquanto o contrato de trabalho ainda estava em aberto, com a observação de que em um deles o contrato estava suspenso, pois o trabalhador estava afastado por motivo de doença, percebendo benefício previdenciário. Provavelmente a ação foi ajuizada para evitar a prescrição de direitos.

Prescrição, segundo MATIELLO (2011, p. 152), é a "[...] perda da pretensão decorrente de um direito, e, por conseguinte, do próprio direito e de todo o seu aparato defensivo, em consequência do seu não exercício ou uso durante determinado espaço de tempo previsto em lei".

No direito do trabalho são dois os principais tipos de prescrição que podem ocorrer, usualmente chamadas de "prescrição bienal" e "prescrição quinquenal", ambas com previsão no art. 7º, XXIX da CF, que disciplina o direito de ação "[...] quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato".

Portanto, uma vez extinto o contrato de trabalho, inicia-se o prazo prescricional de dois anos para o ajuizamento de ação trabalhista, podendo ser reclamados direitos retroativos a cinco anos. RESENDE (2012, p. 912) explica que são contados "[...] dois anos PARA A FRENTE, a partir da extinção do contrato de trabalho, e então cinco anos PARA TRÁS, a partir da data do ajuizamento da ação".

Dos dados relativos ao contrato de trabalho, as principais constatações referem-se à significativa rotatividade nos postos de trabalho do comércio, acompanhada de um aumento do índice de desemprego de modo geral, que se refletiu no setor. A informalidade e

irregularidades na formação do contrato de trabalho dos comerciários do município em que foi realizada a pesquisa é recorrente, bem como situações de rescisão por motivos contestáveis. Ainda que muitas violações ocorram no momento do fim do contrato de trabalho, é certo que, nos casos em que há violações durante o contrato, os trabalhadores não reclamam por reparação, postergando essa atitude para o momento do término do contrato.

3.1.5 Os direitos trabalhistas

Para subsidiar as análises que se seguirão, fazem-se necessárias algumas observações sobre direitos trabalhistas. Eles são integrantes da segunda geração de direitos fundamentais, que recebem o nome de direitos sociais e que abrangem, além do direito do trabalho, o direito à seguridade social, em suas vertentes da saúde, assistência social e previdência social, o direito à educação, cultura, lazer, segurança e moradia, direito da família, da criança, do adolescente e do idoso, e direito de grupos, tutelados nos artigos 6º a 11 da Constituição Federal de 1988 (BULOS, 2012).

Bulos (2012, p. 421), ao tratar dos direitos sociais, assim os define:

[...] são aqueles que sobrelevam a esfera particular, para alcançar o todo, numa visão de generalidade e conjunto. A sua compreensão deflui – com pujança e intensidade – sempre que for confrontado um interesse individual com um metaindividual, e vice-versa. Por isso, funcionam como lídimas liberdades ou prestações *positivas*, vertidas em normas de cunho constitucional.

Esses direitos exigem, como se verificou na definição de Bulos, uma prestação positiva do Estado, que deve empregar meios para amparar os menos favorecidos "[...] proporcionando-lhes condições de vida mais decentes e condignas com o primado da igualdade real" (Bulos, 2012, p. 420).

Esses direitos são disciplinados principalmente pela Constituição Federal, por normas de tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil e por leis infraconstitucionais, os quais são indisponíveis e formam o que Delgado (2012, p. 115) chama de "[...] *patamar civilizatório mínimo* que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, *caput*, da CF/88)".

O art. 7º da Constituição Federal é a principal norma trabalhista, dispondo em seus incisos os direitos mínimos do trabalhador. Destacam-se, por serem pertinentes a este estudo, os que estão apresentados no Quadro 2.

Direito	CF/88, art. 7º
Seguro-desemprego	inciso II
Fundo de garantia por tempo de serviço	inciso III
Salário mínimo	inciso IV
Piso salarial	inciso V
Irredutibilidade de salário	inciso VI
Décimo terceiro salário	inciso VIII
Adicional noturno	inciso IX
Salário-família	inciso XII
Jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 semanais	inciso XIII
Horas extras - mínimo 50%	inciso XVI
Repouso semanal remunerado	inciso XV
Férias acrescidas de 1/3	inciso XVII
Licença gestante - 120 dias	inciso XVIII
Licença paternidade	inciso XIX
Aviso prévio	inciso XXI
Redução de riscos inerentes ao trabalho	inciso XXII
Adicional de insalubridade e periculosidade	inciso XXIII

Quadro 2. Direitos trabalhistas dispostos no art. 7º da CF/1988

Todas as normas infraconstitucionais devem respeitar as disposições da Carta Magna. A CLT, lei que consolidou em um único texto diversas leis esparsas que versavam sobre direitos trabalhistas, é anterior à CF de 1988, pois foi sancionada em 1943. Assim, as normas que não eram compatíveis com a CF não foram recepcionadas e perderam a vigência, a exemplo da previsão do adicional de horas extras em no mínimo 20% a mais do que o valor da hora normal, previsto no § 2º do art. 59 da CLT. No entanto, ela ainda é considerada a principal lei infraconstitucional na seara trabalhista, regulamentando os direitos elencados na CF.

São, ainda, fontes importantes do direito trabalhista as convenções e acordos coletivos, que "[...] criam normas jurídicas a partir da intervenção direta dos destinatários das mesmas, no caso o sindicato dos trabalhadores e o polo do empregador, representado ora por seu sindicato (convenção coletiva de trabalho), ora por uma ou mais empresas (acordo coletivo de trabalho)" (RESENDE, 2012, p. 8-9), interessando, assim, a categorias específicas.

3.1.6 Dados que não foram computados e analisados

Na presente pesquisa, os pedidos de multa de 40% do FGTS, expedição de guia de levantamento do FGTS e para requisição do seguro-desemprego não foram computadas, pois em todos os processos em que se discutia o tipo de rescisão eles eram formulados.

Outros pedidos não computados foram os relativos ao pagamento de multas previstas no artigo 477, parágrafos 6º e 8º e artigo 467 da CLT, constantes em quase a totalidade das ações, uma vez que, ao pleitear o pagamento de verbas rescisórias ou diferenças das verbas, ou mesmo reflexos nas verbas em virtude de pedido de integração do valor pago a título de horas extras, salário pago por fora ou diferença salarial nas verbas rescisórias, as multas eram pleiteadas.

Do mesmo modo, os pedidos de pagamento de multas previstas em Convenção Coletiva de Trabalho, porque em todas as ações em que se requereu o pagamento de pagamento de horas nos domingos e feriados em conformidade com cláusulas normativas, as multas também foram pleiteadas.

A responsabilidade solidária e subsidiária de empresas em litisconsórcio passivo também não foi computada, pois não representou violação direta a direitos trabalhistas, mas discutia-se a forma de responsabilidade pelo pagamento das verbas devidas ao trabalhador.

Por fim, nos termos do entendimento sumulado do TST, “Em caso de assistência judiciária sindical [...], os honorários advocatícios assistenciais são devidos entre o mínimo de dez e o máximo de vinte por cento sobre o valor da condenação, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa (CPC de 2015, art. 1072, inc. III)”(TST, Súmula 219, V). Assim, o pedido de condenação ao pagamento dos honorários do advogado foi feito na totalidade das ações e, por este motivo, também não foram computados.

3.1.7 Os pedidos formulados e as violações alegadas

Na amostra de 252 ações trabalhistas ajuizadas no período 2011-2015, constatou-se que os pedidos mais recorrentes foram: a) pagamento de verbas rescisórias integrais (57,14%) e parciais (23,81%); b) pagamento e integração do valor das horas extras à remuneração com reflexos nas demais verbas (56,35%) e pagamento de horas como se extras

fossem pela ausência de intervalos intrajornadas (25,79%); c) indenização por danos morais (55,56%); d) pagamento dos valores de FGTS parciais (36,11%) e integrais (25,79%); e) diferenças salariais (28,17%); f) reconhecimento de vínculo de emprego (14,29%) e período sem registro (17,46%); g) acúmulo de função (12,70%); e h) integração dos valores de comissão recebidos à remuneração com reflexo nas demais verbas (11,11%), o que pode ser verificado no gráfico abaixo, que organiza, de forma crescente, os pedidos mais recorrentes.

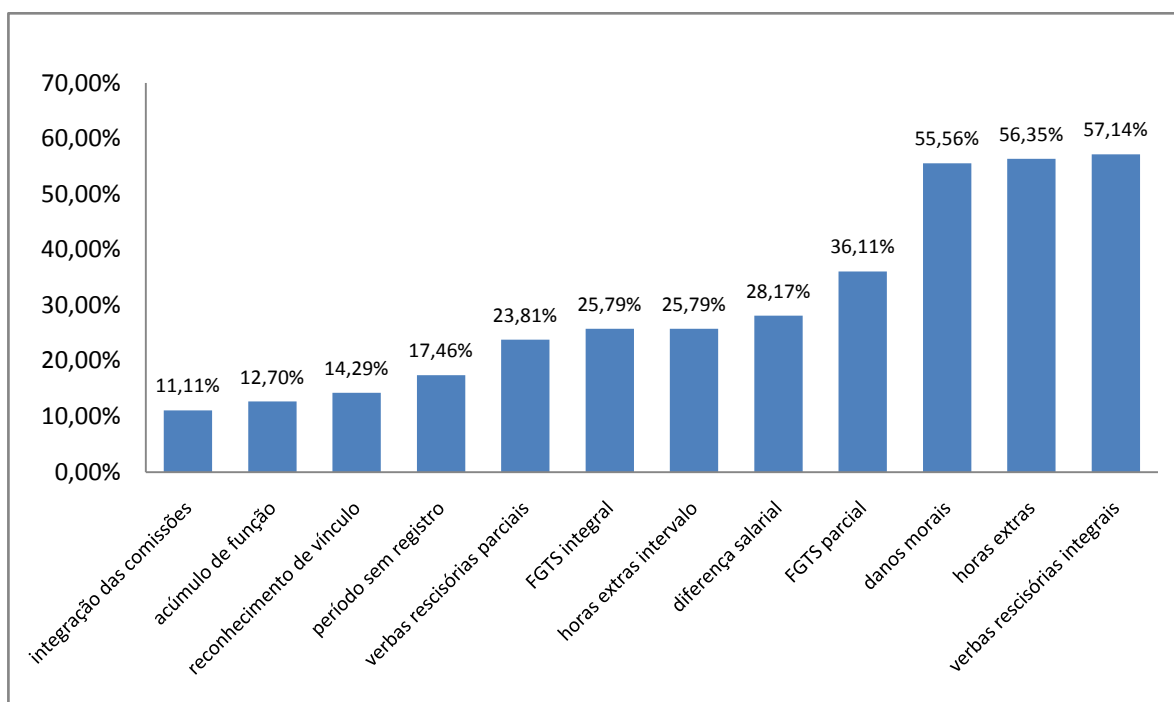


Figura 10. Pedidos mais frequentes nas ações trabalhistas dos comerciários

Fonte: dados organizados pela autora.

Na sequência deste texto, uma breve explicação sobre cada um dos pedidos.

a) Pedido de pagamento de verbas rescisórias

As verbas rescisórias são aquelas "[...] pagas ao empregado quando da extinção do contrato de trabalho, como saldo de salários, o décimo terceiro salário proporcional, as férias (vencidas, simples e proporcionais) etc." (RESENDE, 2012, p. 612). As rubricas que serão recebidas dependerão do tipo de rescisão do contrato de trabalho, como já se demonstrou no item 3.1.3, letra "c".

Nesta pesquisa, incluiu-se, no rol de verbas rescisórias, o pedido de aviso prévio indenizado, levantamento de FGTS e pagamento de multa de 40% sobre o valor depositado do

FGTS e expedição de guias para requerimento de seguro-desemprego, quando aplicáveis ao pedido correspondente.

Observou-se que mais da metade das ações trabalhistas ajuizadas pelos comerciários pleiteiam o pagamento integral das verbas rescisórias. Constatou-se que muitos comerciários demitidos sem justo motivo não receberam nenhum valor rescisório, o que ensejou também a aplicação da multa prevista nos parágrafos 6º e 8º do art. 477 da CLT, pelo não pagamento das referidas verbas no prazo legal.

O pedido de rescisão indireta também tinha, por consequência, o pedido conjunto de pagamento das verbas rescisórias integrais. Já nos pedidos de reversão do pedido de justa causa, ou de nulidade de pedido de demissão, foi verificado que o mais comum foi o de complementação das verbas rescisórias.

Esse tipo de violação – o não pagamento de verbas rescisórias – ocorre apenas quando o contrato de trabalho já foi extinto, não restando alternativa ao comerciário senão a via judicial, para que o direito seja implementado.

b) Pedido de pagamento de horas extras

Embora a Constituição Federal tenha limitado a jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 semanais (art. 7º, inciso XIII), o trabalho em sobrejornada é prática comum em todos os setores econômicos, o que também é observado no comércio, sem, contudo, a devida contraprestação, o que ensejou elevado número de pedidos neste sentido (56,35%).

Ainda, com previsão no art. 51 da CLT, há a possibilidade de instituição de banco de horas, com o escopo de compensar horas trabalhadas sem o pagamento do adicional, o que é disciplinado também na cláusula 14 da CCT 2015/2016. Todavia, existem regras que devem ser respeitadas para a sua instituição. Em 3,17% das ações, houve o pedido de nulidade do banco de horas, tendo em vista o desrespeito às referidas normas, o que ensejou, conseqüentemente, o pedido de pagamento de horas extras referentes àquelas não compensadas e laboradas além da jornada estipulada constitucionalmente.

Com relação aos intervalos intrajornadas, houve desrespeito regular, relacionado à supressão de parte do horário previsto para alimentação e descanso ou à supressão total do intervalo em determinados dias da semana, como nos sábados e feriados, com um total de

25,79% de pedidos para o pagamento das horas suprimidas com o adicional de horas extras, conforme legislação vigente.

c) Pedido de indenização por danos morais

O pedido de indenização por danos morais foi recorrente nas ações analisadas pois, como se demonstrou acima, os direitos trabalhistas são indisponíveis e constituem um "patamar civilizatório mínimo", expressão cunhada pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (2012). Em não sendo respeitados os referidos direitos, entende-se que a dignidade da pessoa humana é ferida, nascendo o direito de reparação pecuniária.

Observa-se que a fundamentação do pedido de indenização apareceu associada ao descumprimento das obrigações patronais, especialmente ao não pagamento das verbas rescisórias e, também por esse motivo, apareceu com bastante frequência (55,56%). O assédio moral foi outro fundamento observado para o pedido a esse título. Todavia, nesta pesquisa não se quantificou e tabulou os diversos fundamentos do pedido de indenização por dano moral, pois consistem em teses e argumentos muito particulares, o que se distanciava da tabulação objetiva que se pretendeu, bem como do tema central da pesquisa.

d) Pedido de depósitos de FGTS

A ausência de depósito do valor referente ao FGTS também representou porcentagem expressiva nos pedidos das ações trabalhistas. Ocorre que os valores depositados a título de FGTS só podem ser levantados no momento da rescisão sem justa causa, ou em algumas outras hipóteses previstas na Lei 8.036/90, por exemplo, para comprar um imóvel. Por esse motivo, empregadores que passam por dificuldades financeiras, para não deixar de pagar os salários dos empregados deixam de depositar os valores fundiários, o que pode explicar o percentual de 36,11% de pedidos de depósito do FGTS parcial (de alguns meses ou períodos). Outra hipótese é o trabalho por período sem registro, em que não são efetuados os depósitos.

A falta de depósito integral normalmente está associada à ausência de registro em CTPS durante todo o pacto laboral. O pedido de depósito integral, portanto, está presente na totalidade das ações em que se pleiteia o reconhecimento de vínculo empregatício. Em alguns

casos, contudo, mesmo com o registro o empregador deixou de efetuar os depósitos. Assim, o referido pedido apareceu em 25,79% das ações.

e) Pedido de diferença salarial

Com relação à diferença salarial, foram computados os casos em que houve reajuste do piso da categoria sem a devida contraprestação do empregado e, ainda, os casos em que o comerciário recebia, durante todo o contrato, valor inferior ao devido, em relação ao piso à função exercida (28,17%).

Outro pedido que apareceu com certa frequência foi o de diferença salarial por acúmulo de função (12,70%). Não há uma lei específica que garanta esse direito, mas pode ser utilizada, por analogia, a lei dos radialistas (Lei 6.615/78) para se pleitear valor adicional ao salário pelo exercício de mais de uma função em benefício do empregador.

O acúmulo de função ocorre quando o empregado desempenha funções que não são compatíveis entre si, sendo uma delas diversa da anotada em sua CTPS. O empregador se exime, nesses casos, de contratar outros funcionários, sobrecarregando o funcionário que acumula as funções sem a contraprestação devida.

Em todos os casos de pedidos de diferenças salariais, deve haver os reflexos nas demais verbas e direitos. Isso significa aumento proporcional nos décimos terceiros salários, férias, depósitos do FGTS, etc.

f) Outros pedidos

A categoria dos comerciários apresenta algumas particularidades e, portanto, nas Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) são negociados direitos e garantias específicos a essa classe. Uma das peculiaridades do trabalho no comércio é a possibilidade de labor de forma frequente aos sábados, domingos e feriados, especialmente em virtude de trabalhos em *shopping centers*.

Por esse motivo, as CCT normatizaram direitos específicos a essa classe trabalhadora, que é o pagamento do acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora trabalhada nos feriados e, ainda, a concessão de descanso compensatório em até 30 (trinta)

dias (cláusula 48 da CCT 2015/2016). O não pagamento do adicional ou a não concessão do descanso, enseja o pagamento de multa prevista nas CCT.

Outra particularidade da categoria é a faculdade concedida aos estabelecimentos para funcionamento aos domingos, devendo, para tanto, organizar e observar uma escala de revezamento, a qual, em não sendo respeitada, enseja o pagamento de multa normativa (cláusula 49 da CCT 2015/2016).

Ainda, para os dias trabalhados em domingos e feriados, o comerciário faz jus a um valor fixo para alimentação.

Embora em menor porcentagem, os pedidos decorrentes da não observância dos três direitos acima referidos foram verificados em 9,92%, 10,32% e 8,73% dos casos, respectivamente, números que não podem ser desconsiderados, especialmente se for considerado que, provavelmente, os comerciários que pleitearam tais direitos são somente aqueles que trabalham no comércio varejista e, ainda, em estabelecimentos que funcionam nos referidos dias.

Outros direitos pleiteados que apareceram em menor quantidade foram o pagamento de adicionais de insalubridade (6,35%) e periculosidade (1,59%), estabilidade gestante (6,75%), estabilidade por doença/acidente ocupacional (3,17%), integração de salário pago por fora (6,35%) e o pedido de pagamento de férias dobradas devido a sua não concessão no prazo legal (9,13%).

Assim, a partir do levantamento e tabulação dos dados acima apresentados, conseguiu-se responder ao primeiro objetivo específico da pesquisa: identificar quais violações a direitos são mais frequentemente apontadas pelos comerciários. Verificou-se também que o mais significativo deles é o não pagamento de verbas rescisórias, de forma integral ou parcial. Essa violação, embora possa estar relacionada à falta de registro do contrato de trabalho, não prescinde dela e demonstra o grande desrespeito pelo trabalhador no momento da rescisão, o que enseja, geralmente, o pedido de indenização por danos morais.

Pelos pedidos, verificou-se também que o comerciário alega que, durante o contrato de trabalho labora em jornada extraordinária sem a devida contraprestação. Alega, ainda: ausência de intervalo para refeição e descanso, ou sua concessão parcial; ausência de depósito de FGTS (de forma parcial ou integral); não recebimento de diferenças salariais

devidas, normalmente referentes ao piso salarial da categoria; não registro de todo o contrato de trabalho ou parte do período; trabalho em acúmulo de funções; e, não integração do valor recebido a título de comissões em sua remuneração.

As violações acima apontadas, se analisadas em consonância com outros dados observados, como a grande quantidade de jovens e adultos jovens, a alta rotatividade nos postos de trabalho, com tempo de duração do contrato de trabalho reduzido, demonstram que o comércio é um setor que absorve a mão-de-obra, porém deixando à margem os direitos trabalhistas mínimos.

Como os comerciários percebem os seus direitos e essas violações acima identificadas é o foco da segunda fase da pesquisa, em que se procurou fazer essa análise no contexto de mudanças do mundo do trabalho.

3.2 Análise das narrativas

Na segunda fase da pesquisa, a que se denominou qualitativa, optou-se por adotar a metodologia da História Oral, com a utilização da técnica de entrevistas, seguindo um roteiro semiestruturado de perguntas e o método marxiano. Os sujeitos entrevistados foram selecionados dentre aqueles que ajuizaram ações trabalhistas com os pedidos de reparação de direitos mais comumente violados, segundo os dados estatísticos obtidos na primeira fase da pesquisa, a fase quantitativa.

A seleção foi feita de modo aleatório. O número original dos processos em que apareciam os pedidos mais frequentes foram apresentados à secretária do Sindicato, que entregou uma lista dos comerciários à pesquisadora. A partir dessa lista, a pesquisadora entrou em contato com os comerciários, convidando-os a participar da pesquisa. Aqueles que aceitaram, responderam, no decorrer das entrevistas, às seguintes perguntas: 1. Qual a sua trajetória como trabalhador do comércio? 2. Quais os direitos do trabalhador você identifica? 3. Quais direitos você considera que foram violados? 4. Quais motivos atribui para as violações? 5. Quais mudanças você considera que ocorreram no mundo do trabalho? 6. Por que recorreu ao Sindicato?

A análise das respostas a essas perguntas pautou-se em três grandes vetores, quais sejam: 1) o trabalhador do comércio e sua trajetória profissional, 2) os direitos trabalhistas e suas violações, e 3) as mudanças no mundo do trabalho. Procurou-se, assim, atender ao objeto da pesquisa e aos objetivos delineados.

3.2.1 O trabalhador do comércio e sua trajetória profissional

Considerando que o tema da pesquisa é a percepção do comerciário relativa a seus direitos e violações sofridas, procurou-se ouvi-lo, depois de traçar um perfil desse profissional a partir dos dados objetivos coletados, aproximando-se mais do objeto, na tentativa de chegar a sua essência, como propõe o método marxiano.

Quem é o comerciário? São homens e mulheres, normalmente jovens ou jovens adultos, que fazem o quê? Sempre trabalharam no comércio? Trabalham para quem? Como eles se percebem? Afinal, quem compõe a categoria dos comerciários?

Para tanto, como já explicado, utilizou-se a metodologia da história oral, a partir da investigação da história dessa categoria de trabalhadores do tempo recente e presente, utilizando-se relatos de cinco comerciários, representativos da referida categoria. Utilizou-se a pergunta norteadora: "Qual a sua trajetória como trabalhador do comércio?", a partir da qual buscou-se conhecer esse trabalhador e traçar alguns pontos em comum e também de análise, que, após a entrevista, foram categorizados da seguinte forma: a) o trabalhador do comércio e consciência de classe e categoria; b) o comércio como "porta de entrada" no mercado de trabalho.

Para contextualizar a análise realizada, optou-se por fazer um breve resumo das histórias profissionais relatadas, que seguem na sequência, em ordem cronológica de idade dos entrevistados.

A experiência de Benedita

Benedita foi uma das primeiras pessoas a ser contatada pela pesquisadora. Mostrou-se interessada sobre o assunto e prontamente aceitou o convite, sendo necessários apenas alguns ajustes de horários. Preferiu ir ao escritório profissional da pesquisadora,

chegando pontualmente no horário marcado, no dia 12/08/2016. Durante a entrevista, prestou muita atenção às perguntas e procurou responder do melhor modo possível.

Ao ser questionada sobre as suas experiências profissionais, quando, onde e como começou a trabalhar, ela explicou que o primeiro trabalho não foi bem um emprego, mas um "estágio", quando tinha quinze anos, como auxiliar de classe na escola em que sua mãe trabalhava, responsabilizando-se pela condução de crianças aos banheiros. Trabalhou lá, sem registro, por mais ou menos três meses. Depois, só voltou a trabalhar aos dezoito anos, dessa vez no comércio, em uma loja no shopping, permanecendo ali apenas um mês, também sem registro.

Após dois meses desse último trabalho, foi contratada como vendedora em outra loja no shopping e foi promovida a gerente em dezembro do mesmo ano (2014). No início do ano o dono da loja começou a se ausentar, a não repor mercadorias, não pagar salários nem fornecer o vale-transporte às funcionárias. Contatado por diversas vezes, prometeu ir à loja para conversar, mas desapareceu.

Benedita e as demais funcionárias foram orientadas a procurar o sindicato e ajuizaram ação trabalhista para receber os direitos que lhes eram devidos, inclusive os rescisórios. Foi nessa ocasião que ela descobriu que, embora o empregador tenha ficado com sua CTPS, não efetuou o devido registro, não lhe devolveu o documento e, ainda, não fez os depósitos de FGTS. O processo ainda está em andamento, com a observação de que o empregador não foi encontrado para responder à ação. A petição inicial dessa ação foi analisada na parte objetiva desta pesquisa.

Benedita trabalhou, ainda, por alguns meses em outra loja, também como vendedora, e depois foi empregada em um escritório de administração. No entanto, vencido o prazo de experiência, o contrato formal foi rescindido e a baixa foi anotada em sua CTPS, mas ela continuou a trabalhar em favor do escritório por mais cinco meses, sem registro. Contra esse escritório ela não ajuizou ação trabalhista.

Atualmente não trabalha, pois está se preparando para ingressar no ensino superior, no curso de Medicina Veterinária.

A experiência de Francisca

Francisca respondeu ao contato da pesquisadora com muita educação. Explicou que estagiava e estudava, o que dificultava o encontro, mas concordou em participar da pesquisa, marcando o encontro para o dia 05/08/2016, ao meio-dia, seu horário de almoço. Como ela faz as refeições no estágio, a pesquisadora foi até ela e a entrevista aconteceu no carro da pesquisadora. No início da entrevista parecia um pouco tímida, e as respostas eram sucintas. No decorrer da entrevista, ficou mais à vontade.

Ela relatou que começou a trabalhar no shopping com quatorze anos, sem registro em CTPS. Depois que terminou o ensino médio, começou a cursar a faculdade arquitetura, mas continuou a trabalhar em empregos temporários na época de Natal, no comércio do centro da cidade, sempre sem registro.

Conseguiu um primeiro trabalho como desenhista em uma empresa de móveis planejados, permanecendo lá por quase um ano. Trabalhou em outras empresas do mesmo ramo, como desenhista e como projetista. O dono da primeira empresa em que trabalhou a procurou, oferecendo-lhe vaga de trabalho, com a proposta de receber o salário da carteira e mais R\$ 500,00 "por fora", o que ela aceitou, pois precisava do dinheiro.

No entanto, depois de um período o empregador avisou aos funcionários que iria vender a loja, e fez a rescisão de todos eles, sem contudo pagar o último salário e as verbas rescisórias. Na ocasião, Francisca descobriu que durante todo o contrato de trabalho não houve qualquer depósito na conta vinculada de FGTS. Com o auxílio do Sindicato, Francisca ajuizou ação trabalhista contra essa empresa, cuja petição inicial foi analisada na fase quantitativa da presente pesquisa.

Francisca continuou a exercer a mesma função em outras lojas do ramo, nas quais afirma ter recebido todos os direitos devidos, sem reclamações a fazer, à exceção de uma delas, que pretendia registrá-la como balconista, função diversa da qual fora contratada, prática que era comum naquele estabelecimento. Ela não concordou em ser contratada nessa função. Atualmente não está mais trabalhando, mas estudando e fazendo estágio em um escritório de arquitetura.

A experiência de Camilo

Camilo também aceitou prontamente a participar da entrevista. Marcou um horário com a entrevistadora logo após o almoço, na clínica familiar em que estava "ajudando". No entanto, no horário marcado ele não estava lá. Contatado, desculpou-se e disse que tivera um imprevisto. Foi agendado um novo horário, no final da tarde do dia 16/08/2016, em sua casa, um apartamento muito bem decorado, onde vivia com outra pessoa. A pesquisadora foi muito bem recebida, e ele parecia muito à vontade e colaborativo.

Sobre as suas experiências laborais, Camilo explicou que considera o serviço militar como seu primeiro trabalho na vida, tendo ingressado aos dezessete anos no serviço obrigatório. Ele permaneceu nas Forças Armadas por sete anos, período em que aprendeu diversas atividades, pois trabalhou em variados setores e fez os cursos de tecnologia em informação, de técnico em administração e de capacitação de garçom, este último custeado pelo Exército.

Ainda quando estava no Exército, trabalhava em um restaurante, às sextas-feiras, sábados e domingos, como garçom, no entanto sem registro em CTPS. Depois que saiu do Exército, foi trabalhar em uma empresa que terceirizava serviços para outra empresa que comercializava produtos alimentícios, permanecendo por lá por apenas três meses, mais ou menos, pois todos os meses enfrentava problemas para receber o salário e o vale-transporte. Por esse motivo, pediu demissão.

O seu segundo emprego formal foi em uma empresa de telemarketing ativo, que demorou mais de três meses para registrá-lo. Devido à demora, ele começou a procurar outro emprego, e o registro foi feito quando já tinha pedido a demissão. A sua CTPS ficou retida pela empresa por tempo prolongado e, quando a recebeu, percebeu que a data de admissão não fora anotada corretamente, e por esse motivo ajuizou ação trabalhista contra a empresa. A petição inicial dessa ação foi analisada na fase quantitativa da pesquisa.

Camilo ficou desempregado por aproximadamente três meses, quando foi trabalhar como promotor de vendas em uma empresa de telefonia, também por meio de empresa prestadora (terceirização). Passou a vivenciar os mesmos problemas da primeira empresa para a qual trabalhara com registro, principalmente com relação à demora do fornecimento do vale-transporte.

Esse contrato de trabalho durou aproximadamente dois meses, pois a empresa na qual ficava locado o convidou para contratação direta, a fim de que se ativasse nas vendas de tecnologia. Nessa empresa, afirmou não ter tido problemas, com exceção de uma situação de "assédio moral", que o levou a pedir demissão.

No momento está desempregado, fazendo entrevistas de emprego, com possibilidade de contratação. Presta auxílio em uma clínica da área da saúde apenas algumas horas por dia, pois se trata de um negócio familiar.

A experiência de Manuel

Manuel demonstrou ficar contente com o convite para participar da pesquisa, declarando que gostaria muito de "ajudar" como pudesse. Os horários de trabalho dele não permitiram a realização da entrevista durante a semana, então o encontro foi marcado para um sábado, dia 13/08/2016, em sua casa. A casa era muito simples e viviam nela Manuel, a mulher e três filhos. Todos permaneceram na sala durante a entrevista, e a pesquisadora foi muito bem recebida e acolhida. Durante a entrevista, Manuel pedia a confirmação da mulher muitas vezes: "Não é?". Ela anuíva e às vezes explicava ou complementava alguma informação.

Manuel contou que começou a trabalhar com dezesseis anos, como vendedor em um supermercado na sua cidade de origem, na região Norte do país. O estabelecimento era o único comércio grande da cidade. Ele foi registrado após dois anos de trabalho e, depois de sete anos de contrato, saiu do emprego para disputar eleições como vereador do município, ficando como suplente, e não foi reeleito por apenas dois votos. Passou, então, a trabalhar na administração pública, como auxiliar administrativo e diretor de almoxarifado. O prefeito que o contratou perdeu as eleições e Manuel perdeu o emprego público. Por esse motivo, concorreu à vaga de conselheiro tutelar, ganhou as eleições e permaneceu na função por dois anos.

Ele tem uma irmã que mora em uma cidade do vale do Paraíba e que lhe disse que uma indústria iria abrir vagas para operador de máquinas. Manuel, então, fez um curso de capacitação e veio para a região para participar do processo seletivo, mas não foi aprovado nos testes. Conseguiu emprego em uma marcenaria, onde aprendeu a profissão de marceneiro, e sua família mudou-se para a cidade em que estava.

Trabalhou nessa empresa de marcenaria por três anos. Todavia, a empresa, formada por dois sócios, faliu e ele ficou desempregado e não recebeu os direitos rescisórios. Assim como os outros empregados, entrou com ação trabalhista contra a empresa. A petição inicial dessa ação foi analisada na primeira fase da pesquisa.

Ambos os sócios da empresa que faliu abriram, de forma clandestina, outras duas marcenarias. Um deles o convidou para trabalhar consigo e, como precisava sustentar a família, Manuel aceitou o trabalho. Um ano depois, o outro sócio o procurou e aumentou o seu salário em 50% (cinquenta por cento). Em nenhuma das empresas houve registro, embora nesta última, a em que ele trabalha atualmente, tenha feito promessas de contratação formal.

A experiência de João

João foi contatado pela pesquisadora e também aceitou o convite sem resistências. Inicialmente, iria conceder a entrevista no seu local de trabalho atual, um carrinho de lanches, um pouco antes de iniciar o labor. No entanto, a pesquisadora não pode comparecer naquele horário, pois teve imprevistos em seu escritório. Ele sugeriu, então, que a entrevista acontecesse no escritório profissional da pesquisadora, que seria um lugar mais reservado, inclusive. No horário e dia (12/08/2016) marcados, ele compareceu e mostrou-se colaborativo.

João contou que começou a trabalhar cedo, aos quatorze anos. A avó, com quem morava, trabalhava em um restaurante no período da noite e ele a acompanhava para que ela não voltasse sozinha para casa. Um senhor, dono do parque de diversões que ficava em frente ao restaurante, lhe ofereceu trabalho para "*não ficar lá à toa*", enquanto esperava a avó. Então, foi trabalhar no parque, "*ligando e desligando brinquedo*". O trabalho era informal.

Depois foi trabalhar na guarda-mirim, como office-boy em uma empresa. Contudo, trabalhava em outras coisas também, por exemplo, como vendedor de sorvetes. Ele entende que esses trabalhos realizados enquanto menor de idade "*não contam muito*". Seu primeiro emprego, segundo ele, teria sido no Exército, em 1997. Em 1998 foi promovido a cabo, e permaneceu lá até o ano de 2000.

Depois de sair do Exército, João trabalhou como mototaxista, em uma agência, como autônomo, mediante o pagamento de um imposto à Prefeitura. Trabalhou também com

vendas em duas empresas, e o não pagamento de comissões devidas em uma delas levou João a ajuizar a sua primeira ação trabalhista, cuja petição inicial foi analisada na fase inicial desta pesquisa. O processo ainda está em andamento.

João também trabalhou como temporário em cinco temporadas e em algumas empresas, para exercer a função de salva-vidas. Segundo ele, sempre houve o registro do trabalho temporário em sua CTPS, havendo problemas em apenas um dos contratos temporários, pois houve quebra de contrato entre a empresa tomadora e a prestadora, sem o devido pagamento de salário e depósitos fundiários. Foi ajuizada ação trabalhista, mas os direitos foram pagos antes mesmo da audiência.

Durante dez anos João trabalhou à noite em uma lanchonete, como motoboy, sem registro. Concomitantemente, durante o dia, trabalhava em outras empresas, com registro em carteira. O último registro de contrato de trabalho que teve em CTPS foi em uma sorveteria, onde trabalhou como motorista. O descumprimento de alguns direitos trabalhistas neste último contrato de trabalho provocou o ajuizamento de outra demanda trabalhista, a qual já foi solucionada por meio de acordo entre as partes realizado em audiência, com a devida quitação pela parte contrária. Depois disso João abriu um carrinho de lanches, com o qual trabalha atualmente.

a) O trabalhador no comércio e a consciência de classe e de categoria

Os entrevistados na segunda fase da pesquisa são todos jovens. Benedita, Francisca, Camilo, Manuel e João (nomes fictícios), contavam, na data do ajuizamento da ação, respectivamente com 19, 22, 26, 32 e 35 anos de idade, enquadrando-se assim no percentual representativo da população analisada.

No entanto, além desse perfil observado, quem é esse trabalhador? O que ele faz? Algumas profissões implicam um conjunto de práticas que de certo modo as definem. Como exemplo, os professores são responsáveis por planejar e ministrar aulas, participar de reuniões pedagógicas, avaliar os alunos, etc. Os trabalhadores da construção civil, ativam-se em funções diversas, mas todas voltadas para a edificação de prédios (pedreiros, mestre de obras, azulejistas, entre outros). Os trabalhadores da indústria, em linhas de produção, desenvolvem atividades para que um novo produto ou mercadoria seja produzido. E o comerciário? O senso

comum leva-nos ao estereótipo de que o comerciário é o vendedor, o balconista, o trabalhador que, de algum modo, está envolvido no processo direto de circulação, compra e venda de bens.

No entanto, na fase quantitativa da pesquisa verificou-se a diversidade de funções que o trabalhador no comércio pode exercer, tendo em vista o fato de que é a categoria econômica do empregador que vai determinar seu enquadramento como comerciário. Assim, além da função "clássica" de vendedor – que é mesmo a mais recorrente no comércio, representando um percentual de 21,82% da amostra de 252 ações na fase quantitativa –, encontraram-se muitas outras, como a de motorista, pintor, marceneiro, desenhista, projetista, faxineira, montador, açougueiro, consultor de vendas, apenas para citar algumas a título de exemplo.

Na investigação que se seguiu ao levantamento de dados objetivos, em que se tentou qualificar os referidos dados por meio de narrativas de comerciários, percebeu-se que não é tarefa fácil para eles realizar seu enquadramento na categoria de trabalhadores do comércio, bem como diferenciá-la das demais.

Como exemplo, Francisca relatou que o seu primeiro trabalho foi no shopping. Na entrevista ela não especificou a função, mas é possível depreender, da sua narrativa, que ela não a considerou como função atinente ao comércio, porque afirmou: *"Aí depois eu saí de lá e fui para o comércio"*. Ou seja, não entendia que estava trabalhando para esse setor da economia. Não se considerava, portanto, comerciária.

Em sua entrevista João discorreu sobre a última ação trabalhista que ajuizou devido a um contrato de trabalho de motorista. Depois, lembrou-se de outra ação, e, embora não se recordasse, de início, o nome do sindicato que havia procurado, esclareceu posteriormente que *"É... é... comércio... Esse que eu fiz é do comércio, é... porque eu trabalhava na Vivo, trabalhava com vendas, trabalhava com plano corporativo. Era um escritório e eu representava esse escritório"*. João não utilizou a expressão "comerciário", mas relacionou a atividade de vendas com o comércio.

Esses relatos chamaram a atenção da pesquisadora porque o objeto da pesquisa buscava a resposta à questão "quem são os comerciários?", e logo nas primeiras entrevistas percebeu que havia alguma dificuldade do trabalhador em perceber-se como tal. A pergunta

inicial desdobrou-se em: 1) Como eles se percebem? e 2) Tem a noção de que pertencem à categoria dos comerciários?

Assim, nas duas entrevistas seguintes, procurou-se aprofundar a investigação. Para Camilo, o trabalhador do comércio é o vendedor, aquele que trabalha nos shoppings e nas lojas do centro da cidade e que, para manter seu emprego, deve conhecer, não apenas o produto que vende, mas também técnicas de persuasão e de negociação, ter diferenciais. Todo o seu discurso no trecho abaixo destacado é neste sentido, onde "P" refere-se à pesquisadora, e "C", a Camilo:

*P: Últimas perguntas. Trabalhador no comércio, quem é? C: Como assim?
P: Quem trabalha no comércio? Quem é o trabalhador no comércio? Quais as funções que ele faz? Aonde ele pode ter emprego? C: Olha, onde ele pode ter emprego é... shopping, tanto no XXXX, XXXX. Também nas lojas do centro [...]. Ligada ao comércio. Mas tem lojas que tá muito difícil mesmo. Estão cortando é... vendedor. Porque assim, tem uma teoria de um especialista em marketing chamado Felipe Cotler, que ele diz que o vendedor é uma despesa pra empresa. Talvez daqui vinte, trinta anos, esse... vendedor que nós vemos hoje em dia, em vitrine, não sei como vai ser, mas talvez seja um número muuuuito menor. Porque eles investem tanto numa publicidade boa, que consegue massificar a cabeça do consumidor de que o consumidor já sabe o que ele quer. Ele já vai comprar aquele produto. Não vai precisar de alguém pra explicar aquele produto e mostrar as vantagens [...]. Então, assim, a tendência da empre... das empresas é enxugar o número de vendedor, pra o mínimo possível. Então, pra pessoa que quer entrar com vendas tem que se especializar. Mas não especializar só também no produto. Nossa, domino tecnologia, sei de tudo que tá no mercado. Esse é um ponto bom. Só que você tem que estudar técnica de persuasão, técnicas de negociação, você tem que assistir palestra de vendas, você tem que ser o diferencial. Você não pode mais cair na mesmice, achar que você é... bato meta todo mês, tô confortável. Não, você sempre tem que buscar uma evolução constante. Sempre. Se você parar, pode bater todo mês, você pode bater sua meta. Mas é um mês que você não bate sua meta, pronto, você já não foi produtivo, já muda o olhar do gerente pra você, então você tem que sempre se atualizar. Desde técnicas de negociação até produto que você vende. O grande diferencial também é você se identificar com o produto. "Puxa, eu tô trabalhando com celular, mas eu gosto de celular?". Então, se você vende, se você consegue fazer com que você compre, se você faz uma venda, você fala: "Puxa, se eu tivesse no lugar do cliente eu compraria", você tá no caminho certo. Agora se você vai lá apenas pra sobreviver, apenas como um fardo, você, hoje em dia, a pessoa não tem mais espaço no mercado.*

Numa tentativa de aprofundar a investigação, a pesquisadora formulou a seguinte pergunta: "O que mais você pode fazer?". Camilo respondeu que pode trabalhar em indústrias, no *business to business*, que significa a venda para uma revendedora. Nesse sentido, haveria, então, uma ampla área de trabalho, e não só nas indústrias, como também em

concessionárias e imobiliárias. O que se verificou é que em nenhum momento ele vê o comerciário como um profissional que não seja o vendedor:

É, você pode trabalhar em indústrias. Porque hoje existe muito é o business to business. Você trabalhando numa empresa e vai vender pra uma revendedora. Ou você tá com um fornecedor e vende pra empresa. Então assim, tem, é uma área ampla. Você pode ser desde... trabalhar numa imobiliária, numa concessionária, você também pode trabalhar no... numa indústria. Você pode fazer vendas, técnicas, de peças, por exemplo, de aeronave. Tem vários tipo de venda. É uma área muito ampla. Por isso que eu gosto da venda. Quando uma pessoa fala de venda, você pensa nas lojas tradicionais. Se a pessoa busca e se começa a se especializar nessa área, você tem um leque de opções e é um leque que, fora essa área de varejo, que a tendência é enxugar, na área industrial, por exemplo, a tendência é reter esses talentos com vendas. Porque há vendas que gera oportunidade pra empresa industrial a tá abrindo seu like.

Na última entrevista realizada na pesquisa, perguntou-se a Manuel o que ele entendia por trabalho no comércio. Ele respondeu que entendia muita coisa. Foi-lhe perguntado, então, o que era um trabalhador do comércio, e ele respondeu:

É assim, a gente como trabalha de balconista, não é? Lá tinha de tudo. Açúcar... Tinha de tudo o que você pensar tinha nesse supermercado. Cimento... Era tudo misturado. Era coisa de material de construção, os secos e molhados... era tudo junto. Então era tudo... [em referência ao seu primeiro trabalho como balconista no supermercado].

A pesquisadora insistiu: "Então o trabalhador no comércio trabalha no balcão como balconista... o quê mais?" e ele respondeu: "Isso. Reposição, a gente trabalhava na reposição também. Porque o dono lá exigia assim, pela manhã, que o movimento era grande, todo mundo no balcão atendendo a clientela. Do meio-dia à tarde nós ia fazer a reposição, ia descarregar caminhão".

Assim, depreende-se que trabalhador do comércio, para Manuel, é o balconista, o repositor, que trabalha em comércios como o supermercado em que ele trabalhou em seu primeiro emprego.

Ao ser questionado se o marceneiro, função que hoje exerce, seria um trabalhador do comércio, ele respondeu com dúvida: "Ah... acho que sim, né?". O diálogo entre a pesquisadora e ele se desenvolveu da forma que segue:

P: Não sei... Eu queria saber o que que você acha. É? M: Sou, com certeza. P: Por que que você acha que enquadraria no comércio. Você fez pelo sindicato, não é? M: Isso. Então... eu vejo assim que... agora deu uma

parada, mais por causa da crise do ramo da construção, né? Porque a marcenaria avança de acordo com o crescimento da construção civil, né? Então é por isso que eu acho que... que é... como você falou aí do... do comércio, né? É... se enquadraria no comércio, né?

A relação da função de marceneiro com a categoria de trabalhadores do comércio não está bem definida para Manuel. Ele chegou à conclusão de que havia alguma relação devido ao fato de que o serviço de marcenaria tende a estar em alta quando o ramo da construção civil também está, pois aumentam as vendas de móveis para os novos imóveis. Como há essa relação de venda, há, portanto, uma relação comercial.

Ao se falar em comércio ou comerciário, há a tendência de se pensar mesmo em vendas e nos comércios tradicionais de varejo, lojas existentes em shoppings e centros comerciais das cidades. Observou-se nas entrevistas que os próprios trabalhadores do comércio assim se identificam. Ao exercerem função diferente dessa, tentam correlacionar de alguma forma com as vendas, para justificar o enquadramento como comerciário, como foi o caso de Manuel, o marceneiro, a que se fez referência acima.

Dos trechos dos relatos destacados, constata-se que os comerciários entrevistados se percebem como trabalhadores. No entanto, não conseguiram fazer um enquadramento consistente na categoria de trabalhadores do comércio – comerciários.

Dessa constatação, emerge a discussão acerca da posição que ocupa o trabalhador. Onde ele se percebe e se reconhece? Conseqüentemente, sugere-se, ainda que brevemente, a questão de consciência de classe e, no caso da presente pesquisa, de categoria.

Neste sentido é imprescindível fazer referência às formulações de Marx, em que pese muitos autores, a exemplo de Sousa (1988), defenderem que Marx não teria desenvolvido uma teoria sobre as classes. O próprio Marx, em carta dirigida a Weydemeyer, referida por João Paulo Netto no prólogo que escreveu à publicação brasileira do Manifesto do Partido Comunista (1998, p. XXXIX), deixa claro que:

No que me concerne, não me cabe o mérito de haver descoberto nem a existência das classes, nem a luta entre elas. Muito antes de mim, historiadores burgueses já haviam descrito o desenvolvimento histórico dessa luta entre as classes e economistas burgueses haviam indicado sua anatomia econômica.

No entanto, Emmanuel Renault (2010, p. 38), explica que "Segundo um princípio geral, a teoria marxista relaciona as classes com as relações sociais de produção. Nesse

sentido é que o *Manifesto*¹ define a oposição entre burguesia e proletariado pelo antagonismo entre capital e trabalho". Isso significa que "[...] as classes sociais são uma expressão fundamental dessas relações antagônicas" (SOUSA, 1988, p. 14). E, assim, "[...] o conceito de classes sociais se constitui teoricamente, dentro do conceito de luta de classes. A luta de classes é, pois, o conceito-chave para se compreender as classes sociais. Por este motivo, o conceito de classes impõe uma análise essencialmente dialética [...]" (SOUSA, 1988, p. 14).

A luta do proletariado contra a burguesia, segundo Marx e Engels (1998, p. 14), desenvolveu-se em fases: "Inicialmente, os operários lutam individualmente; depois, os operários de uma fábrica, em seguida os operários de um ramo industrial numa localidade lutam contra cada um dos burgueses que os exploram diretamente".

Marx e Engels (1998, p. 15) explicam que

Na primeira etapa, os trabalhadores constituem uma massa dispersa por todo o país e dividida pela concorrência [...]. Nesta etapa, os proletários combatem não os seus inimigos, mas os inimigos dos seus inimigos: os restos do absolutismo, os proprietários fundiários, os burgueses não-industriais, os pequenos-burgueses.

Com o desenvolvimento da indústria e o aumento do proletariado, as massas ganham força e se reúnem, ganhando também consciência. Aglutinam-se em torno de interesses comuns, especialmente em defesa do salário, que é reduzido a um nível muito baixo, em decorrência da introdução de maquinarias e da redução das diferenças do trabalho. "[...] os confrontos entre o operário e o burguês singulares assumem cada vez mais o caráter de confrontos entre duas classes" (MARX; ENGLES, 1998, p. 15).

Marx (1965, p. 164) desenvolve melhor o tema sobre o processo de organização dos proletários e de sua ação em "Miséria da Filosofia", em que afirma que os interesses comuns unem pessoas que sequer se conhecem:

[...] em uma idéia comum de resistência: a coalisão. Portanto, a coalisão persegue sempre uma dupla finalidade: acabar com a concorrência entre os

¹ "O Manifesto do Partido Comunista" de autoria de Karl Marx e Friedrich Engels, em 1848. "Publicado primeiramente em alemão, foi reproduzido nesta língua, na Alemanha, na Inglaterra e na América, em pelo menos doze edições diferentes. Em inglês, apareceu primeiro em 1850, em Londres, no "Red Republican", traduzido por Miss Helen MacFarlane, e em 1871 apareceu em pelo menos três traduções diferentes na América. Em francês, primeiro em Paris, pouco antes da insurreição de junho de 1848, e recentemente no "Lê Socialiste" de Nova York. Uma nova tradução está sendo preparada. Em polonês, apareceu em Londres pouco depois de sua primeira edição alemã. Em russo, em Genebra, nos anos sessenta. Foi igualmente traduzido para o dinamarquês pouco depois da sua publicação (DOSSIÊ MANIFESTO COMUNISTA). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141998000300002. Acesso em março de 2017.

operários para poder fazer uma concorrência geral aos capitalistas. Se o primeiro fim da resistência se reduzia à defesa do salário, depois, à medida que por sua vez os capitalistas se associam movidos pela idéia de repressão, as coalisões inicialmente isoladas formam grupos, e a defesa pelos operários de suas associações, diante do capital sempre unido, acaba sendo para eles mais necessária que a defesa do salário [...]. Ao chegar a esse ponto, a coalisão toma caráter político. As condições econômicas transformaram primeiro a massa da população do país em trabalhadores. O domínio do capital criou para essa massa uma situação comum, interesses comuns. Assim, pois, essa massa já é uma classe relativamente ao capital, mas ainda não é uma classe para si. Na luta, da qual não assinalamos mais que algumas fases, essa massa se une, constituindo-se uma classe em si. Os interesses que defende convertem-se em interesses de classe. Mas a luta de classe contra classe é uma luta política.

Assim, a organização dos trabalhadores e a sua ação conjunta, em classe, foi oportunizada pelo próprio fato de serem trabalhadores nesse sistema burguês/capitalista. Esse conjunto de trabalhadores constituiu-se em classe perante o capital, ou seja, uma classe em si (considerada ao nível econômico) e, na luta de classes, constituiu-se em uma classe para si (nível político), ou, em outras palavras, desenvolveu uma consciência de classe.

Segundo Netto (1998, p. XXI) "[...] a revolução de 1848 e o documento político fundante do projeto comunista [Manifesto do Partido Comunista] são implicações necessárias da dinâmica mesma da ordem burguesa, ao passo que o proletariado se investe do estatuto de *classe para si*". Em outro momento o autor explica, ainda, que a transição de uma classe (em si) para outra (para si) "[...] reclama tanto a consciência do que está em jogo nos confrontos quanto a autoconsciência da classe que se dispõe à luta. É da elaboração e explicitação desta autoconsciência, desta consciente perspectiva de classe, que o *Manifesto* se fez responsável" (NETTO, 1998, XXXVII).

A importância dessa tomada de consciência é a possibilidade de deixar de ser uma classe dominada. A consciência conduz ao caminho de tomada do poder político e instauração um novo modelo econômico, um novo modelo de sociedade.

Para o estudo do processo de desenvolvimento dessa consciência, George Lukács (1989) propõe, a partir das teorias de Marx, que a consciência de classe seja estudada concretamente, como parte de um processo histórico e como "totalidade" em relação à sociedade. Neste sentido, a consciência não é

[...] nem a soma nem a média do que pensam, sentem, etc., os indivíduos que formam a classe, tomados um a um. E, no entanto, a ação historicamente decisiva da classe como totalidade é determinada, em última análise, por esta

consciência e não pelo pensamento, etc., do indivíduo; está acção só pode ser conhecida a partir dessa consciência (LUKÁCS, 1989, p. 64-65).

Essa consciência determinaria, então, ações específicas. Em uma análise da obra de Lukács, Sousa (1988, p. 25) conclui que o autor "[...] se refere a um processo de conscientização que atravessa as experiências cotidianas dos trabalhadores [...] até o momento final, quando a classe operária estiver em condições de assumir sua missão histórica de classe". Sobre essa missão, Lukács (1989, p. 91) é enfático:

Só a consciência do proletariado pode mostrar como sair da crise do capitalismo. Enquanto esta consciência não está presente, a crise é permanente, regressa ao seu ponto de partida, repete a situação, até que, por fim, depois de infinitos sofrimentos e de terríveis rodeios, a lição dos factos da história completa o processo de consciência do proletariado e repõe nas suas mãos a direcção da história. Neste momento, o proletariado não tem por onde escolher.

No Brasil, este pensamento é acompanhado por Ricardo Antunes, para quem a consciência de classe do proletariado vai se desenvolvendo desde a consciência permeada pela ideologia burguesa até uma consciência ampliada, no sentido de que seria ela a única classe capaz de iniciar um processo de implementação de uma sociedade sem classes por meio da destruição do capitalismo (SOUSA, 1988). Trata-se de uma concepção de desenvolvimento de consciência de classe por um viés histórico e transformador do sistema econômico.

No entanto, ainda que no Brasil existam muitos sindicatos de várias categorias de trabalhadores, não se pode afirmar que há uma consciência de classe plenamente formada, até porque o próprio Lukács (1989) esclarece que há diferentes níveis ou gradações de consciência. Não se constata quaisquer ações políticas decorrentes dessa consciência (e muito distante se está da abolição do capitalismo), o que se estende, por óbvio, à categoria de trabalhadores ora estudada.

Desdobra-se daí uma segunda reflexão: a partir dos trechos dos relatos dos trabalhadores acima apresentados não foi possível afirmar que eles têm consciência ou percepção sequer da categoria a que pertencem.

A hipótese que se levanta é a de que a diversidade de funções encontradas dentro da referida categoria seria um obstáculo importante, pois além das funções clássicas, diretamente relacionadas às transações comerciais, a categoria dos comerciários contempla

uma gama de trabalhadores que desempenham funções completamente estranhas a essas transações. Desse modo, a correlação com o conhecimento do senso comum e a sensação de pertencimento a essa categoria ficaria comprometida.

Mesmo que a referida diversidade de funções também possa ser observada em outros setores da economia, bem como a pulverização espacial, portanto, possa ser observada na totalidade, ocorre que no comércio, verifica-se uma fragmentação mais acentuada entre as funções, que muitas vezes não estão interligadas.

É possível ainda colocar outra questão em discussão, ao se considerar a posição que o comerciário ocupa na dicotomia entre burguesia x proletariado. Lukács (1989, p. 74) afirma que:

A burguesia e o proletariado são as únicas classes puras da sociedade; quer dizer, só a existência e a evolução destas classes assenta exclusivamente na evolução do processo moderno de produção e só a partir das condições de sua existência *podemos aceder à representação* de um plano de organização da sociedade no seu conjunto.

A partir deste ponto de vista, o comerciário deve ser enquadrado na classe proletária, o que é possível a partir da teoria de Marx (1982) sobre o ser social e a correlação que ele faz entre produção, distribuição, troca e consumo. Para o autor, não se trata de elementos idênticos, mas constituintes de uma totalidade. Sobre essa relação, Marx (1982, p. 11-12) explica que:

A produção se expande tanto a si mesma, na determinação antitética da produção, como se alastra aos demais momentos. O processo começa sempre de novo a partir dela. Que a troca e o consumo acontece com a distribuição como distribuição dos produtos. Porém, como distribuição dos agentes de produção, constitui um momento da produção. Uma [forma] determinada da produção determina, pois, [formas] determinadas de consumo, da distribuição, da troca, assim como *relações determinadas desses diferentes fatores entre si*. A produção, sem dúvida, *em sua forma unilateral*, é também determinada por outros momentos; por exemplo, quando o mercado, isto é, a esfera da troca, se estende, a produção ganha em extensão e divide-se mais profundamente [...]. Se a distribuição sofre uma modificação, modifica-se também a produção; com a concentração do capital, ocorre uma distribuição diferente da população na cidade e no campo etc. Enfim, as necessidades do consumo determinam a produção. Uma reciprocidade de ação ocorre entre os diferentes momentos. Este é o caso para qualquer todo orgânico.

Optou-se por fazer a transcrição do extenso trecho acima para demonstrar que, para Marx, são elementos interligados a partir da concepção do ser social. Desse modo, pode-se inferir que a circulação (distribuição, troca) dos produtos por meio do comércio faria parte

desse processo e, portanto, o trabalho do comerciário estaria interligado com a produção, sendo, deste modo, produtivo, independentemente da função exercida.

No entanto, a partir da obra de Sergio Lessa (2009), "Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo", é possível, trazer à discussão algumas possíveis interpretações e hipóteses sobre a questão ora colocada. Isso porque ele traz a seguinte afirmação ao fazer a distinção entre proletariado e assalariado não-proletário: "Apenas o proletário 'produz e valoriza o capital'. O professor apenas 'valoriza' o capital" (LESSA, 2009, p. 168).

O proletariado é, então, a classe trabalhadora que produz, além da mais-valia, o capital em sua forma originária, por meio do intercâmbio orgânico com a natureza. O mestre-escola, por seu turno, gera mais-valia ao dono da escola, mas, ele próprio não produz novo capital.

Neste sentido, o comerciário, tendo em vista a ampla gama de funções que exerce, poderia se enquadrar como proletário ou numa outra posição que Lessa (2009, p. 180) chama "de transição" entre a classe de trabalhadores (proletariado) e a classe da burguesia (capital). Nela, os assalariados não-proletariados vendem a sua força de trabalho para a burguesia, mas recebem o seu salário a partir da riqueza expropriada dos proletários pela burguesia, contribuindo, deste modo, para a manutenção do capitalismo (LESSA, 2009).

Como exemplo cita-se o marceneiro (entrevistado na pesquisa). Ele empregava a sua força de trabalho na produção de móveis tão somente. Não participava do processo de planejamento, desenho, venda ou instalação do produto. Apenas recebia o projeto e o executava. O bem fabricado gerava capital (novo conteúdo de riqueza material) e mais-valia. Poderia, desse modo, ser considerado como proletário.

Por outro lado, aquele que apenas realizava o desenho do móvel, ou a faxineira da loja, não produzia nenhum conteúdo novo. Os vendedores, em geral, também produziam apenas a mais-valia. Visto desse modo, poderiam, assim como o exemplo do professor citado por Lessa (2009), ser enquadrados na classe de transição.

Dentro das amostras de 252 ações trabalhistas, foram encontrados trabalhadores que alienam a força de trabalho apenas para comercializar as mercadorias produzidas pelo proletariado ou para prestar serviços, gerando apenas a mais-valia, como também foram encontrados trabalhadores que produzem um conteúdo novo, além da mais-valia, como no

caso dos marceneiros. Neste caso, numa interpretação um pouco distanciada da noção clássica de produção de Marx (que engloba a circulação, troca, consumo e produção como elementos de uma totalidade), algumas funções dos comerciários podem ser entendidas como produtoras apenas da mais-valia e outras, de mais-valia e do capital. Alguns se enquadrariam na classe do proletariado e outros na classe de transição, o que contribuiria na dificuldade de se desenvolver e apreender tanto a percepção de classe, quanto a de categoria. No entanto, trata-se aqui apenas de uma possível interpretação, que comporta críticas se adotada a teoria clássica de Marx.

Mas, ainda que se adote a teoria clássica e se considere o comerciário como participante da produção, é certo que as funções exercidas por eles podem se relacionar tanto à produção direta, quanto à circulação ou outros elemento da produção e o que se questiona é que, talvez, o elemento a que estiver mais relacionado pode interferir também nessa tomada de consciência.

Outras hipóteses ainda são possíveis para discutir o assunto. Considera-se que os comerciários são jovens e que a rotatividade nos empregos é significativa, associado ao fato de que, muitas vezes, o comércio serve como "porta de entrada" ao mercado de trabalho e como subsídio para que os sujeitos obtenham recursos para a sua formação em outra profissão. A sensação de "transitoriedade" pode, portanto, ser outra hipótese a se considerar como interferência na construção da consciência de classe e categoria.

Além disso, diferentemente de uma indústria, que absorve um número de trabalhadores concentrados no mesmo espaço, os comerciários "pulverizam-se" em vários estabelecimentos. Por certo que existem grandes lojas ou centros comerciais, mas, como se constatou na primeira fase da pesquisa, as empresas que absorvem estes trabalhadores são, em sua maioria, de pequeno porte ou microempresas. Desse modo, a reunião dos trabalhadores do comércio em um mesmo ambiente não é proporcionada, do como ocorre em ambientes fabris, o que inviabiliza a organização da classe trabalhadora, suas lutas e o consequente desenvolvimento da consciência de classe.

De todo modo, como acima se demonstrou, a consciência de classe e de categoria são incipientes. O comerciário reconhece-se tão-somente como trabalhador (não se reconhece enquanto classe em si), e restou demonstrado que não se percebe como categoria.

Como últimas observações neste tópico, e que corrobora com o acima demonstrado, questionados sobre o motivo de terem procurado o Sindicato para ajuizar a ação trabalhista, João respondeu que já conhecia o Sindicato, assim como Camilo. Francisca, por sua vez, procurou o Sindicato por indicação de colegas do trabalho.

Esse seria um dado importante a ser pesquisado com mais detalhes, porque, ante a diversidade de funções e a falta de consciência do enquadramento na categoria dos comerciários, a busca de orientações e validação de direitos pode ser obstaculizada. Isso porque a identificação do Sindicato correspondente pode ser prejudicada.

Observa-se que há, contudo, outros meios para tanto. Caso haja o registro na carteira de trabalho e previdência social, há um campo específico destinado à contribuição sindical, no qual as empresas empregadoras normalmente anotam o Sindicato para o qual é feita a contribuição anual obrigatória.

O trabalhador pode também procurar um advogado particular que, analisando a situação por ele descrita, identifica a atividade econômica da empresa empregadora e verifica a qual sindicato está o trabalhador vinculado.

Isso é importante, porque o sindicato dos empregados, nas negociações coletivas, constroem instrumentos normativos em conjunto com a classe econômica dos empregadores, sindicatos dos empregadores ou com as próprias empresas, os quais trazem disposições específicas para aquela categoria, ampliando os direitos mínimos assegurados pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho, já analisados. Daí a importância de se trabalhar para a conscientização da identidade profissional do comerciário. Será dessa forma que esse trabalhador poderá buscar orientações e reparação de direitos, inclusive os direitos específicos da categoria, de forma mais célere. Mas, como se viu, o reconhecimento como comerciário é difícil; portanto, a busca de implementação de direitos constitui assunto a ser analisado mais adiante.

b) O comércio como "porta de entrada" ao mercado de trabalho

A partir da narrativa da trajetória de trabalho de cada um dos entrevistados, foi possível fazer algumas análises e considerações relevantes que auxiliam na caracterização do

comerciário e do setor que o emprega. A primeira delas é com relação à idade de ingresso no mercado de trabalho.

Observou-se que todos os entrevistados começaram a exercer atividades remuneradas muito jovens, antes de completar a maioridade. João e Francisca, aos quatorze anos, Benedita, aos quinze, Manuel, aos dezesseis, e Camilo, aos dezessete, ainda que essa prática seja vedada pela Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 7º, inciso XXXIII dispõe sobre a "proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)".

Portanto, Francisca, Benedita e João não poderiam trabalhar nas condições relatadas por eles em suas entrevistas, pois não se tratava de contratos de aprendizagem tal como descritos no *caput* do artigo 428 da CLT, qual seja:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (Redação dada pela Lei nº 11.180, de 2005.)

Assim, ainda que Benedita tenha feito referência ao seu primeiro trabalho como “um estágio”, nos moldes como narrado por ela, não pode ser considerado, efetivamente como tal, tampouco como um contrato de aprendizagem. Benedita relatou que:

O primeiro emprego não foi um emprego assim, foi mais um estágio. Eu tinha quinze anos, a minha mãe trabalhava numa escola e eu fui como auxiliar de classe para a criançada ir ao banheiro, voltar. Isso durou acho que uns três meses. Eu estava no primeiro ano do ensino médio, durou uns três meses.

Ressalte-se que o estágio profissionalizante, segundo Fonseca (2015, p. 83) “[...] se refere a uma forma de aprendizagem predominantemente escolar, por meio da qual se desenvolve na empresa o aspecto prático das teorias profissionalizantes aprendidas no ensino médio, nas escolas técnicas e no ensino superior [...]”. No caso de Benedita, não se observa relação entre os conteúdos aprendidos no ensino médio e a atividade de auxiliar crianças a irem e voltarem do banheiro.

Francisca, por ser turno, faz alusão ao tipo de trabalho que se pode realizar quando “mais nova”. Extraiu-se de sua narrativa o seguinte trecho: *“O meu primeiro emprego foi no shopping, quando eu era nova, novinha, assim, tinha uns quatorze anos. Foi aquele que... podia trabalhar mais nova. Daí lá eu fiquei pouco tempo. Daí não teve... não teve registro na carteira nada. Era mais por boca, né...”*. Esse trabalho que poderia ser exercido “mais nova” seria, em tese, o contrato de menor aprendiz. No entanto, pelas características da atividade exercida e, ainda, sem o registro do contrato de aprendiz em carteira de trabalho, percebe-se que não poderia ser assim enquadrado, pois não atendeu às disposições legais.

Portanto, apenas o contrato de menor aprendiz realizado entre João e uma empresa que prestava serviços à Prefeitura e intermediado pela Guarda-Mirim foi feito de forma legal, visando atender ao direito à profissionalização de crianças, adolescentes e jovens, constitucionalmente assegurado no *caput* do artigo 227 da Constituição Federal:

É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. (Redação dada Pela Emenda Constitucional nº 65, de 2010).

No entanto, João continuou a realizar outras atividades informais, como a venda de sorvetes, com a observação de que, por ser realizada na rua, implicava riscos ao trabalhador e, desse modo, é terminantemente proibida a menores de dezoito anos, assim como o trabalho noturno, que também foi realizado por ele, aos quatorze anos.

Ao lado do direito à profissionalização, e daí a importância dos contratos de aprendizagem, pois, nas palavras de Domingos (2015, p. 40), "o mundo do trabalho também é escola", há uma realidade que deve ser combatida: a exploração infantojuvenil, realizada das mais diversas formas: "[...] trabalho formal, informal, precarizado, terceirizado, ilegal, domiciliar, familiar, de ajuda" (HOEFEL, 2015, p. 71) e que, em detrimento da profissionalização, tem por objetivo a utilização de menores de dezoito anos no processo de produção de bens e serviços, jovens que buscam apenas o seu sustento e de sua família.

Essa realidade fica estampada na narrativa de João, sobre seu primeiro trabalho:

[...] trabalhei em um parque de diversões em XXXX [uma cidade do litoral norte]. Eu ficava lá ligando e desligando brinquedo. Esse era, acho que foi o

primeiro mesmo. Eu tinha uns 14 anos [...]. O gerente do parque era conhecido da família, né? Minha vó era cozinheira de um restaurante em frente ao parque e ele conhecia minha avó de lá e acabou... "Levar o menino lá pra trabalhar", porque eu... eu ficava esperando minha avó até sair do restaurante pra ela não ir embora sozinha. Então eu morava com minha avó, então nessa época eu ficava esperando ela e pra eu não ficar lá à toa, eu ficava lá no parque trabalhando.

Embora não tenha sido um dos objetivos específicos desta pesquisa, constatou-se que todos os entrevistados começaram a trabalhar muito jovens, o que caracterizou mesmo o trabalho infantil. Assim, as considerações acima traçadas mostram-se relevantes, tendo em vista a recorrência da prática relatada pelos entrevistados, que advém de diversos municípios do país.

A segunda consideração que se faz, pela pertinência, é a de que, de acordo com as narrativas analisadas, percebeu-se que o trabalho no comércio, se não foi a primeira experiência laboral dos entrevistados, foi uma das primeiras.

A realidade brasileira, com uma população atual de 206,08 milhões, segundo dados do IBGE para 2016, faz com que a inserção no mercado de trabalho se dê muito cedo, em detrimento dos estudos, o que inclusive tem sido discutido e se tornado objeto de programas de políticas públicas de combate ao trabalho infantil.

Segundo Corseuil, Foguel, Gonzaga e Ribeiro (2013), a inserção de jovens no mercado de trabalho, de modo geral, é mais fácil do que a de pessoas com mais idade. Em contrapartida, eles, os jovens, perdem o emprego de forma mais rápida, e para eles o mercado de trabalho é mais “turbulento”, observando-se que “[...] empregos curtos associados com taxas elevadas de separação coexistem com a entrada rápida no emprego e taxas de contratação mais elevadas em média” (2013, p. 25).

Os dados obtidos na primeira fase da pesquisa corroboram o entendimento dos referidos autores. Isso porque se constatou que os trabalhadores do comércio são, em sua maioria, jovens e adultos entre 17 e 35 anos de idade (2/3 da amostra de 252 sujeitos) e, ainda, que 2/3 dos contratos de trabalho dos comerciários tiveram a duração de até 2 anos. Em outras palavras, há uma rotatividade de jovens nos postos de trabalho do comércio, e na fase qualitativa verificou-se que esta foi uma das primeiras experiências de trabalho dos sujeitos entrevistados.

Segundo texto publicado no "Boletim Trabalho no Comércio" (2009), do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, "O comércio sempre foi considerado como porta de entrada para o mercado de trabalho sendo, assim, um dos principais setores econômicos em termos de absorção da população jovem brasileira". O estudo traz a informação de que, em 2008, segundo os dados do PED, aproximadamente 25% dos ocupados no setor do comércio tinham entre 16 e 24 anos, o que está bem próximo da estatística encontrada nesta pesquisa, em que 1/3 dos comerciários no município estudado que ajuizaram ações trabalhistas estavam na faixa etária de 16 a 25 anos.

O estudo do DIEESE aponta que a presença expressiva dos jovens como trabalhadores do comércio tem, como explicação, a possibilidade de inserção em diversas funções não especializadas e que não requerem qualificação específica. Há, ainda, outro fator considerado: a mercantilização da juventude, com a produção e comercialização de produtos relacionados aos jovens, demandando a contratação de pessoas com as quais os consumidores se identificam pela vitalidade, saúde, beleza (BOLETIM, 2009).

Diante dos dados estatísticos encontrados na pesquisa e no estudo acima citado, procurou-se, na segunda fase da presente pesquisa, investigar os motivos que os levaram a escolher ou ter a primeira experiência de trabalho no comércio. As explicações dos entrevistados foram diversificadas.

A falta de qualificação profissional aparece na fala de Benedita: *“Porque... eu não tinha assim... um currículo é... de repente para trabalhar num escritório de administração... alguma coisa assim. Eu não tinha um currículo para isso. Eu só tinha o ensino médio e acabou”*.

Contudo, ela apresenta também outras justificativas para a referida escolha:

E também porque eu gosto de conversar, eu sou comunicativa, eu gosto de moda, então, isso influenciou bastante. E por conta também de horário, porque eu gosto mais de trabalhar à noite do que de dia. Então eu procurei mais por conta disso mesmo, e foi onde eu encontrei fácil, porque é... era o horário que mais precisa dentro do comércio, porque ninguém se... a maioria das pessoas não quer se submeter a trabalhar à noite e no meu caso era o contrário.

O relacionamento interpessoal, exigência de se ter boa comunicação e o gosto de trabalhar com pessoas são fatores que também apareceram no relato de Camilo. Após sair do

Exército, buscou a primeira colocação no comércio e, segundo ele, isso se deu porque, ao estudar marketing no curso técnico de administração, descobriu a sua vocação: *"Puxa, é isso que eu quero pra minha vida. Eu quero lidar com pessoas, eu quero me comunicar, eu quero poder vender, eu quero inovar, ter liberdade. E o comércio é o que abre essa porta"*.

O pai de Camilo, que sempre trabalhou na indústria, queria que ele trilhasse o mesmo caminho, pois no seu entendimento é uma área que "dá muito mais segurança". Mas Camilo queria mais autonomia, queria conhecer coisas novas, tecnologias. Na indústria, acredita que iria fazer a mesma coisa sempre, e no comércio ele poderia utilizar os novos conhecimentos para fazer vendas. A escolha foi baseada em gostos pessoais.

O primeiro emprego de Manuel também foi no comércio, e ele explica que a escolha se deu devido ao fato de que *"[...] o sonho de todo jovem na época era trabalhar nesse comércio que era o último... o único que tinha na minha cidade"*. A esposa de Manuel, que acompanhou a entrevista, emendou: *"Era uma cidadezinha pequena, aí não tinha emprego. Aí surgiu esse comércio, aí foi todo mundo [...]"*.

Do exposto, depreende-se que, apesar da hipótese de que a escolha de ingresso no mercado de trabalho por meio do comércio tenha por principal justificativa a não exigência de qualificação profissional específica ser ratificada pelo relato de Benedita, por exemplo, ela não explica, sozinha, a referida escolha, que vem acompanhada também de gostos e aptidões pessoais, que formam a vocação profissional, como relatou Camilo. Outros fatores, como a possibilidade de trabalho em outros horários diferenciados, como o noturno, em shoppings, e a falta de outras oportunidades de trabalho também influenciam a escolha.

A exemplo, Manuel morava em uma cidade com 8.000 habitantes e seu primeiro trabalho foi em um supermercado, melhor oportunidade de emprego existente. Diferentemente, a região em que está sendo realizada esta pesquisa é conhecida como importante polo industrial, especialmente na área automobilística, e Manuel migrou para cá justamente em busca de emprego nessa área. Sem sucesso, novamente se ativou no comércio, ainda que em função diversa da clássica de "vendas". Mas vale ressaltar que, mesmo já nesse contexto, Camilo, ao contrário, buscou inicialmente a colocação no comércio, motivado por outros fatores.

Outro dado a ser considerado é que todos os outros trabalhos realizados por Manuel na pequena cidade em que morava foram na administração pública. Sua esposa também trabalhou nesse setor, o que demonstra a sua importância, se considerada a diminuta quantidade de estabelecimentos comerciais no local.

Diante dos dados estatísticos encontrados e das narrativas dos entrevistados, pode-se concluir que o comércio é mesmo uma das portas de entrada dos jovens para o mercado de trabalho, ainda que de modo informal e irregular.

3.2.2 Os direitos trabalhistas e suas violações

Ainda nesta segunda fase da pesquisa, uma vez analisadas as principais características do comerciário, sua percepção sobre si mesmo e o setor econômico a que está vinculado, a fim de responder ao objeto e objetivos da pesquisa, fez-se a análise da percepção desse trabalhador em relação a direitos e violações.

Partindo-se do pressuposto de que “Não se pode, com efeito, estudar um assunto sem ter dele uma noção preliminar” (REALE, 1991, p. 1), faz-se necessário apresentar, ainda que breve, uma definição de direito.

Segundo o Dicionário Jurídico Acquaviva “A palavra *direito* é *plurívoco-analógica*, isto é, apresenta uma *pluralidade de sentidos análogos*.” (ACQUAVIVA, 2013, p. 309). Acquaviva (2013) aduz que a origem da palavra “direito” é latina, e tinha o sentido inicial de “guiar, conduzir”. No entanto há enorme variação de acepções para a referida palavra, cuja definição deve ser feita de acordo com cada uma delas. O autor cita algumas das possíveis significações, exemplificando:

1. *Direito objetivo*: o direito brasileiro pune o duelo.
2. *Direito subjetivo*: ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei (art. 5º, II, da CF).
3. *Direito no sentido do justo*: o operário tem direito de participar dos lucros da empresa.
4. *Direito no sentido de ciência*: cabe ao Direito o estudo da posse e da propriedade (ACQUAVIVA, 2013, p. 310).

Para a presente pesquisa e análise serão utilizadas as noções de direito objetivo e de direito subjetivo, com base nos ensinamentos de Goffredo Telles Júnior. O autor define o direito objetivo como “[...] direito composto de *normas*. Ele é o complexo de todas as *normas jurídicas*, ou seja, de *todos os imperativos autorizantes*” (TELLES JÚNIOR, 2006, p. 105).

Em outras palavras, “[...] é o conjunto de normas estabelecidas pelo poder político que se impõem e regulam a vida social de um dado povo em determinada época” (DINIZ, 2010, p. 245).

O direito subjetivo, por sua vez, é definido por ele como as “permissões dadas por meio de normas jurídicas” (TELLES JÚNIOR, 2006, p. 253). Eles podem ser de duas espécies: direitos subjetivos comuns da existência e direitos subjetivos de proteger direitos comuns da existência. A primeira diz respeito às “[...] permissões dadas pelas normas jurídicas para a prática dos atos da vida corrente [...]. São permissões de fazer e não fazer, de ter e não ter o que não pode ser impedido ou tirado, sem violação de norma jurídica” (TELLES JÚNIOR, 2006, p. 268). A segunda são direitos de proteção. “São permissões de assegurar o uso dos Direitos Subjetivos, ou seja, as permissões de resistir contra a ilegalidade, de fazer cessar ou obstar ato ilícito, de reclamar reparação pelo mal que o ato ilícito causou” (TELLES JÚNIOR, 2006, p. 268). Com base nas definições do autor, constata-se a inter-relação que existe entre direitos objetivos e subjetivos.

Diante dessas premissas, procurou-se atender ao objetivo específico da pesquisa, de identificar a percepção que os comerciários têm sobre direitos trabalhistas – tomados aqui em ambas as concepções –, as violações por eles sofridas e os motivos atribuídos a elas.

Assim, para identificar a percepção dos comerciários foram utilizadas as seguintes perguntas norteadoras, não necessariamente nesta ordem: 1) Quais direitos do comerciário você identifica? 2) Quais direitos você considera que foram violados? 3) Quais motivos atribui para as violações?

Observou-se nas entrevistas que, ao falar dos direitos, muitas vezes os entrevistados já falavam da violação, ou vice-versa. E, em alguns momentos, ao responder sobre violações, também apresentavam a motivação para que elas ocorressem. Ou seja, por vezes, nas entrevistas, direito, violação e motivo para violação eram assuntos que apareciam embrenhados. Para a análise dos dados intentou-se a divisão, com a observação de que nem sempre foi plenamente possível.

a) Percepção de direitos

Ao ser questionado sobre os direitos trabalhistas que conhecia, Camilo respondeu:

Olha, de direito trabalhista, o que eu conheço de direito trabalhista... é de que o funcionário ele deve ter pelo menos um espaço confortável pra necessidades fisiológicas e um espaço pra ele poder organizar as coisas dele... também tem que ter o registro na CLT pela, na carteira de trabalho, caso com a carteira tem que ser a CLT. Caso faça hora extra ele deve ser ou entrar pro bônus, é... banco de hora ou ser bonificado em espécie. Também sei que... são seis dias de trabalho, ou então na escala de trabalho sete dias, mais folga uma na semana...[...] sendo que tem um domingo no mês que é... tem que ser a folga obrigatória, pelo que eu conheço. E que todo funcionário tem direito ao... a férias após um ano, tem o direito também a décimo terceiro, ao fundo de garantia, o FGTS... bom, eu acho que... só. Ah, e se passar de oito horas também, daí conta como hora extra, né? São oito horas, de regime de CLT. São só esses mesmo.

Camilo conseguiu elencar alguns dos direitos mais importantes, como o registro em CTPS, jornada de oito horas diárias de trabalho, com pagamento de horas extras, férias após um ano, décimo terceiro salário e FGTS. Lembrou também da folga semanal e da obrigatoriedade de que, em regime de escala, ao menos uma das folgas mensais recaia no domingo. Foi o único entrevistado que, ainda que sem a utilização precisa de alguns termos, fez menção à manutenção adequada das condições físicas do meio ambiente do trabalho, que deve promover conforto ao funcionário.

Sobre as consequências da ausência de registro do contrato de trabalho em CTPS, Camilo relatou as perdas de direitos por ele sofridas, como o FGTS, décimo terceiro salário e férias. Em momento posterior da entrevista, Camilo relatou que, enquanto ainda estava no Exército, trabalhou sem registro em um restaurante como garçom, às sextas-feiras, sábados e domingos. Quando saiu do quartel, pediu para que realizassem o registro do contrato de trabalho, mas a empresa se recusou a fazê-lo.

Então ele optou por não continuar a trabalhar lá, pois se viesse a sofrer algum acidente não receberia nada: *"Meu, e se eu quebro a perna, caio de moto, se eu lá dentro caio, quebro a perna, nossa... eu não vou receber nada? Eu vou ficar afastado, não vou poder arrumar outro emprego... Eu não vou receber nada..."*, o que já tinha ocorrido com um colega de trabalho, que se acidentou de moto indo ao trabalho. Temia que isso acontecesse com ele, pois se locomovia por meio de mototáxi.

Ao ser questionado sobre quem pagaria auxílio ao funcionário, em caso de acidente, Camilo respondeu que era a empresa. Foi-lhe então perguntado se ele achava que receberia alguma coisa da previdência social, e ele demonstrou que, sobre o assunto, conhece parte das regras, como no trecho abaixo transcrito:

C: Se você contribui com a previdência você tem um retorno da previdência, é, ó... é... logicamente. Agora, o fato de você não tá contribuindo com nada, tá se expondo, tá indo de moto, sujeito, inclusive, quando aconteceu isso com um garçom de lá. Ele foi, caiu de moto, teve fratura exposta. E não era registrado. Ficou totalmente abandonado. Ele não podia ir pro era mercado de trabalho, porque tava com uma fratura exposta, e não recebia nada da empresa. P: E nem do INSS. C: De nada.

A percepção de direito, nos trechos acima, é construída a partir das consequências de sua violação, porque outros direitos não serão assegurados.

Foi-lhe perguntado se ele sabia dizer quais eram as verbas da rescisão do contrato de trabalho, ao que respondeu: *"Olha, eu tenho um documento aqui, se você quiser eu pego e te mostro, é melhor."* A pesquisadora lhe explicou que não era necessário e pediu para que falasse do que ele lembrava. Camilo elencou: horas extras, parte do décimo terceiro salário, férias, o salário do mês anterior trabalhado e dias trabalhados no mês da rescisão do contrato.

Apesar de conhecer algumas das verbas rescisórias, pela análise de outros trechos de sua narrativa percebe-se que para ele a questão da rescisão é confusa. Isso porque, ao que parece, ele entende por rescisão o término do contrato de trabalho por demissão. Quando trabalhou na empresa de telemarketing ativo, não foi feito o registro em sua CTPS na data correta. Assim, o contrato por tempo determinado anotado gerou multa pela rescisão antecipada, o que ele tentou explicar da seguinte maneira: *"E ainda tive que pagar uma rescisão que tinha um contrato que, se eu não trabalhasse esses três meses, eu ia ter que descontar do meu salário. Só que eu trabalhei até mais de três meses, então não tinha a rescisão de contrato nenhuma com a empresa"*.

Por esse motivo, ao falar da demissão na empresa em que trabalhou como vendedor de tecnologia, como cumpriu o que a gerente havia lhe pedido – trabalhar mais alguns dias –, acreditou que não teria "rescisão", o que equivaleria a uma multa:

[...] a coordenadora, ela disse que iria me ajudar: "Não, você me ajuda que eu te ajudo". Então como ela disse isso, você me ajuda e eu te ajudo, eu achei que não ia contar a rescisão, porque eu ia... eu fiquei mais um tempo trabalhando. Eu falei: "bom, então não vai ter rescisão, eu vou lá receber tudo normal, né?". E não, não foi assim. O... o gerente... Eu fui lá no RH da EMPRESA G saber o que aconteceu e eles me falaram: "Olha, o gerente falou pra não fazer esse pagamento pra você". E realmente é facultativo [...] só que esse gerente, por algum motivo, não fez esse pagamento, foi onde eu fiquei sem nenhum dinheiro.

Esse pagamento que não seria feito equivaleria à aplicação do que ele entendia de multa da rescisão, entendimento confuso, tendo em vista a multa cobrada na rescisão do contrato por tempo determinado.

Na verdade, o que foi descontando de suas verbas rescisórias foi o valor do aviso prévio, o que se depreende pela forma de extinção do contrato de trabalho – pedido de demissão – e da explicação dada por ele a respeito do desconto realizado: "[...] *eu trabalhei fevereiro, pedi conta em março. Então em março, era para cair os meus trinta dias de fevereiro e não caiu esse dinheiro. Caiu só os dias que eu trabalhei, cinco dias em março*".

Nessa direção, verificou-se que Camilo tem conhecimento de direitos trabalhistas básicos e da importância de algumas práticas. No entanto, tem dificuldades para defini-los com exatidão.

João, por sua vez, ao ser questionado sobre os direitos trabalhistas que conhecia, fez referência aos direitos mínimos de férias, décimo terceiro salário, fundo de garantia, e acrescentou vale-refeição e vale-transporte.

Por ter feito referência aos diversos contratos de trabalho como temporário, foi perguntado a ele sobre o direito ao seguro-desemprego. Ele explicou que foram poucas as vezes que pode recebê-lo, e relatou que não enfrentou problemas para isso. Observou que acredita que hoje está mais difícil, porque, ao que sabe, mudou o tempo de trabalho necessário para poder receber as parcelas do referido direito.

Ainda na investigação sobre o conhecimento de direitos, foi perguntado a João se ele entendia que trabalho de mototaxista, o qual exerceu por um período, era mesmo um trabalho autônomo. Ele respondeu que não, pois havia horários a serem cumpridos e, "[...] *desde o momento que você tem horário a cumprir, já não é mais autônomo*". Aduziu que, caso o mototaxista não fosse trabalhar, tinha que pagar uma diária à agência, sob pena de perder a vaga. Para João, além do cumprimento de horários, as atribuições que a agência passa aos mototaxistas também faz com que se crie vínculo de emprego.

João observou que a abertura de uma empresa para prestar serviços a outra também não significa que o trabalho seja mesmo autônomo. Isso lhe foi exigido pela empresa contra a qual ajuizou ação trabalhista, e ele entende que há vínculo de emprego, porque tinha horários a cumprir e tinha que ir ao escritório, assinando, inclusive, um caderno de ponto.

Além disso, recebia orientações da empresa, por meio de e-mails, e também lhe era exigida a realização de visitas a clientes, agendadas pela empresa "tomadora" dos serviços.

Apesar de falar com propriedade sobre os direitos, na sua narrativa chama a atenção o fato de que ele afirmou que não tinha certeza sobre eles, e por isso buscou orientação junto ao sindicato: "[...] *eu procurei o sindicato para ver se eu tinha algum direito. Que eu achava que eu tinha, mas eu não tinha certeza [...]. Então, eu fui no sindicato para me informar. Aí, de lá mesmo eu já resolvi entrar com a ação*".

A importância do sindicato na orientação dos sindicalizados a respeito de seus direitos também restou evidenciada na narrativa de Benedita. Ela afirmou que o procurou porque lá era o único lugar que conhecia para buscar ajuda. Lá recebeu "bastante informação", embora não se lembrasse muito.

Benedita fez menção ao direito ao registro do contrato de trabalho em CTPS (mesmo que seja temporário) e ao fato de que há um período correto para fazer a anotação, não sabendo precisá-lo. Além disso, acrescentou que o trabalhador tem direito a salário, horas extras (com a vaga noção de que pode haver um acordo para compensação de horas), horário de descanso, vale-transporte, vale-alimentação aos domingos e fundo de garantia.

Chama a atenção o fato de que Benedita, embora soubesse da existência dos direitos trabalhistas e também soubesse nomear alguns, teve dificuldades em explicar o que eles realmente são e suas implicações e práticas. Como exemplo, ao discorrer sobre o fundo de garantia, assim se expressou:

Então, eu sei que tem é... fundo de garantia... que tem... mas eu acho que isso... tem alguma coisa a ver... algum... alguma coisa a ver com o registro. Eu acho que não. Ele pode, podia pagar a parte. Não... Não sei. Mas seria... acho que é viável. Ter junto com... com o registro. É... fundo de garantia e acho que também por acidente de trabalho, se acontecesse alguma coisa eu teria o... o registro. Não sei. Por conta de... qual o motivo de ter o registro eu realmente não... não sei.

Francisca também foi questionada a respeito dos direitos que entendia possuir e citou o décimo terceiro salário, o vale-transporte, o vale-alimentação e as férias.

Por fim, interrogado sobre os direitos que entendia possuir, assim como Camilo e Benedita, Manuel identificou o registro do contrato de trabalho na CTPS como direito do

trabalhador. Outros direitos que ele apontou foram: férias, "as parcelas da rescisão", o salário base, horas extras e DSR. Todavia, ele não soube explicar o que era esse último.

b) Percepção de violações

Procurou-se, então, aprofundar a análise e investigar sobre as violações dos direitos trabalhistas na percepção dos próprios trabalhadores.

Camilo fez referências a vários contratos de trabalho. Afirmou que em todas as empresas em que trabalhou verificou violações de direitos, embora tenha ajuizado ação trabalhista apenas contra a segunda empresa, que foi chamada de EMPRESA C, em que pese tenha procurado o Sindicato para receber orientações em todas as contratações.

Na EMPRESA A, que era prestadora de serviços terceirizados à EMPRESA B, Camilo identificou as seguintes violações: salário pago a menor e não fornecimento de vale-transporte na data correta, e às vezes não recebia o vale-refeição. Camilo precisava ligar no RH da empresa para poder receber os referidos direitos, o que era, segundo ele, muito desgastante, pois tinha que esperar que alguém se sensibilizasse com sua situação para poder receber ajuda, com a observação de que "[...] *não é uma ajuda, é um direito CLT!*". A EMPRESA B não interferia.

Na EMPRESA C, em que trabalhava no telemarketing ativo, Camilo identificou como violações de seus direitos trabalhistas: a ausência de registro do contrato de trabalho em sua carteira de trabalho e previdência social na data da admissão; a retenção da carteira de trabalho por período prolongado (mais de trinta dias) para fazer o registro; o não pagamento de horas extras. Camilo considera como violação de direitos trabalhistas a falta de comunicação entre as partes do contrato de trabalho.

Isso porque fez o teste para trabalhar na empresa no dia 14 de novembro e, no dia seguinte, 15 de novembro, feriado, já se ativou na empresa. O tempo foi passando e a empresa não anotava a carteira de trabalho.

Ainda sobre essa empresa, Camilo queixou-se da incapacidade da sua ex-chefe para motivar a equipe de vendas. Ela própria afirmava que não possuía qualificação para ter uma empresa, que lhe foi entregue por herança. Não identificando possibilidades de crescimento naquela empresa, Camilo pediu demissão, antes mesmo da anotação. Entendeu

que a anotação foi feita, então, para prejudicá-lo. Essa é uma crença que se tem, de que contratos de curta duração anotados em carteiras de trabalho "sujam" a carteira, pois demonstram que o trabalhador muda de emprego com muita rapidez, o que deixa a impressão de que ele não é um bom funcionário.

Sobre a retenção da CTPS, Camilo esclareceu que: *"Eu precisei ir lá na contadora, pedir minha carteira e descobri que na verdade não estava na contadora, que estava com eles. Eles que não estavam querendo me entregar uma coisa que é minha. Um documento meu"*.

Na EMPRESA F Camilo sofreu a mesma violação identificada por ele como sofrida na primeira, a EMPRESA A, com relação ao atraso no fornecimento do vale-transporte. No que concerne à EMPRESA G, Camilo explicou que, quanto ao pagamento de salário, não tinha qualquer reclamação a fazer, mas que lhe era exigida a realização de outras funções e que sofreu assédio moral. Os direitos violados estariam relacionados à dignidade humana, embora ele não tenha utilizado esse termo.

Sobre a exigência de outras funções, Camilo narrou que:

Eu era o único vendedor que ajudava o vestuário. O que acontecia... a loja fechava às dez. Eu ia embora às onze e meia. Tinha dia que eu saía de lá meia-noite, porque eu ajudava a fazer ma... vitrine, montava manequim, dobrava banca. Não era minha obrigação. Minha carteira era vendedor de tecnologia. Eu podia muito bem: "opa, cabou, fechou eu vou embora". Mas não. Eu ficava lá para ajudar minha coordenadora dobrar banca. E nunca cobrei nada por isso. Ficava de voluntário [...]. A loja fechava as dez e ficava às vezes até onze e meia... Isso nunca foi reconhecido por ninguém.

O assédio, para Camilo restava configurado na mudança de conduta e tratamento por parte de seu gerente, depois de uma situação em que Camilo realizou uma venda em inglês, o que foi visto e elogiado pelo gerente da regional que estava em visita à loja. A partir de então, ele começou a dar pouco valor às vendas de Camilo, que, além de bater as próprias metas, ajudava os colegas de trabalho a baterem as suas, passando-lhes as vendas. Para o gerente, a venda sem seguro e garanti, não valia de nada: *"Olha, para mim a venda só vale com a garantia, não vale com o seguro, porque se você não vender com garantia, você não é um vendedor, você é um tirador de pedido"*. O gerente chegou a dizer para Camilo que iria mudar seu uniforme, colocando a frase "tirador de pedidos" estampadaem sua camiseta.

O assédio moral no âmbito trabalhista pode ser definido, segundo Melo (2012, p. 135), como:

[...] a situação imposta pelo empregador, ou seus prepostos, que visa ridicularizar o trabalhador (ou um grupo de trabalhadores), expondo-o de forma repetitiva e prolongada a situações humilhantes, constrangedoras ou vexatórias, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, praticadas com a finalidade de lhe subtrair a autoestima e diminuir seu prestígio profissional, na tentativa de levá-lo a agir de forma que normalmente não agiria se não fosse submetido àquela pressão.

Melo (2012) esclarece que esta tem sido uma prática corriqueira, especialmente nos casos de trabalhadores que não convêm mais às empresas e que obtiveram estabilidade, podendo incidir, também, nas hipóteses de implantação de planos de demissão voluntária. Além dessas situações, o autor esclarece que algumas empresas adotam práticas "com o objetivo de 'motivar' o empregado a atingir metas de produção" (MELO, 2012, p. 137), o que passa a configurar coação. Em todos os casos, o assédio moral reveste-se de caráter econômico, "[...] pois o empregador, não querendo mais o empregado em seus quadros, promove ações que se equiparam a torturas psicológicas, visando forçar sua demissão ou apressar o seu pedido de afastamento" (Melo, 2012, p. 138).

Conforme estatística apresentada pelo Tribunal Superior do Trabalho, atualmente estão em trâmite 1.723 ações versando sobre esse assunto. Nos Tribunais Regionais do Trabalho são 40.409, e nas Varas do Trabalho, 179.500. É certo que, como salienta Margarida Barreto (*apud* Melo, 2012, p. 133), "[...] a violência moral nas empresas tem contornos sutis que se manifestam através de coação, humilhação e constrangimentos que nem sempre são percebidos pelas vítimas como um ato de violência". Por esse motivo, esses números poderiam ser ainda maiores.

O próprio entrevistado, Camilo, não ajuizou ação em face da empresa em que sentiu ter sofrido o assédio moral. Isso porque ele acreditava que não poderia provar o assédio. Ele explicou que "*[...] ia ser muito trabalhoso, porque não tinha como provar. Como é que eu provo que ele falou isso? Como é que eu provo? Porque ao meu ver isso [...] é até um assédio moral. Então, como eu provo que ele falou isso? É a minha palavra contra a dele?*"

Camilo ainda acrescentou em sua narrativa: "*Ainda mais é... poderia demorar e acabar não dando em nada. Então foi onde eu resolvi não levar o caso da EMPRESA G para*

a justiça". Verifica-se, nesse caso, uma situação em que, embora tenha conhecimento do direito e de sua violação, o trabalhador não procura a reparação por não acreditar que seja possível, ou pela incapacidade de prová-la ou pela demora e não efetividade da medida pleiteada judicialmente.

João, por seu turno, logo depois de elencar os direitos trabalhistas que conhecia, mesmo sem ser questionado sobre as violações, manifestou-se no sentido de *que "[...] não é todo mundo que quer pagar, não é? Então a gente acaba aceitando [...] Você precisa trabalhar, não é?"*, fazendo referência ao trabalho em dupla função. João afirmou que na última empresa em que trabalhou, uma sorveteria, embora tenha sido contratado como motorista, quando não havia entrega a ser feita era-lhe determinado que atendesse no balcão, "tirando pedidos", o que, para ele, era serviço de vendas. Além disso, não lhe era fornecido o vale-refeição. Essas foram as violações de direitos trabalhistas que experimentou nesse contrato e que o levaram a ajuizar a ação.

Ele relatou que, em audiência, foi feito acordo para a reparação pecuniária das violações e, na data da entrevista, só faltava o pagamento da última das quatro parcelas avençadas. Ele foi assistido por sindicato, mas não soube dizer qual era.

Essa não foi a única vez que João ajuizou ação trabalhista. Ao trabalhar como temporário numa empresa como salva-vidas, a empresa terceirizadora não lhe pagou o salário, e o contrato entre tomadora e terceirizadora foi rompido antes do tempo determinado. Afirmou que os direitos foram pagos antes da audiência e que consistiam nos dias trabalhados e no valor referente ao fundo de garantia, que não foi depositado corretamente.

A ação que foi analisada na presente pesquisa estava relacionada ao trabalho que João exerceu junto a uma empresa terceirizadora de serviços para uma empresa de telefonia. Ele era responsável pela venda de planos corporativos. Contudo, para trabalhar para essa empresa, foi-lhe exigido que abrisse uma MEI - Microempresa Individual, com o intuito de que não houvesse vínculo empregatício, fenômeno que tem sido apelidado no âmbito trabalhista como "pejotização". Todavia houve, no último mês trabalhado, o registro do contrato em sua CTPS.

Nesta relação de trabalho entabulada por João é possível identificar duas práticas que se tornaram comuns: a da "pejotização" e a da terceirização. A pejotização é definida como a prática utilizada

[...] por empresas no intuito de potencializar lucros e resultados financeiros, livrando-se de encargos decorrentes das relações trabalhistas, e consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) através da constituição de Pessoa Jurídica, nesse caso o empregador orienta o fornecedor da mão de obra a constituir uma empresa, este artifício resulta na descaracterização da relação de emprego e a PJ é usada em substituição ao contrato de trabalho (ORTIZ, 2013).

Com efeito, no caso narrado por João, a exigência da abertura de empresa – a MEI – tinha por escopo a diminuição de gastos por parte da tomadora. João referiu que os gastos seriam concernentes a "[...] *salário. De seguro, de é... fundo de garantia, de tempo de casa. Depois ela teria que me pagar férias, essas coisas, décimo terceiro [...]. Não tendo registro ela achou que estava isenta disso. E realmente*".

Já a terceirização ocorre "quando uma empresa, em vez de executar serviços diretamente com seus empregados, contrata outra empresa, para que esta os realize com o seu pessoal sob a sua responsabilidade" (SANTOS; CORREIA, 2014, p. 143). No entanto, para que a terceirização ocorra de forma lícita, a Súmula 331 do TST elenca requisitos necessários, e o inciso III deixa claro que os serviços contratados de forma terceirizada não podem corresponder à atividade-fim da empresa, bem como devem estar ausentes a personalidade e a subordinação.

Como explicam Santos e Correia (2014, p. 147) a "[...] terminologia 'atividade-meio' é muito criticada, pois, além de vaga, é subjetiva, deixando apenas ao critério do intérprete a decisão do que é atividade secundária e atividade principal (atividade-fim)", o que geraria insegurança jurídica.

Recentemente, em 31 de março de 2017, foi promulgada a Lei nº 13.429, que "Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros". Acredita-se que essa Lei tenha diminuído direitos trabalhistas, uma vez que, em uma interpretação extensiva, permite a terceirização de atividade-fim da empresa tomadora de serviços, ampliando as possibilidades dessa prática.

Em que pesem as discussões judiciais que possam advir dessa nova Lei, o fato é que se trata de um fenômeno cuja ocorrência tem sido cada vez maior, ganhando "[...] força nos anos 80 e 90 como uma forma de alcançar a excelência administrativa das empresas, pois elas passariam a se preocupar apenas com suas atividades principais, delegando a outras pessoas jurídicas os serviços periféricos" (SANTOS; CORREIA, 2014, p. 141).

Ricardo Peake Braga (2015, p. 230) explica que "[...] os operadores do Direito da área trabalhista (juízes, Ministério Público, fiscais, advogados) tendem a enxergar a terceirização como uma ameaça ao *status quo* conquistado, na medida em que poderia ser utilizada exclusivamente para a diminuição de custos trabalhistas", o que realmente acontece, constituindo-se, tal como a "pejotização", uma forma de precarização e desrespeito aos direitos trabalhistas conquistados.

Neste sentido, Graça Druck (2016, p. 16) aduz que:

[...] estudos realizados nos últimos 25 anos sobre a terceirização no Brasil foram unânimes em revelar a degradação do trabalho em todas as suas dimensões: no desrespeito aos direitos trabalhistas, nas más condições de trabalho, nos baixos salários, na piora das condições de saúde, nos maiores índices de acidentes e na vulnerabilidade política dos trabalhadores que, dispersos e fragmentados, têm dificuldades para se organizar coletivamente.

As práticas acima referidas estão presentes nas relações trabalhistas, inclusive na categoria estudada nesta pesquisa, como se observou na narrativa de João. A pejotização enseja ações trabalhistas para reclamar o reconhecimento de vínculo empregatício e a terceirização, de vínculo direto com o tomador e de responsabilidade solidária das empresas (tomadora e prestadora da mão de obra) pelas verbas trabalhistas.

Continuando na análise das narrativas, Manuel discorreu sobre o último contrato de trabalho com registro, que o levou a ajuizar a ação trabalhista, identificando como violações o não pagamento da rescisão e das férias, que o empregador o fez assinar como se tivesse recebido, conforme relato já analisado acima.

Embora não tenha utilizado a expressão "dano moral", o prejuízo experimentado por ele neste sentido ficou evidente:

Ah, eu me senti a última pessoa depois de ninguém. Me senti um zero a esquerda, sabe? Assim, fiquei triste, é, fiquei até com vergonha da minha família aqui. O que mais assim, que me toca hoje, é uma vez que, que... quando não tinha começado a trabalhar ainda, só que a gente... ainda bem

que a gente tinha um, um pouquinho de dinheiro assim..., guardado. Eu lembro que... parece que minha sogra veio visitar nós aqui... e eu mais minha esposa, as meninas foram para escola, e a gente foi com sessenta reais fazer uma compra ali no XXXX (nome do dono do estabelecimento comercial). Eu não esqueço dessa cena. Não esqueço de jeito nenhum. E é tudo por culpa disso, disso tudo que aconteceu.

Com o auxílio do sindicato Manuel ajuizou ação trabalhista, e em audiência foi feito acordo, restando avençado que os empregadores (sócios) pagariam a Manuel R\$16.000,00 em dezesseis parcelas de R\$ 1.000,00. Mas o acordo não foi pago.

Francisca identificou como direitos violados o não pagamento de FGTS, o pagamento de salário “por fora” e a anotação de função incorreta na CTPS. No final do contrato de trabalho, não recebeu as verbas rescisórias e nem o salário do último mês trabalhado.

Por fim, Benedita conseguiu identificar diversas atitudes da empresa que identifica como violações, como exemplo, o atraso de pagamento e o pagamento parcial que, no seu entender:

[...] é super errado! É... tem... porque tem um... prazo? Acho que são... é... ele tem... trinta dias pra... para acertar. E depois desses trinta dias, a cada dia aumenta uma porcentagem do que ele tem que me pagar. E mesmo assim é... ele... vamos supor, ele me devia o salário de dezembro, ele foi me pagar em janeiro, é... ele não pagava esses a mais para a gente. E eu fico meio constrangida também de pedir para ele, "olha, você atrasou vinte dias do meu salário, cadê essa porcentagem?". Eu ficava meio constrangida de pedir, por conta dessa proximidade que a gente tinha.

Além da mora salarial, fez menção à diferença salarial devida, por mudança de função: *"É... outra violação também é que de novembro até março eu fiquei como gerente da loja. Eu era responsável pela loja dele e isso requer um aumento de... de salário e de comissão... essa... porque no comércio tem".* E, ainda, relatou o acúmulo de funções e o fato de trabalhar "dobrado", com relação à carga horária. Por fim, entende como violação a não concessão de folgas aos domingos.

Por meio das entrevistas, pode-se verificar que os comerciários conhecem alguns direitos trabalhistas básicos, sem, contudo, defini-los de forma exata.

Assim, verificou-se que o conhecimento dos entrevistados do direito objetivo, entendido como o complexo de normas jurídicas trabalhistas, é elementar e inconsistente. Mas eles sabem que possuem direitos trabalhistas e sabem que podem buscar informações para

identificar os direitos e requerer o cumprimento daqueles que não o foram de forma espontânea.

No entanto, percebeu-se que, em alguns casos, o trabalhador opta por não fazer uso dos direitos que possuem – do direito subjetivo, em especial à sua espécie protetiva –, o que se comprova pelo fato de que muitos deles já tinham trabalhado anteriormente em outras empresas e identificado violações e, mesmo assim, optaram por não ajuizar ações trabalhistas. Quando o fazem, em alguns dos relatos afirmam que não se sentem confortáveis com isso. Foi o caso de Benedita, como se observa no diálogo abaixo transcrito:

*P: Foi a primeira vez que você entrou com uma ação trabalhista? B: Sim. Foi a primeira vez. Porque dos outros eu não tinha motivo. **E eu mais... eu assim, eu e ele, além de patrão e empregada a gente tinha uma relação de amizade. Ele era uma pessoa muito boa. E foi um baque muito grande para mim. Foi até assustador eu ter que entrar com um processo contra ele. Foi... no começo eu não me sentia à vontade fazendo isso, porque eu achava que uma hora ou outra ele ia aparecer e ia... "Olha está tudo bem, está aqui seu dinheiro, está á aqui seu dinheiro e... tudo bem". Mas não.***

Benedita fez referência ao sentimento de amizade que tinha pelo patrão e da dificuldade que teve para ajuizar uma ação contra ele. Essas relações de proximidade entre patrões e empregados são comumente observadas no Brasil e foram resultado da sua constituição histórico-social.

Sérgio Buarque de Holanda (1989, p. 108) chama a atenção para o fato de que "A manifestação normal de respeito em outros povos tem aqui [No Brasil] sua réplica, em geral, no desejo de estabelecer intimidade". E ele complementa:

O desconhecimento de qualquer forma de convívio que não seja ditada por uma ética de fundo emotivo representa um aspecto da vida brasileira que raros estrangeiros chegam a penetrar com facilidade. E é tão característica, entre nós, essa maneira de ser, que não desaparece sequer nos tipos de atividade que devem alimentar-se normalmente da concorrência. Um negociante de Filadélfia manifestou certa vez a André Siegfried seu espanto ao verificar que, no Brasil como na Argentina, para conquistar um freguês tinha necessidade de fazer dele um amigo (HOLANDA, 1989, p. 109).

Essa aparência de intimidade e "ética de fundo emotivo" é mesmo transferida para as relações de trabalho com relativa frequência, o que constrange os trabalhadores a lutarem pela validação de seus direitos, como se depreende do relato de Francisca: "Eu não queria assim, prejudicar ele. Eu só queria o que era meu, pelo menos. E até isso eu já cheguei a falar para ele pessoalmente, só que não tinha acordo. Ou ele falava que ia pagar depois, sabe

aquelas coisas?". E, para Francisca, o que "era dela" era o saldo de salário e o fundo de garantia que não tinha sido depositado. Embora "achasse errado" anotar uma função na carteira de trabalho e exigir o cumprimento de outra (ou outras) e, ainda, pagar salário por fora, os direitos que reconhecia e queria ver implementados eram mesmo apenas aqueles dois, expressando-se no sentido de que na ação trabalhista ajuizada "cobraram muito além".

Francisca recebia salário por fora e, por ter concordado, não se sentia confortável em cobrar pelos direitos decorrentes da remuneração mais elevada que recebia. O patrão parecia ser "uma pessoa boa", porque, de certa forma, esse salário a mais lhe era útil e importante, pois estava estudando.

A relação afetiva fica evidente na narrativa de Manuel sobre um episódio em que o ex-patrão estava sendo pressionado por um dos clientes credores:

[...] eu vi lá ele começou a chorar na frente do rapaz. Aí eu vim acreditar que ele sabe... ele é lesado mesmo. Ele disse: "Olha, eu não tenho dinheiro, tem que procurar ou o INVESTIDOR ou o SÓCIO B". E ele disse: "Mas já fui e me disseram que você que tem". Ele disse: "Eu não tenho". Ele começou a chorar lá. Aí eu vi aquela cena e comecei a chorar também, sabe?

E, em outra situação, em que lhe pediram para assinar o documento de férias, sem, contudo, receber o referido valor, ele anuiu sob o argumento de que teria ficado "assim preocupado com a empresa", pois via os patrões preocupados também.

Soma-se às características do povo brasileiro narradas por Sérgio Buarque de Holanda (1989) outra marca cultural significativa. Com a abolição da escravatura os negros teriam, nas palavras de Florestan Fernandes, citado por Souto Maior (2013), sido entregues à própria sorte.

Isso significa dizer que os ex-escravos não foram inseridos em uma sociedade com estrutura apta a dar a eles postos de trabalhos. No entendimento da época, segundo citação de Almeida Pereira, em obra de Emília da Costa Viotti (*apud* SOUTO MAIOR, 2013, p. 78), "[...] o tratamento do negro era bom, tinham do que vestir, a alimentação não lhes faltava e os senhores 'por sentimento inato e hábito comum' eram verdadeiros pais de seus escravos, e estes poderiam ser considerados verdadeiramente emancipados". Muitos desses "escravos libertos" mantiveram-se nos mesmos lugares, alimentando a cultura de que o

trabalhador é como um membro da família, o que até hoje gera efeitos nefastos na validade dos direitos.

O acima discorrido fica evidente ao se analisarem os direitos trabalhistas das domésticas, que apenas em 2013 foram equiparados aos direitos dos trabalhadores urbanos, outorgando-lhe direitos básicos, como os depósitos de valores a título de fundo de garantia e fixação e respeito à jornada de trabalho.

Nesta linha de raciocínio, merece destaque a análise de Souto Maior (2013, p. 79):

De fato, a única forma eficaz de um empregador homenagear a sua empregada doméstica é a de respeitar os seus direitos, até porque o trabalho é elemento da dignidade e esta é um atributo de toda pessoa humana, sem qualquer distinção, não se concebendo que um trabalho prestado por alguém, diante da necessidade de sobrevivência, a outra pessoa, seja fator de supressão da dignidade.

E não é mesmo. Seja no âmbito doméstico ou em qualquer outra relação de trabalho que se estabeleça.

c) Motivos das violações

Em seguida, foi perguntado aos entrevistados o motivo que atribuíam às violações de direitos trabalhistas por eles identificadas.

Camilo sentiu-se bastante à vontade para discorrer sobre o assunto. Segundo ele, as violações ocorriam, nas primeiras empresas em que trabalhou, não com o intuito de prejudicar os funcionários, mas por má administração e falta de conhecimento e gestão:

Olha, vou ser sincero. Na EMPRESA A e na EMPRESA C, para mim, eles são... praticamente, o mesmo caso. Eu acho que a falta de profissionalismo, a falta de preparo para ter uma empresa. No caso da EMPRESA A, eles não tinham um RH competente [...]. Eles estavam com uma defasagem no escritório deles. Acredito que a EMPRESA A não fazia às vezes, nem por maldade, mas sim por descuido mesmo. Mas todo mês o mesmo descuido? Estava me prejudicando [...]. A EMPRESA C [...] é... uma empresa de um... eram sócios de dois... era um casal de irmão, uma mulher e um homem. O homem tinha um escritório dele em Tremembé, e a irmã aqui em XXXX (nome da cidade). Nenhum dos dois tinha uma qualificação para ser empreendedor. Nenhum. Ela nunca buscou um curso técnico. Técnico. Nunca buscou um auxílio no SEBRAE. Ela não... Ela tinha uma consciência de venda, que ela sempre foi vendedora, conseguiu dinheiro, abriu um negócio, só que ela tinha o conhecimento empírico, mas não tinha a teoria de como funciona no mercado, como você vai lidar com uma pessoa, como você vai lidar com o seu colaborador. Então, assim, não é você ter o

dinheiro e abrir o negócio. Por isso que o Brasil tem o maior índice de mortalidade das empresas! É que as pessoas acham que sabem, mas elas não têm o conhecimento, não tem a base teórica do que o mercado quer, do que o mercado exige, do que precisa e de como lidar com funcionário. Eu acho que... o que aconte... ela foi vítima desse sistema de mortalidade. Ela foi uma pessoa que recebeu um dinheiro pra abrir um negócio. Herdou e... mas não tem o conhecimento, não tem... não tem... uma base teórica pra prosseguir com o negócio. Eu acho que era falta de conhecimento. Se essas pessoas se aprofundassem mais, tinha tudo pra ir pra frente mais.

E, sobre a exigência de que desempenhasse outras funções, ele afirmou que isso ocorria porque a coordenadora sabia que ele tinha dificuldades para lhe dizer "não". Isso porque ela o tinha colocado "lá dentro" (em referência à contratação direta que foi realizada) e, portanto, ele tinha uma "dívida" a pagar.

Sobre o assédio que acredita ter sofrido, Camilo explica que:

Às vezes a pessoa que não tenha um curso, um superior, não tem uma pós, às vezes se sente ameaçado pelo mais novo. Fala "puxa o garoto está com gás, bate meta, está estudando, quer fazer pós, vai... e... o gerente da regional elogiou ele... então assim, vai que amanhã ou depois puxa o meu tapete? [...] eu acredito que ele teve essa ameaça. Porque lá dos funcionários eu era o único que fazia faculdade, de superior. Tinha um tecnólogo que estava fazendo no RH, mas que almejava crescer, fazer uma pós, era o único. E já tinha o inglês é... falo bem o inglês. Então talvez ele tenha sentido essa ameaça dentro dele. De tipo ser futuramente... "Ele pode vir a puxar meu tapete". Porque o gerente da regional nunca elogiou ninguém na loja. Ele falou: "Pô, o cara fala inglês, fez uma venda em inglês".

Observe-se que, embora Camilo tenha se sentido mais incomodado com as violações perpetradas pela EMPRESA G, não a acionou judicialmente, pois acreditava que não haveria provas do assédio.

João, que tinha identificado como violação a realização de dupla função, entende que, com essa prática, o empregador economiza e tem mais lucro. Ele afirmou:

Ah, para economizar, com certeza. Fica mais barato ter um funcionário que faz mais de uma função... e... é... propriamente por causa disso mesmo. P: E você acha que se tivesse que pagar tudo certo as empresas conseguiriam manter os funcionários todos que ela precisa para funcionar? J: Ah, conseguiria, mas diminui o lucro. Ficava ganhando menos.

Com relação a Manuel, a empresa em que ele trabalhava, conforme já explicado, faliu e não pagou os direitos trabalhistas de nenhum dos, aproximadamente, sessenta funcionários. Manuel afirma que "A empresa tinha tudo para bombar mesmo para

eles...", pois havia muito trabalho. Mas, ao que parece, um dos sócios teria aberto outra empresa e desviado serviços, o que levou a empresa a uma situação financeira precária.

Manuel continuou a trabalhar para os mesmos empregadores, sem registro, primeiro para um, e depois para o outro, tendo em vista que, fechada a empresa, os sócios abriram seus próprios negócios, de forma individualizada. No primeiro, não foi feito o registro porque a "empresa" era clandestina. O segundo abriu uma empresa com CNPJ, mas com atividade econômica diversa da que realmente explora e em nome de terceiro. Houve promessas de registro. A explicação para que o registro não tivesse sido feito até o momento é a de que: *"[...] eu acho que é, aí que... que depois eu fiquei assim pensando que é o motivo deles, deles não... assim, registrar(sic), né? Que... Eles falam que pagam muita coisa para o governo, e aí tem contador, eles pagavam por mês"*.

Observa-se que o trabalhador se sujeita a condições de trabalho com violações de direitos porque precisa trabalhar e porque não entende que o risco da empresa não pode ser transferido para ele.

Sobre as violações que sofreu, Francisca entende que isso ocorreu por um problema de gestão, que levou ao fechamento do negócio e ao não pagamento de valores devidos. O empregador tinha quatro lojas e abriu uma fábrica. Contudo, todas as lojas foram fechando. A fábrica *"[...] não deu conta, porque dava... mão-de-obra, mesmo ruim. Sabe? Daí ele perdia os móveis. Essas coisas todas. Daí, não sei se é por causa disso que ele ficou com dívida com um povo que ele exportava móvel e acabou sabe, bagunçando tudo na vida dele"*.

A princípio achava que era mesmo um problema de gestão, mas ao final da entrevista Francisca expressou indignação pelo fato de que, mesmo sem ter cumprido todas as dívidas trabalhistas e com os fornecedores da empresa que fechou, ela teve notícias de que o antigo patrão teria aberto um outro negócio.

Portanto, depreende-se, das narrativas, que os entrevistados entendem que as violações ocorrem por diversos motivos, dentre eles problemas de gestão, que promovem a acumulação de dívidas que dificultam o pagamento dos direitos trabalhistas no curso do contrato e que podem levar ao fechamento da empresa com mora ou não pagamento de direitos rescisórios. Ainda identificam que as empresas violam outros direitos com o objetivo

de obtenção de maior lucro ou diminuição de gastos. Por fim, na ocorrência de assédio moral, um dos entrevistados atribuiu o motivo à concorrência entre funcionários.

Uma vez identificados os direitos, as violações e os motivos que levaram a essas violações, procurou-se entender os motivos que levaram os comerciários a aceitá-las. Constatou-se que, por vezes, o trabalhador aceita as violações de direitos por desconhecê-los ou por não ter a dimensão do que eles representam e suas consequências. Desconhecem, também, que não cabe a eles arcar com os riscos da empresa, que cabe ao empregador, que, por vezes, mascara uma relação de emprego, atribuindo-lhe um aspecto afetivo, interferindo, com isso, na busca de efetivação de direitos por parte dos empregados. Nesse sentido, retomasse a narrativa de Benedita:

*Porque assim, ele (empresário) já tinha histórico de ter fechado lojas, de ficar devendo para algumas pessoas, mas aos poucos ele ia acertando. Eu sabia que ele não tinha condições, ele não era um grande empresário, de chegar: "Ó, vou pagar todo mundo, rescisão, não sei o quê... tá tudo aí". Não, ele pagava as pessoas aos poucos, porque eu via. Tinha pessoas que trabalhavam até mesmo ali na loja comigo, que saíram, ou porque ele mandou embora, ou porque pediram para sair mesmo, e ele aos poucos acertava com as pessoas. Eu tinha noção de que se de repente eu sáísse, ele ia acertar aos poucos comigo, e tudo bem para mim [...]. Mas que acertasse! Então, para mim foi muito assim... nossa, ele... ele sumiu! Como assim? Entendeu? Ele tinha que... **Ele tinha que pelo menos me dar uma satisfação, que como eu te falei, além dele de... de patrão e empregado, ele também virou um amigo, porque era muito convívio. Eu convivía mais com ele do que com minha própria família.***

Na narrativa de Manuel, identificou-se mais um exemplo da prática acima apresentada:

Aí tem aquela coisa assim, não é que a gente é aquele funcionário babão, que a gente assim, tem a mente diferente dos outros. Eu lembro que o meu patrão e a minha patroa me chamou lá em cima no escritório e chamou mais seis pessoas que trabalharam e... que tinham que tirar férias. Aí falou assim: "Manuel, a empresa está passando por um momento assim, assim, assado. E eu sei que tem que receber essas férias e nós temos que..." eles, eles argumentaram assim: "Nós temos que apresentar a papelada para o Governo, para o contador...". Aí ele falou assim: "Tinha como você assinar essa férias como se você recebeu, mas eu dou a minha palavra que você vai receber. Daqui uns três meses a gente vai te pagar essas férias. Aí eu fiquei assim preocupado com a empresa e aí... via eles assim também,, assim preocupado com as coisas que estava acontecendo, aí eu fiquei assim... eu... Aí eu disse, "SÓCIO A, tu, tu promete que vai me pagar?" Que eu confiava vai mais nesse SÓCIO A do que no outro que eu trabalho hoje [...]. Aí o SÓCIO A falou: "Não, nós vamos acertar com você". Aí eu fui e assinei.

Na narrativa de Francisca, evidencia-se que, para ela, o fato de ter aceitado algumas violações por, em tese, também beneficiar-se delas, como o pagamento de salário por fora, não lhe daria o direito de pleitear na justiça os direitos dele decorrentes:

É que assim, quando fizeram ação trabalhista, cobraram muito além também, né? Não sei como funciona, mas foi muito além. Eu só tava querendo a minha parte que eu trabalhei, fundo de garantia que era meu [...]. Eu não queria assim, prejudicar ele. Eu só queria o que era meu, pelo menos. E até isso eu já cheguei a falar pra ele pessoalmente, só que não tinha acordo. Ou ele falava que ia pagar depois, sabe aquelas coisa? [...] Daí acho que agora na ação, teve até o que eu ganhava por fora, tudo, né?

Ela afirma que aceitou receber o salário por fora porque precisava do dinheiro. Demonstrou desconhecimento, ainda que empírico, do princípio da indisponibilidade, que, no direito do trabalho, "[...] traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteção que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato" (DELGADO, 2012, p. 196).

Assim, o que se observa é que o trabalhador não consegue entender que o fato de ele aceitar algumas violações por necessidade não exime o empregador da responsabilidade de reparar essas violações, pois o empregador também conhece as leis trabalhistas – ou pelo menos deveria conhecê-las – e tem o dever de implementá-las, considerado o desequilíbrio entre as partes contratantes e o fato de que, na relação de trabalho, o empregado é considerado hipossuficiente.

3.2.3 As mudanças no mundo do trabalho

A narrativa dos entrevistados, sobre a sua entrada no mercado de trabalho e a história de sua trajetória, bem como a sua colocação profissional atual, com referências a histórias de amigos e familiares, auxiliam na reflexão acerca das mudanças que ocorrem no mundo do trabalho. Essas mudanças são cíclicas e acompanham alterações no cenário econômico mundial, com repercussão na economia brasileira, entendendo-se também que compõem um ciclo inerente à dinâmica de acumulação capitalista e suas conseqüentes crises. Com isso, busca-se atender ao objetivo geral desta pesquisa, qual seja: investigar as possíveis causas das violações aos direitos trabalhistas dos comerciários no contexto das mudanças ocorridas no mundo do trabalho.

Inicialmente, com o objetivo de verificar a percepção dos trabalhadores do comércio sobre as referidas mudanças, os entrevistados foram questionados sobre a sua atual ocupação, bem como sobre a crise econômica que o Brasil vivencia e as suas repercussões no mercado de trabalho na área do comércio.

O vendedor Camilo, ao ser questionado sobre o mercado de trabalho explicou que "[...] *hoje, devido à crise, está muito fechado*". Em 2007, quando ainda estava no quartel, via os colegas escolherem o emprego que queriam, numa referência ao fato de que, na sua percepção, havia muitas possibilidades e oportunidades. Atualmente, na visão de Camilo,

[...] você não tem muito essa liberdade de escolha. Não tem. Só que ao mesmo tempo em que o mercado está muito fechado, ao meu ver, também, é muita pressão em cima do funcionário. Você está lá como vendedor, mas você não é só vendedor, você vai ter que descarregar caminhão de mercadoria, vai ter que fazer a contagem de mercadoria, você tem que se dividir, você tem que ser flexível, e sempre buscar aprender mais o que sabe dentro da empresa. Eu acho que esse é um jeito de hoje em dia você estar se mantendo dentro da empresa [destaques da autora].

A "flexibilidade" necessária para a permanência no emprego é, pelo exemplo dado por ele, a sujeição a uma prática que vem se tornando constante: o acúmulo de funções. Na fase quantitativa da pesquisa, constatou-se que 12,70% dos pedidos correspondiam a diferenças salariais por acúmulo de funções.

O acúmulo de funções, conforme lição de Jorge Neto e Cavalcante (2013, p. 631), "[...] representa o acréscimo de tarefas durante a execução do contrato de trabalho por imposição unilateral do empregador, a qual resulta em prejuízos salariais ao empregado, visto que não se tem a majoração do salário."

Os referidos autores esclarecem que:

O contrato de trabalho é comutativo e sinalagmático. As obrigações básicas são previamente ajustadas pelas partes. O empregado deve receber o salário fixado de acordo com as tarefas a serem desempenhadas. Com o acúmulo, é inevitável o rompimento unilateral por parte do empregador do equilíbrio contratual entre o salário e as tarefas ajustadas no ato da admissão. Para que este desequilíbrio deixe de existir, nada mais razoável que o empregado tenha um reajuste salarial efetivo como forma de compensação pela execução das novas tarefas (JORGE NETO, CAVALCANTE, 2013, p. 631).

No entanto, os modelos de reestruturação produtiva, em especial o toyotismo, que "[...] visa, em síntese, elevar a produtividade do trabalho e a adaptabilidade da empresa a contextos de alta competitividade no sistema econômico" (DELGADO, 2015, p. 48),

acabaram por implementar um tipo de indústria mais enxuta, em que um trabalhador opera ao mesmo tempo várias máquinas, com a combinação de diversas tarefas tidas como simples (ANTUNES, 2008). É o trabalhador polivalente, que desempenha múltiplas tarefas, que se contrapõe ao modelo fordista, altamente especializado. A flexibilização trazida por esse modelo também implica flexibilização e precarização de direitos trabalhistas, o que gera muitas discussões, tanto na esfera judicial, quanto na acadêmica.

Mas não foi só Camilo que apontou para essa questão. Benedita relatou que exercia a função de gerente, mas também de vendedora, permanecendo no trabalho pelo "dobro do tempo". Francisca também chamou a atenção para a ocorrência da flexibilização e acúmulo de funções sem a devida remuneração:

Ah, hoje eles estão tentando... tipo... deixar menos pessoas trabalhando [...] Mas que façam mais função, saiba fazer mais algumas coisas, não pagam por aquilo que ela faz, para evitar gasto mesmo, tipo... se eu tenho... sei fazer duas funções lá. Aí acaba ficando com uma para fazer as duas [...] Então, se cada um souber fazer mais coisa além disso, eles economizam nisso. Menos funcionários que saibam fazer mais coisa, né? [...] Mais função. Só que isso daí também é reclamação de algumas pessoas. São várias funções e não ganha praquilo.

No contexto atual, em que a colocação no mercado de trabalho formal está difícil, aqueles que têm "carteira assinada" aceitam esse modelo imposto, com o objetivo de manter o contrato. Justificando o acúmulo de função por ela e também das outras funcionárias da loja em que trabalhava, Benedita afirmou: "[...] já tava difícil da gente conseguir contratar alguém ou da gente conseguir manter a loja, por exemplo, e pra contratar mais funcionários, então, assim, a gente se virava com o que tinha de funcionário pra não ter que contratar mais ninguém, porque era mais um gasto". Conclui-se que as formas precarizadas de trabalho se evidenciam também no setor do comércio.

Na investigação da trajetória da vida laboral dos entrevistados outra questão emergiu. Como já evidenciado, todos começaram a trabalhar muito jovens e de modo informal. Benedita, aos quinze anos em uma escola, como auxiliar, sem registro. Sobrevieram dois trabalhos em lojas, ambos sem registro. O único emprego registrado perdurou apenas pelo prazo de experiência, quando o contrato foi rescindido e ela foi recontratada, sem registro.

Francisca começou a trabalhar aos quatorze anos em uma loja, sem registro. Depois trabalhou em empregos temporários na época de Natal, no comércio do centro da cidade em que mora, sempre sem registro.

Camilo considerou o serviço militar como seu primeiro trabalho, aos dezessete anos. Contudo, concomitantemente, trabalhava às sextas-feiras, sábados e domingos como garçom, sem registro. Manuel, por sua vez, começou a trabalhar com dezesseis anos em um supermercado, sendo registrado apenas dois anos depois.

João começou a trabalhar aos quatorze anos, em um parque de diversões, no período da noite. Depois passou a trabalhar na guarda-mirim, contudo, ao mesmo tempo, vendia sorvetes na praia. Considerou como primeiro trabalho o serviço militar. Depois, ao lado de trabalhos com registro durante o dia, desenvolvia um trabalho como motoboy de uma lanchonete, sem registro, e também como salva-vidas, com registro de trabalho temporário.

Depreende-se que a maioria deles teve o primeiro trabalho (ou um dos primeiros trabalhos) no comércio. No entanto, todos iniciaram de modo informal, sem registro. E a essa primeira experiência seguiram-se outras, também informais.

Ao se questionar sobre o trabalho atual de cada um deles, houve nova constatação: ou estão desempregados ou estão desenvolvendo atividades informais. Benedita não estava trabalhando, na data da entrevista. E isso, segundo ela, por opção, porque estava se preparando para ingressar na faculdade de medicina veterinária. Contudo, afirmou que voltaria a trabalhar no comércio, pois gosta do trabalho em período noturno (alusão ao período em que trabalhava em shopping center).

Francisca, a projetista, não voltou a trabalhar no comércio. Quando colaborou com seu relato para esta pesquisa, estava cursando faculdade de arquitetura e fazia estágio na área. Não tinha intenção de voltar a exercer atividade no comércio devido aos horários, o que demonstra que este pode ser, para ela, um fator para a exclusão do comércio dentre as possibilidades de trabalho.

Camilo, na data do seu relato à pesquisadora, estava desempregado e prestava "auxílio" numa clínica familiar. Estava fazendo entrevistas para a mesma função anteriormente exercida (vendedor) e, segundo ele, com possibilidades de contratação.

Manuel, que também ficou desempregado, voltou a trabalhar como marceneiro para os mesmos empregadores, contudo sem registro. Ele afirmou que o mercado de trabalho está muito exigente, pois requer qualificação.

Depois do último emprego formal como motorista, João fez a opção de "abrir o próprio negócio", ainda informal, de venda de lanches em um carrinho:

Então, eu saí do último emprego registrado faz um ano... faz um ano e... ah, um ano e dois meses. Quando eu saí já estava com um projeto de abrir uma lanchonete Um carrinho de lanche. Então, eu abri antes de sair, inclusive, porque eu já tinha um prazo determinado pra ficar lá na empresa. Eu tinha combinado com ela, mesmo ela tendo me mandado embora antes, já sabia que ia encerrar aquele período de trabalho lá, porque é sazonal, ia chegar o inverno, não tinha entrega, não precisava do motorista.

Extraí-se dos relatos a constatação de que a informalidade é uma realidade que "[...] abrange uma grande diversidade de situações que inclui, tanto as atividades informais tradicionais quanto as novas formas de trabalho precário" (ALVES; TAVARES, 2006, p. 431).

Basicamente, os trabalhadores informais podem ser enquadrados em uma das três categorias: 1) trabalhadores informais tradicionais; 2) trabalhadores assalariados sem registro; e, 3) trabalhadores por conta própria (ALVES; TAVARES, 2006).

João, que abriu o seu próprio negócio, pode ser enquadrado na primeira categoria. Isso porque, segundo Alves e Tavares (2006, p. 431) "Os trabalhadores informais tradicionais estão inseridos nas atividades que requerem baixa capitalização, buscando obter uma renda para consumo individual e familiar".

Neste sentido, ao discorrer sobre a crise econômica, a perda de empregos e a dificuldade de conseguir a reinserção no trabalho formal, Benedita afirmou: "*Mais eu, eu vejo hoje em dia, tipo... não só no comércio, mas em indústria, também, muita, muito primo meu, muita gente foi mandada embora. Entendeu? Tá bem complicado mesmo, conseguir alguma coisa*".

Ela exemplificou a sua percepção com um caso ocorrido em sua família:

É... um exemplo dentro da minha família, um primo meu, o esposo da minha prima trabalhava numa fábrica durante uns tempos e foi mandado embora e tem uma família pra cuidar, né? Não é só ele. É uma família. Então eles cozinham muito bem, então eles abriram um marmítex na casa deles. Eles

reformaram a cozinha e fizeram uma cozinha industrial dentro da casa e eles vendem marmitex e com isso eles tão conseguindo se manter perfeitamente.

Ao ser questionada sobre a regularidade do negócio, Benedita explicou que isso ainda não foi feito devido aos gastos, mas que o casal tem planos de fazê-lo, principalmente por se tratar de empresa do ramo alimentício, em que há fiscalização da Vigilância Sanitária. Aduziu que não há funcionários na cozinha, mas há um motoboy para fazer as entregas.

Essa realidade também foi apontada por João:

Hoje tem muita gente trabalhando informal Porque as indústrias estão fechando vaga de emprego, então ao pessoa acaba não a... o comércio também não está forte, está fr...está meio fraco, justamente por causa disso, porque é uma área industrial, né? É um ciclo que vai vindo, né? Demite lá, gasta menos aqui no comércio...as pessoas acabam optando por empregos informais.

Na percepção de Manuel, "[...] a crise ao mesmo tempo abre oportunidade para outras coisas, que tem muita gente se dando bem também em cima da crise". Isso porque "Tem muita gente que as empresas mandou embora e muitos estão abrindo um negócio salão de beleza. Por exemplo, lá na onde eu trabalho, depois que começou esse negócio de crise, a gente tem feito muito balcão de lojinha pequena de pessoas que tá abrindo...".

Ocorre que, talvez ao contrário do afirmado por João, não se trate de uma "opção em abrir o próprio negócio", mas da possibilidade que se apresenta para a sobrevivência. Pode parecer que algumas pessoas estejam "se dando bem", como relatou Manuel, e isso ocorra porque elas escolherem um "[...] espaço econômico passível de ser explorado por esses trabalhos, ou seja, pelo espaço econômico não ocupado por empresas capitalistas" (CACCIAMALI, 2000, p. 164).

Mas João traz o contraponto ao acrescentar no seu relato que abrir o "próprio negócio" não é tão fácil: "No meu bairro mesmo, eu estou há um ano e quatro meses lá, já abriu uns quatro e fechou uns quatro [risos]. E já abriram novos quatro...".

Neste sentido, Alves e Tavares (2006, p. 430):

A economia informal, em suas várias formas, mantém relações intrínsecas com as empresas capitalistas. Os trabalhadores informais dependem do movimento do mercado de trabalho regulamentado, ou seja, da renda dos trabalhadores assalariados, para sobreviverem. Assim sendo, as rendas obtidas pelos informais têm decaído, devido à diminuição do poder de

compra dos trabalhadores assalariados e dos desempregados. Outro fator responsável pela diminuição de sua renda é a forte concorrência entre os próprios informais, pois o número desses trabalhadores é cada vez mais crescente, levando-os a obter apenas o necessário para sua subsistência.

Os trabalhos informais tradicionais podem ser ainda de duas categorias específicas: os menos instáveis e os instáveis. Os primeiros normalmente são desenvolvidos no setor de prestação de serviços. Um dos exemplos citados foi por elas, os "artigos de consumo mais imediatos, como alimentos" (ALVES; TAVARES, 2006, p.431), o que vai ao encontro a todos os casos citados pelos entrevistados.

Os trabalhos informais instáveis, por seu turno, estão relacionados a trabalhos eventuais, temporários, com a possibilidade, inclusive, de subcontratação pelos menos instáveis (ALVES; TAVARES, 2006). São exemplos os trabalhos realizados pelos entrevistados, como: vender sorvete na praia, trabalhar de forma temporária no mês do Natal, trabalhar como garçom alguns dias da semana. São atividades feitas como "bicos", que, no entanto, a depender da análise, também poderiam ser enquadradas na segunda categoria, a dos trabalhadores assalariados sem registro.

E é nesta categoria que se encontra a maior parte das experiências profissionais relatadas pelos entrevistados. O trabalho como vendedora em shopping (por Francisca e Benedita), o trabalho no supermercado (por Manuel), o trabalho como motoboy (por João) e o trabalho como garçom todos os fins de semana (por Camilo), todos assalariados sem registro. Há, ainda, os relatos de Benedita, que trabalhava registrada, foi demitida e recontratada, contudo sem o registro. O mesmo ocorreu com Manuel, que trabalhava como marceneiro, foi demitido e recontratado pelos sócios da antiga empregadora (que faliu) para fazer a mesma função, sem registro.

Segundo Cacciamali (2000, p. 166-167):

A maior parte dos assalariados sem registro tem como característica comum o fato de ter sido contratada à margem da regulamentação do mercado de trabalho, à margem das regras dos contratos por tempo indeterminado e em tempo integral e da organização sindical. Todo cidadão brasileiro, ou estrangeiro com residência no país, fundamentado na Constituição Federal de 1988, independentemente de contribuir para a seguridade social, conta com a proteção dos serviços de saúde pública e com a aposentadoria mínima. Esses direitos sociais não incentivam o trabalhador, especialmente aquele que auferir salário próximo do mínimo, a desejar ou exigir um contrato legal de trabalho, principalmente quando jovem. Esse trabalhador, entretanto, não dispõe de nenhuma garantia de renda no caso de acidente ou de problema de

saúde decorrentes do trabalho, bem como não recebe, salvo acordo com a empresa ou patrão, as compensações de renda referentes à dispensa involuntária (aviso prévio, proporcional de férias, proporcional da gratificação de Natal, recebimento de PIS/PASEP e FGTS) e em geral não recebe remuneração correspondente às horas extras. Além disso, por não estar sindicalizado, não tem acesso às resoluções dos acordos coletivos e não pode ingressar no sistema do seguro-desemprego. A determinação do emprego e da renda para os assalariados sem registro acontece no contexto do mercado de trabalho; a demanda por trabalho sem registro perpassa todo o espectro das firmas, embora os contratos ilegais sejam predominantes naquelas menores ou no trabalho por conta própria – quando esses contratam ajudantes.

E foi exatamente este o quadro encontrado, não só nas narrativas, como também na primeira fase da pesquisa, em que se verificou grande quantidade de trabalhadores comerciários que recorrem à Justiça do Trabalho para requerer o reconhecimento de vínculo de emprego ou o reconhecimento de período sem registro. Assim procedem justamente para pleitear os referidos direitos decorrentes. No entanto, cabe ressaltar que, nas narrativas, muitos conseguiam relacionar os direitos ou entender a extensão do prejuízo pela ausência do registro, como analisado anteriormente.

Por fim, a terceira categoria é a dos trabalhadores por conta própria. Para a sua caracterização deve-se, segundo Alves e Tavares (2006, p. 433) "[...] buscar entender sua forma de inserção, que pode ocorrer nos empregos familiares ligados às atividades artesanais, nos pequenos ofícios, nos pequenos comércios e nas atividades ocasionais diversas". Eles acabam por incorporar mão de obra de assalariados (também informais) ou mesmo de membros da própria família. Exemplo dessa categoria é o empregador de Manuel, o antigo sócio da empresa que faliu e abriu outro negócio informal, contratando a força de trabalho de Manuel, também de modo informal:

M: [...]ele falou que a empresa ia fechar, não tinha o dinheiro. Aí depois disso um dos donos (SÓCIO A) me chamou para trabalhar e eu, sem emprego, agoniado aqui com família, aí eu disse "eu vou". Ele abriu outra. Os outros dois abriram outra marcenaria. Cada um abriu uma separada. Eles eram sócio. Um abriu no Bairro A, e o outro abriu no Bairro B. Aí fui trabalhar, estava precisando... P: Sim... M: Mas você já pensou o que é passar mais de ano ganhando mil reais? Com família? Nossa... só por Deus. P: Isso depois que você saiu? M: Isso. Que eu fui trabalhar para esse rapaz [...] ele me chamou para trabalhar com ele sem carteira assinada também... ele não tinha registrado. Abriu clandestino. P: E você trabalha com ele ainda lá? M: Não. P: Quanto tempo você ficou trabalhando com ele ganhando R\$ 1.000,00 sem carteira assinada? Esposa: Trabalhou o ano 2014 todo. M: Um ano. Esposa: Que daí no outro ano já foi lá para o SÓCIO B[...]. M: Aí eu trabalhando lá e... que foi quando começou essa crise toda. Aí o outro dono me convidou para trabalhar com ele e ofereceu

um salário mais vantajoso do que o dele na época. Que tinha saído o rapaz que cortava para ele tinha saído, deixado ele acho que agoniado com muito serviço. É tanto que ele nem fez questão do salário que eu pedi, já me contratou com esse outro que eu estou agora [...]. Esposa: Mas ele não...Mas ele não assinou a carteira também, não é?

Assim, a diferença entre os trabalhadores da primeira e da terceira categoria pode ser muito sutil. Eles podem também, da primeira categoria, transitar para terceira.

Qualquer que seja a modalidade, certo é que não estão assegurados os direitos mínimos do trabalhador que, não encontrando ocupação formal e levados pela ilusão de um empreendedorismo e autonomia, ficam à mercê das possíveis consequências que essa prática pode gerar, tanto em prejuízo ao trabalhador, quanto pelos riscos próprios do empreendimento.

Cacciamali (2000, p. 163) trata da questão da informalidade, não como um objeto, mas como "[...] um processo de mudanças estruturais em andamento na sociedade e na economia que incide na redefinição das relações de produção, das formas de inserção dos trabalhadores na produção, dos processos de trabalho e de instituições".

Por fim, não se pode deixar de citar a conclusão de Alves e Tavares sobre o assunto, por ser pontual e captar a relação da informalidade com os processos de mudança no mundo do trabalho, traduzindo-se, ela mesma, como acima se asseverou com a citação de Cacciamali, também num processo:

[...] a conjunção dialética entre reordenamento do capital, inovações tecnológicas, fragmentação da produção, redivisão do trabalho e processos de terceirização, aliada ao poder ideológico do discurso burguês, fomentam o crescimento da informalização do trabalho e estão voltados para o aumento da produtividade e da competitividade. Esses fatores operam, sobretudo, na supressão da resistência dos trabalhadores e de suas organizações, no sentido de enfraquecê-los, fragilizando, assim, a luta de classes. Retirar do interior das fábricas parte considerável do trabalho vivo e colocá-la na clandestinidade de maneira alguma pode ser considerado mais vantajoso que o emprego formal e, menos ainda, um caminho gradual para o socialismo. O que se quer, além da redução dos custos da produção, é negar a centralidade da contradição capital-trabalho. Tentativa que não resiste à análise dos processos reais, pois, quando se interrogam os fenômenos pelos quais os conflitos de classe estariam sendo eliminados, suas correlações e mediações com a totalidade denunciam relações contraditórias, que preservam e intensificam a subordinação (ALVES; TAVARES, 2006, p. 444).

Desse modo, extrai-se dos relatos dos entrevistados, trabalhadores do comércio, que o processo de precarização e flexibilização de direitos, consequência das mudanças

ocorridas no mundo do trabalho, debatidas amplamente no capítulo de Revisão da Literatura e na análise deste tópico, se refletem também nas relações trabalhistas desta categoria de trabalhadores – os comerciários.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, a partir das inquietações que surgiram na prática advocatícia, em que se percebeu que, entre os trabalhadores dos diferentes setores da economia, em especial entre os comerciários e industriários, havia diferenças significativas, problematizou-se: quem são os comerciários e como eles percebem seus direitos e as violações que sofrem na esfera trabalhista, em um contexto de mudanças no mundo do trabalho?

Nesse sentido, em um primeiro momento, foi necessário investigar o sujeito sobre o qual se falava, o comerciário, traçando um perfil a partir de dados sociodemográficos, relativos à sexo, idade e, ainda, das categorias econômica e profissional relacionadas ao comércio.

Verificou-se, por meio dos dados levantados na fase objetiva e, depois, pelas entrevistas realizadas, que os comerciários são geralmente jovens ou jovens adultos e que, com poucas digressões, tiveram uma trajetória profissional (até o momento) com muitos contratos de trabalho no setor da economia estudado: o comércio. Verificou-se a rotatividade significativa que ocorre nos postos de trabalho e que, pelo menos em relação à empregabilidade, não há diferenças de gêneros.

No entanto, durante as entrevistas, outras questões emergiram: Quem são, efetivamente os comerciários? O que eles fazem? Para quem trabalham? Como eles se percebem? Têm a noção de que pertencem à categoria dos comerciários?

Tanto nos dados objetivos, quanto nas narrativas, constatou-se que eles exercem as mais diversas funções e trabalham para grandes ou pequenos comércios. No entanto, a partir de suas narrativas, percebeu-se que tinham dificuldade em se reconhecer ou identificar como "comerciários", a não ser quando exerciam funções como vendedor ou balconista. Conforme foi demonstrado, o que define o trabalhador como comerciário é o fato de o seu empregador pertencer ao comércio e, assim, essa categoria de trabalhadores comporta um número expressivo de funções.

A hipótese levantada para essa percepção incipiente de pertencimento a uma categoria foi a existência da diversidade de funções por eles exercidas e a correlação que se faz com o conhecimento do senso comum de que o comerciário é o vendedor, o balconista.

Outra hipótese é a de que, ainda que se adote a concepção de trabalho formulada por Marx, o trabalho social, e que aqueles trabalhadores envolvidos com a circulação (no caso, o comércio) também participem do processo produtivo da mercadoria, por entender que não se trata de elementos separados, mas implicados uns nos outros, ainda assim, a posição que ocupam nessa estrutura talvez possa determinar diferenças e explicar as dificuldades descritas.

Levantou-se ainda a hipótese de que a transitoriedade dos empregos e funções prejudica a percepção, uma vez que muitas vezes são jovens e se ativam no comércio como porta de entrada no mercado de trabalho, buscando recursos para desenvolver outra profissão e conseguir outros empregos. Por fim, não se pode desconsiderar o fato de que os trabalhadores no comércio estão "pulverizados" em diversos estabelecimentos, o que dificulta a sua reunião e organização para que possam lutar por direitos e se reconhecerem como classe em si.

E se os direitos sociais e trabalhistas foram construídos e obtidos, como se verificou, não de modo pacífico e gratuito, mas por meio de lutas entre as classes - capital/burguesia x trabalho/proletário, a falta de percepção de pertencimento (ou uma percepção pálida) a uma categoria e a uma classe provavelmente é o motivo para aceitar as violações sofridas.

O que é certo, no entanto, é que, seja por estarem pulverizados em diversos estabelecimentos, seja pela rotatividade, seja por estarem numa posição do processo produtivo diferenciada, os comerciários têm dificuldade de se perceberem como comerciários, o que se reflete na dificuldade de procurarem auxílio no momento em que seus direitos são violados.

Em seguida, passou-se a investigação da percepção dos comerciários com relação aos seus direitos e violações. Para embasar a análise foi feito, previamente, na fase objetiva da pesquisa, um levantamento das violações que são frequentemente apontadas pelos comerciários em ações trabalhistas. Verificou-se que a falta de pagamento de verbas rescisórias é a violação mais recorrente, seguida do não pagamento de horas extras e depósitos parciais a título de FGTS. O pedido de reparação por danos morais também apresentou expressiva presença nas ações. Embora em menor porcentagem, mas não menos importante, foram os pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego e de período sem registro, dos quais derivaram grande parte dos demais pedidos.

As violações alegadas nas ações trabalhistas ajuizadas pelos comerciários são referentes aos direitos mais básicos do trabalhador, cujo descumprimento lhes traz prejuízos no momento em que mais precisam, qual seja, o do desemprego. A falta de registro, o não pagamento de verbas rescisórias, a impossibilidade de levantar valores do FGTS ou de requerer o seguro-desemprego, juntamente com a perda do emprego e, conseqüentemente do salário, leva o trabalhador à condição de vida indigna.

Na segunda fase da pesquisa, na qual foram ouvidos, gravados, transcritos e analisados os relatos das experiências profissionais dos comerciários, observou-se que, embora os comerciários tenham noção de direitos trabalhistas, eles não conseguem discorrer sobre eles com segurança, demonstrando que o seu conhecimento é elementar, com a observação de que, em alguns relatos, restou evidente que os direitos foram explicados pelos advogados do sindicato, quando do ajuizamento da ação trabalhista, os quais foram reproduzidos parcialmente à pesquisadora, quando questionados sobre o assunto. A hipótese que se levanta para a noção pálida que o brasileiro em geral tem de seus direitos trabalhistas é a de que em nossa formação social as relações entre patrão e empregado são mediadas por variáveis não características da lógica capitalista de assalariamento, como o "compadrio", a transição entre o trabalho escravo e o assalariado, permeado pela sua absorção em ambientes domésticos e rurais, relações mediadas por intimidade e favor às quais interferem na validação dos direitos.

Outro aspecto a ser considerado é a ideologia que subjaz à ideia de que deve haver uma relação de cooperação entre capital e trabalho, advinda do modelo taylorista, que ainda permanece. Por esse motivo, o empregado aceita assinar as férias sem receber o valor, por conta das relações que tem com o patrão, "afinal, se ele ajudar, talvez a empresa não feche e ele tenha o seu emprego garantido". Por esse motivo o empregado fica além do seu horário, realizando uma função que não é dele.

No entanto, a colaboração perdura até o momento em que é vantajosa para o capital. Em não o sendo mais, acaba a relação entre eles e o trabalhador (comerciário) ainda se sente mal ou culpado por fazer alguma ação para pleitear os seus direitos. Quando o faz, acaba aceitando acordos que lhe são muito prejudiciais, porque acredita que é o único modo de receber e, mesmo assim, às vezes não chegam a ser cumpridos. E sob a ideia de colaboração, o capital continua se reproduzindo.

Não se pode desconsiderar, também, que, como se verificou acima, o comerciário não tem consciência plena de classe e categoria, o que certamente influencia na noção (ou falta dela) de direitos.

Ainda, na maior parte dos contratos de trabalho, senão em todos, existiam violações, mesmo que não tenham ensejado o ajuizamento de ação trabalhista para a sua reparação. Esse dado é alarmante, pois demonstra que os direitos, ainda que postos para toda a sociedade, não são cumpridos sem a provocação do Poder Judiciário.

E, sobre os motivos das violações, os comerciários entendem que a falta de registro se dá devido à condição ilegal da própria empresa, mas, principalmente, para que a empresa aufera maiores lucros, em detrimento do pagamento de encargos com pessoal, o que ocorre, também, com relação à exigência de acúmulo de funções. O não pagamento de vale-transporte, por sua vez, foi relacionado, tanto ao aumento do lucro, quanto à má gestão da empresa, e foi uma das violações mais citadas. A má gestão da empresa e também a fraude entre sócios foram às causas atribuídas aos casos de falência e, conseqüente, não pagamento das verbas rescisórias. Por fim, o dano moral é o efeito produzido pelas demais violações na dignidade do trabalhador.

No contexto sócio-histórico que vivenciamos, verificam-se mudanças no mundo trabalho, que se intensificaram com as crises do capitalismo no século XX. Nas últimas décadas, com a crise de acumulação do capital e a reorganização do modelo de produção, houve a diminuição dos postos de trabalho da indústria, com migração desses trabalhadores para outros setores da economia. No entanto, isso não significou o fim da classe proletária como anunciado por alguns autores, mas houve o aumento da precarização das condições de trabalho e flexibilização sob as mais diversas formas, como a terceirização, pejetização, instituição de cooperativas, aumento da informalidade e desemprego estrutural (ANTUNES, 2009).

Essas questões analisadas nesse contexto de mudanças do mundo do trabalho que foram demonstradas no capítulo de revisão da literatura, permitem algumas considerações. É certo que se verifica hoje a redução e fechamento de empresas e de postos de trabalho na indústria, com a implementação de novas tecnologias. Como consequência, o discurso dos governos e do empresariado (representantes do capital) volta-se para a necessidade de flexibilização de leis e direitos a fim de que outros postos de trabalho possam ser mantidos, com propostas de reformas trabalhista e previdenciária.

Nesse contexto os comerciários ocupam uma posição de precarização que se verifica de duas formas: 1) não atendimento a seus direitos básicos e 2) desenvolvimento do seu trabalho em condições irregulares e informais. Isso ficou demonstrado pelas narrativas das trajetórias de suas vidas profissionais.

A partir do método marxiano, das aproximações que aqui foram feitas, essa foi a conclusão a que se chegou. A teorização que se fez foi a de que neste momento histórico, dialeticamente, percebe-se que o comerciário tem uma pálida percepção de direito, de violações e de classe/categoria, pelos possíveis motivos acima expostos, mantendo-se submetido à ordem econômica que se impõe. Esse é o objeto observado hoje, a partir de relatos que contam a história recente e presente.

Espera-se que os resultados deste trabalho venham a colaborar na realização de outros estudos voltados aos direitos básicos dos comerciários e ao funcionamento efetivo dos mecanismos de justiça que possam garanti-los e sustentá-los, promovendo-se assim a dignidade humana do trabalhador.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACQUAVIVA, M. C. **Dicionário jurídico Acquaviva**. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2013.

ALVES, M. A.; TAVARES, M. A. "A dupla face da informalidade do trabalho: 'autonomia' ou precarização". In: **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

AMADO, J.; FERREIRA, M. M. **Usos & abusos da história oral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

ANDRÉ, M. "Técnicas qualitativas e quantitativas de pesquisa: oposição ou convergência?". In: **Cadernos CERU**, n.º. 3, série II, 1991. Disponível em: <file:///C:/Users/User/Downloads/83100-115303-1-PB.pdf> Acesso em: 01/11/2015.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

_____. "A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precariedade." In: **Revista Nueva Sociedad** especial em português. Jun 2012. Disponível em: <http://nuso.org/articulo/a-nova-morfologia-do-trabalho-no-brasil-reestruturacao-e-precariedade/> Acesso: em 10/12/2016.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed., 10. reimpr. rev. e ampl. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R.; ALVES, G. "As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital". In: **Educ. Soc.** Campinas. vol. 25, n. 87. pp. 335-351. mai/ago. 2004. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br> Acesso em: 10/05/2015.

ARÓSTEGUI, J. "As técnicas qualitativas" In: **A pesquisa histórica: teoria e método**. Trad. Andréa Dore. Bauru/SP: EDUSC, 2006.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Lei Complementar n.º 1.166, de 9 de janeiro de 2012. Capítulo III artigo 17 § 1º. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/norma/?id=165017> Acesso em: 26/06/2017.

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2012.

BAUER, M. W.; GASKELL, G.; ALLUM, N. C. "Qualidade, quantidade e interesses do conhecimento - Evitando confusões". In: **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2015.

BOLETIM TRABALHO NO COMÉRCIO/DIEESE. "O jovem comerciário: trabalho e estudo". Ano I, nº 3, maio de 2009. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/analiseped/2009/2009pedjovenscomerciario.pdf> Acesso em: 27/04/2016.

BRAGA, R. P. "Terceirização: o projeto de Lei nº 4.330/2004" In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 81, n. 3, jul/set. São Paulo: Lex Editora, 2015.

BRASIL, 1943. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 1974. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm Acesso em: 05/05/2017.

BRASIL, 1976. **Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976**. Dispõe sobre as Sociedades por Ações. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6404compilada.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 1978. **Lei nº 6.615, de 16 de dezembro de 1978**. Dispõe sobre regulamentação da profissão de Radialista e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6615.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 1988. **Constituição Federal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 1990. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990**. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 1991. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 1999. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 2002. **Decreto-Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 2006. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006**. Institui o Estatuto nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 2011. **Lei nº 12.441, de 11 de julho de 2011**. Altera a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), para permitir a constituição de empresa individual de responsabilidade limitada. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112441.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 2013. **Lei nº 12.790, de 14 de março de 2013**. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da profissão de comerciante. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112790.htm Acesso em: 23/03/2016.

BRASIL, 2017. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm Acesso em: 05/05/2017.

BUENO, C. S. B. **Curso sistematizado de direito processual civil: teoria geral do direito processual civil: vol. 1**. São Paulo: Saraiva, 2007.

BULOS, U. L. **Constituição Federal Anotada**. 10 ed. rev., atual. e reformulada até a Emenda Constitucional n. 70/2012. São Paulo: Saraiva, 2012.

BUSNELLO, R. "Reestruturação produtiva e flexibilização dos direitos trabalhistas". In: **Revista Direito em Debate**, v. 9, n. 14, 2013.

CACCIAMALI, M. C. "Globalização e processo de informalidade". **Economia e Sociedade**. [S.l.], v. 9, n. 1, p. 153-174, jan. 2016. ISSN 1982-3533. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/ecos/article/view/8643124/10674> Acesso em: 05/07/2017.

CADASTRO GERAL DE EMPREGADOS E DESEMPREGADOS/CAGED. Disponível em: http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php. Acesso em: 01/07/2017.

CÂMARA, A. F. **Lições de direito processual civil**. vol. 1. 15 ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

CARDOSO, F. C. **Sobre o "método marxiano para o conhecimento do ser social"**. Disponível em: <file:///C:/Users/Deborah/Desktop/3708-11522-1-PB.pdf> Acesso em 06/07/2017.

CARDOSO, P. F. G. **Ética e projetos profissionais: os diferentes caminhos do serviço social no Brasil**. Campinas/SP: Papel Social, 2013.

CARMO NETO, M. B. **Globalização, crescimento econômico e flexibilização das normas trabalhistas**: uma abordagem à luz dos direitos fundamentais. Dissertação. Mestrado em Direito. Centro Universitário FIEO - Osasco, 2010.

CASTRO, M. P. S. W. **Terceirização**: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea. Dissertação. Mestrado em Direito. Universidade Católica de Pernambuco, 2012.

CBO/IBGE - COMISSÃO BRASILEIRA DE OCUPAÇÕES. Disponível em: <http://concla.ibge.gov.br/classificacoes/por-tema/ocupacao/classificacao-brasileira-de-ocupacoes.html>. Acesso em 30/04/2016.

CNAE / IBGE - COMISSÃO NACIONAL DE ATIVIDADES ECONÔMICAS. Disponível em: <http://cnae.ibge.gov.br/?view=secao&tipo=cnae&versao=9&secao=G> Acesso em: 30/04/2016.

CORSEUIL, C. H.; FOGUEL, M.; GONZAGA, G.; RIBEIRO, E. P. “A rotatividade dos jovens no mercado de trabalho formal brasileiro”. In CORSEUIL, C. H.; Botelho, R. U. (Orgs). **Desafios à trajetória profissional dos jovens brasileiros**. Brasília: Ipea, 2013.

CSIZER, J. V. C. “Direitos fundamentais e flexibilização das leis trabalhistas”. **Revista Científica Sensus-Direito**, v. 1, n. 1, p. 19-32, 2010.

DARIO, E. T. D. **A terceirização e o respeito aos direitos fundamentais**. Dissertação. Mestrado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2012.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, M. H. D. **Compêndio de introdução à ciência do direito**: introdução à teoria geral do direito, à filosofia do direito, à sociologia jurídica e à lógica jurídica, norma jurídica e aplicação do direito. 21 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

DOMINGOS, G. A. "Programa Público de Incentivo à utilização de aprendizes pelas pequenas e microempresas." In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 81, n. 1, jan/mar 2015.

DOSSIE MANIFESTO COMUNISTA. Estudos Avançados 12, (34), 1998. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141998000300002 Acesso em março de 2017.

DRUCK, Graça. "A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho". **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 15-43, nov. 2016. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462016000400015&lng=en&nrm=iso Acesso em: 19/05/2017.

ENGELS, F. **A Dialética da Natureza**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FONSECA, R. T. M. "As formas de aprendizagem no Brasil: questões emergentes". In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 81, n. 1, jan/mar. São Paulo: Lex Editora, 2015.

FRANÇA JUNIOR, L. B. "A precarização do trabalho comerciário revelados pelo judiciário trabalhista e na atuação sindical". In: **Revista Pegada**, v. 11, n. 1, 2012.

FRANÇOIS, E. "A fecundidade da história oral". In: AMADO, J.; FERREIRA, M. M. (coordenadoras). **Usos & abusos da história oral**. 5. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

FRANZOI, F. **A dignidade da pessoa humana como limitação para a flexibilização do direito do trabalho diante da organização internacional do trabalho**. Dissertação. Mestrado em Ciência Jurídica. Universidade do Vale do Itajaí. Itajaí, 2011.

FRIGOTTO, G. "O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional". In: FAZENDA, I. (Org). **Metodologia da pesquisa educacional**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

HARVEY, D. **Os limites do capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

HELOANI, R. **Organização do trabalho e administração: uma visão interdisciplinar**. 3 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

HOBBSAWM, E. J. **A era das revoluções: Europa 1789-1848**. São Paulo: Paz e Terra, 2006.

_____. **A era do capital: 1848-1875**. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

HOEFEL, M. G. L. "Danos à saúde física e mental: prejuízo irrecuperável". In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 81, n. 1, jan/mar. São Paulo: Lex Editora, 2015.

HOLANDA, S. B. **Raízes do Brasil**. 21 ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1989.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. IBGE divulga estimativas populacionais dos municípios em 2015. Disponível em: <http://saladeimprensa.ibge.gov.br/noticias?view=noticia&id=1&busca=1&idnoticia=2972>
Acesso em: 26/06/2017.

JORGE NETO, F. F., CAVALCANTE, J. Q. P. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

LESSA, S. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo: Cortez, 2007.

LOZANO, Jorge Eduardo Aceves. "Prática e estilos de pesquisa na história oral contemporânea". In: AMADO, J.; FERREIRA, M. M. (coordenadoras). **Usos & abusos da história oral**. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2002.

LUKÁCS, G. **História e consciência de classe: estudos de dialética marxista**. Rio de Janeiro: Elfos Ed., 1989.

_____. **Existencialismo ou marxismo**. São Paulo: Senzala, 1967.

MARCONSIN, C.; FORTI, V.; MARCONSIN, A. F. "Neoliberalismo e reestruturação produtiva: debatendo a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil." In: **Serviço Social em Revista**, v. 14, n. 2, p. 23-46, 2012.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Comentários à CLT**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, K. **Para a crítica da economia política; Salário, preço e lucro; O rendimento e suas fontes; A economia vulgar**. Trad. Edgard Malagodi, Leandro Konder, José Arthur Giannotti; Walter Rehfeld. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

_____. **Miséria da Filosofia**. Rio de Janeiro: Leitura, 1965.

_____. "O Capital". In: **Os economistas**. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda., 1996.

MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do partido comunista**. São Paulo: Cortez, 1998.

MASSON, G. "Materialismo histórico e dialético: uma discussão sobre as categorias centrais". In: **Práxis Educativa**. v. 2, n. 2, jul/dez. Ponta Grossa-PR, 2007.

MATIELLO, F. Z. **Código Civil Comentado**: Lei 10.406, de 10.01.2002. 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

MATTOS, M. B. **Classes sociais e luta de classes**:atualidade dos conceitos. Disponível em: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/if/marx/documentos/22/Classes%20sociais%20e%20luta%20de%20classes....pdf> Acesso em: 15/12/2016.

MEIHY, J. C. S. B.; HOLANDA, F. **História oral**:como fazer, como pensar. São Paulo: Contexto, 2007.

MELO, N. D. **Dano moral trabalhista**: doutrina e jurisprudência. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>. Acesso em: 26/04/2016.

MORAES JÚNIOR, F.. **Flexibilização dos direitos trabalhistas e o princípio da proibição do retrocesso social**.Dissertação. Mestrado em Direito. Faculdade de Direito do Sul de Minas. 2015.

NETTO, J. P. "Introdução ao método da teoria social". In: **Serviço Social**:Direitos e competências profissionais. Brasília: CFESS/ABEPSS, 2009.

_____. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.

_____. "Prólogo: elementos para uma leitura crítica do Manifesto Comunista". In: MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto Comunista**. São Paulo: Cortez, 1998.

NEVES, D. A. A. **Manual de direito processual civil**.4. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2012.

NEVES, J. L. "Pesquisa qualitativa - características, usos e possibilidades". In: **Caderno de Pesquisas em Administração**.São Paulo, v.1, nº 3, 2º sem./1996.

OLIVEIRA, E. A. "A política de emprego no Brasil: o caminho da flexinsegurança." In: Serv. Soc. Soc., São Paulo , n. 111, p. 493-508, Sept. 2012 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282012000300006&lng=en&nrm=iso> Acesso em 12/12/2015.

OLIVEIRA, I. P.; NASCIMENTO, A. P. L.; OLIVEIRA, M. A. S. M. **O método em Marx**: aproximações ao debate. Disponível em: http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt9/o_metodo.pdf Acesso em: 26/06/2017.

ORTIZ, F. C. "A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista". In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XVI, n. 118, nov 2013. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13882 Acesso em maio 2017.

PAIXAO, J. D. F. **Uma análise do crescimento econômico do setor de serviços terceirizáveis entre 1995 e 2010**. Dissertação. Mestrado em Economia. Universidade Federal de Pernambuco, 2012.

PDET - Programa de disseminação das estatísticas do trabalho. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/perfil-do-municipio>. Acesso em: 26/06/2017.

PDET/RAIS - Programa de disseminação das estatísticas do trabalho/Relação anual de informações sociais. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais>. Acesso em: 26/06/2017.

PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO. "A presença feminina no mercado de trabalho na região metropolitana de São Paulo 2015". Disponível em: <http://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2015pedmulhersao.pdf>. Acesso em: 28/04/2016.

PORTELLI, A. "Forma e significado na História Oral. A pesquisa como um experimento em igualdade". In: **Revista Projeto História**. São Paulo. vol. 14. fev. 1997.

_____. **Ensaio de história oral**. São Paulo: Letra e voz, 2010.

RAMOS, A. L. S. C. **Direito empresarial esquematizado**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2012.

REALE, M. **Lições preliminares de direito**. 19. ed., rev. – São Paulo: Saraiva, 1991.

REGIÃO METROPOLITANA DO VALE DO PARAÍBA E LITORAL NORTE. Disponível em: <https://www.emplasa.sp.gov.br/RMVPLN> Acesso em: 26/06/2017.

RENAULT, E. **Vocabulário de Karl Marx**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010.

RESENDE, R. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. São Paulo: Método, 2012.

RESOLUÇÕES CONCLA. Disponíveis em: <http://cnae.ibge.gov.br/images/concla/documentacao/ResConcla1-2006.pdf> e <http://subcomissaoacnae.fazenda.pr.gov.br/UserFiles/File/CNAE/RES200602.pdf>. Acesso em: 01/07/2017.

SANTOS, E. T. V. **Prática empresarial**. 3 ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

SANTOS, E. M.; CORREIA, H. **Súmulas e orientações jurisprudenciais do TST comentadas e organizadas por assunto**.4 ed. Salvador: Jus Podivm, 2014.

SANTOS, M. S. T.; MACHADO, M. A. **Departamento de pessoal modelo**.5. ed. São Paulo: IOB SAGE, 2015.

SEVCENKO, N. **O Renascimento**.12. ed. São Paulo: Atual, 1991.

SCHNEIDER, P. H. "A concretização dos direitos sociais frente à jurisdição constitucional: análise centrada na tutela especial da mulher nas relações de emprego". In **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. vol. 81, nº 2 abr/jun São Paulo: Lex Editora, 2015.

SINDICATO DOS COMERCIÁRIOS DE GUARULHOS. Disponível em: <http://www.comerciariordeguarulhos.org.br/index.php/acontece/62-acontece/490-mulher-comerciarista-trabalho-e-familia-dieese-publica-analise-da-situacao-das-mulheres-que-trabalham-no-comercio>. Acesso em: 28/04/2016.

SILVA, E. A. **Resistir é preciso: história e memória do Sindicato dos Comerciários de Teresina (1984-1999)**. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Piauí. Teresina, 2014. Disponível em: [https://we.riseup.net/assets/202323/Eliane%20Aparecida%20da%20Silva%20Resistir%20%C3%A9%20preciso!%20Hist%C3%B3ria%20e%20mem%C3%B3ria%20do%20Sindicato%20dos%20Comerci%C3%A1rios%20de%20Teresina%20\(1984-1999\).pdf](https://we.riseup.net/assets/202323/Eliane%20Aparecida%20da%20Silva%20Resistir%20%C3%A9%20preciso!%20Hist%C3%B3ria%20e%20mem%C3%B3ria%20do%20Sindicato%20dos%20Comerci%C3%A1rios%20de%20Teresina%20(1984-1999).pdf) . Acesso em 12/12/2016.

SILVA, F. S. B. **As faces e os disfarces da informalidade no capitalismo contemporâneo: um estudo do comércio de rua em Pau dos Ferros R/N**. Dissertação. Mestrado em Serviço Social. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2011.

SOUTO MAIOR, J. L. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**, vol. I: Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

_____. "De 'Pessoa da Família' a 'Diarista'. Domésticas: a luta continua!". In **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, v. 24, n. 287, maio. São Paulo: IOB, 2013.

SOUSA, N. H. B. "Contribuição à questão operária: abordagem preliminar das relações entre classe, luta de classe e consciência de classe." In: **Educ. e Filos.**, Uberlândia, 2(4): 13-32, jan./jun. 1988. Disponível em: <http://www.seer.ufu.br/index.php/EducacaoFilosofia/article/view/1941> Acesso em: 15/12/2016.

THOMPSON, E. P. **A formação da classe operária inglesa: estudos sobre a cultura popular tradicional**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2010.

TAVARES, A. R. **Curso de Direito Constitucional**. 10. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2012.

TELLES JÚNIOR, G. **Iniciação na ciência do direito**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Demandas por atividade econômica. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/demandas-por-atividade-economica>. Acesso em: 20/05/2017.

TOURINHO, A. C. F. **Mercado, trabalho e a proteção jurídica ao trabalhador**. Dissertação de mestrado. Universidade Presbiteriana Mackenzie. São Paulo, 2011. Disponível em: http://up.mackenzie.br/fileadmin/user_upload/_imported/fileadmin/Graduacao/FDir/Alessandra_de_Cassia_Fonseca_Tourinho_Tupiassu.pdf. Acesso em 20/07/2015.

VIANNA, S. "Antecedentes históricos". In: SÜSSEKIND, A. *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 18. ed. atual. São Paulo: LTr, 1999.

WOOD, E. M. **A origem do capitalismo**. Trad. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

ANEXO A – TERMO DE CONSENTIMENTO PARA REALIZAÇÃO DE PESQUISA NA INSTITUIÇÃO

INFORMAÇÕES SOBRE A PESQUISA:

Título do Projeto: Direitos trabalhistas dos comerciários: principais violações.

Pesquisador Responsável: Déborah Duarte Abdala. Telefone para contato (inclusive ligações a cobrar): (12) 99139-0579.

DESCRIÇÃO DA PESQUISA

✓ OBJETIVO GERAL

Identificar quais direitos trabalhistas dos comerciários são violados com maior frequência e quais as possíveis causas das referidas violações.

✓ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Analisar os direitos trabalhistas dos comerciários;

Identificar quais direitos dos comerciários são mais frequentemente violados;

Levantar hipóteses sobre os motivos das violações;

Conhecer as experiências dos comerciários que tiveram os seus direitos violados e os motivos de permitirem as referidas violações.

✓ **Local onde será realizada a pesquisa:** A pesquisa de campo será realizada no Sindicato dos Comerciários do município de Taubaté.

✓ **População alvo da pesquisa:** O universo da pesquisa será constituído de 06 comerciários (03 homens e 03 mulheres).

✓ **Instrumento /técnica da pesquisa:** a pesquisa será do tipo quantitativa e qualitativa. Para tanto, ela será realizada em duas fases e serão utilizadas duas técnicas, quais sejam: coleta de dados documentais com a sua posterior análise e tabulação e estudo de caso, por meio da técnica de entrevista, com objetivo de conhecer em profundidade os direitos trabalhistas dos comerciários que são mais comumente violados e os motivos e consequências de tais violações. Os dados qualitativos serão, portanto, obtidos por meio de informações, depoimentos, narrativas que os sujeitos trazem, possibilitando a livre expressão dos entrevistados, facilitando a interação entre os sujeitos da pesquisa

✓ Período de realização da pesquisa

Fase 01 – análise dos direitos violados: agosto a outubro de 2015.

Fase 02 – entrevistas: novembro e dezembro de 2015.

✓ **Como será feita a coleta de dados:** será feita uma tabela com os dados a serem coletados nas petições iniciais de reclamações trabalhistas ajuizadas na Justiça do Trabalho de Taubaté entre os anos de 2010 e

2014 (5 anos). Exemplos de dados coletados: data do ajuizamento da ação, sexo e idade do comerciário autor da ação, tipo de comércio demandado judicialmente, tempo de duração do contrato de trabalho, pedidos feitos na ação (direitos violados).

- ✓ **Como será a participação do sujeito da pesquisa e o tempo estimado para participação do sujeito na pesquisa:** os participantes terão total liberdade para escolher o local e o horário para realização das entrevistas. Serão utilizados equipamentos de audiogravação para a coleta dos dados, após a transcrição das gravações (que poderão ser revisadas pelas mesmas) e divulgação dos resultados, serão arquivadas pela pesquisadora durante o período de cinco anos em local seguro, os entrevistados receberão uma cópia das gravações em CD.

- ✓ **Risco/Benefício para os sujeitos da pesquisa:**

A realização da pesquisa não acarretará qualquer risco ou dano as participantes, nem à Instituição.

A realização da pesquisa poderá proporcionar uma análise acerca das principais violações aos direitos trabalhistas dos comerciários, bem como o levantamento de hipóteses sobre os motivos das referidas violações e suas consequências. Com o mapeamento proposto, intenta-se conhecer a realidade dessa classe de trabalhadores, ampliando-se assim as possibilidades de tutela de seus direitos.

- ✓ **O que se espera da pesquisa em relação aos sujeitos:** Anseia-se que os participantes possam refletir sobre a sua condição de comerciários e os seus direitos.
- ✓ **Privacidade dos sujeitos:** Os dados coletados na entrevista serão transcritos, entregues para os sujeitos ratificarem seus depoimentos e permanecerão arquivados durante cinco anos com a pesquisadora. Manter-se-á o sigilo das informações dos comerciários entrevistados garantindo a preservação da identidade, tanto na coleta dos dados como no tratamento e divulgação dos mesmos.
- ✓ **Os participantes desta pesquisa poderão se retirar a qualquer momento da pesquisa.**

Déborah Duarte Abdala:

Carlos Dionísio Morais

Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Taubaté:

ANEXO B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Pesquisa:“DIREITOS TRABALHISTAS DOS COMERCIÁRIOS: principais violações”.

Orientador:Profa. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola

Você está sendo convidado para participar, como voluntário, em uma pesquisa. Após ser esclarecido sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador(a) responsável. Em caso de recusa você não será penalizado de forma alguma.

Informações sobre a pesquisa:

Título do Projeto:“Direitos trabalhistas dos comerciários: principais violações”

Objetivo da pesquisa:Estudar as principais violações dos direitos trabalhistas desta classe de trabalhadores, analisando os motivos que o ensejaram.

Coleta de dados: a pesquisa terá como instrumentos de coleta de dados a técnica de entrevista. Serão realizados ao menos dois encontros com cada sujeito da pesquisa.

Destino dos dados coletados: a pesquisadora será o responsável pelos dados originais coletados por meio das entrevistas, permanecendo de posse das gravações e transcrições por um período não inferior a 5 (cinco) anos, quando então os mesmos serão destruídos. Os dados originais serão guardados, tomando-se todo o cuidado necessário para garantir o anonimato dos participantes. As informações coletadas no decorrer da pesquisa, bem como os conhecimentos gerados a partir dos mesmos não serão utilizadas em prejuízo da pessoa com quem a pesquisa será realizada. Os dados coletados por meio de entrevistas serão utilizados para a dissertação a ser apresentada ao Mestrado em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté (SP), bem como para divulgar os dados por meio de publicações em periódicos e/ou apresentações em eventos científicos.

Riscos, prevenção e benefícios para o participante da pesquisa: o possível risco que a pesquisa poderá causar aos voluntários é que os mesmos poderão se sentir desconfortáveis, inseguros ou não desejarem fornecer alguma informação pessoal solicitada pelo pesquisador, por meio de entrevistas. Com vistas a prevenir os possíveis riscos gerados pela presente pesquisa, ao participante fica-lhe garantido os direitos de anonimato; de abandonar a qualquer momento a pesquisa; de deixar de responder qualquer pergunta que ache por bem assim proceder; bem como solicitar para que os dados por ele fornecidos durante a coleta não sejam utilizados. O benefício esperado com o desenvolvimento da pesquisa será o fato de oferecer aos participantes e à comunidade acadêmica maiores informações e conhecimentos acerca dos aspectos que compõem a pesquisa. Cabe aqui ressaltar também que, pelo aspecto interdisciplinar que se pretende abordar no presente estudo, os conhecimentos gerados por meio da pesquisa poderão despertar o interesse de profissionais, instituições, pesquisadores e fundamentar estudos em outras áreas do conhecimento no que diz respeito ao presente objeto de pesquisa. Contudo, os principais benefícios do presente estudo poderão se apresentar somente ao final do mesmo, quando das conclusões do mesmo.

Garantias e indenizações: fica garantido o direito às indenizações legalmente estabelecidas aos indivíduos que, por algum motivo, sofrerem qualquer tipo de dano pessoal causado pelos instrumentos ou técnicas de coleta de dados. Os participantes têm o direito de serem informados a respeito dos resultados parciais e finais da pesquisa, para isto, a qualquer momento do estudo, terão acesso aos pesquisadores responsáveis pela pesquisa para esclarecimento de suas dúvidas.

Esclarecimento de dúvidas: a investigadora é mestranda da Turma 2015 do Mestrado em Desenvolvimento Humano: Formação, Políticas e Práticas Sociais da Universidade de Taubaté (SP), DÉBORAH DUARTE ABDALA, residente no seguinte endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 100 – sala 25, centro, Taubaté-SP, CEP 12020-040, podendo também ser contatado pelo telefone (12) 99139-0579. A pesquisa será desenvolvida sob a orientação da Prof. Dra. Elisa Maria Andrade Brisola, a qual pode ser contatado pelo telefone (12) 8144-7805. A supervisão da presente pesquisa será feita pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, situado na Rua Visconde do Rio Branco, 210 – Bairro: Centro, Taubaté-SP, no telefone: (12) 3625-4217.

A presente pesquisa não acarretará quaisquer tipos de ônus e/ou despesas aos participantes, sendo os dados coletados nas dependências da Instituição, onde os participantes que compõem a amostra atuam, em horário condizente com as disponibilidades dos mesmos. Da mesma forma fica aqui esclarecido que a participação no presente estudo é em caráter voluntário, não havendo nenhum tipo de pagamento pela sua participação no mesmo, ficando excluídas as indenizações legalmente estabelecidas pelos danos decorrentes de indenizações por danos causados pelo pesquisador.

As informações serão analisadas e transcritas pela pesquisadora, não sendo divulgada a identificação de nenhum participante. O anonimato será assegurado em todo processo da pesquisa, bem como no momento das divulgações dos dados por meio de publicação em periódicos e/ou apresentação em eventos científicos. O depoente terá o direito de retirar o consentimento a qualquer tempo. A sua participação dará a possibilidade de ampliar o conhecimento sobre os direitos trabalhistas dos comerciários e suas principais violações.

DECLARAÇÃO:

Declaro que li e que compreendi todas as informações contidas neste documento, sanei todas as minhas dúvidas, junto ao pesquisador, quanto a minha participação no presente estudo, ficando-me claros, quais são os propósitos da presente pesquisa, os procedimentos a serem realizados, os possíveis desconfortos e riscos, as garantias de não utilização das informações em prejuízo das pessoas no decorrer e na conclusão do trabalho e da possibilidade de obter esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação não será paga, bem como não terei despesas, inclusive se decidir em desistir de participar da pesquisa.

Concordo em participar desse estudo podendo retirar meu consentimento a qualquer momento, sem necessidade de justificar o motivo da desistência, antes ou durante a pesquisa, sem penalidades, prejuízo ou perda de qualquer benefício que possa ter adquirido.

LOCAL, _____ de _____ de 2015.

Assinatura do Participante

Nome do Participante: _____

DÉBORAH DUARTE ABDALA

Pesquisadora Responsável

Declaramos que assistimos à explicação da pesquisadora ao participante, que as suas explicações deixaram claros os objetivos do estudo, bem como todos os procedimentos e a metodologia que serão adotados no decorrer da pesquisa.

Testemunha

Testemunha

**ANEXO C – PROTOCOLO DE INSCRIÇÃO NA PLATAFORMA
BRASIL**

Projeto de pesquisa proposto na plataforma Brasil e aprovado.

Número do Parecer: 1.587.938.

APÊNDICE I – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DADOS OBJETIVOS

- 1) Sexo do trabalhador
- 2) Idade do trabalhador na data do ajuizamento da ação
- 3) Data de ajuizamento da ação
- 4) Tipo de comércio em que trabalhava
- 5) Tipo de contrato de trabalho
- 6) Tempo de duração do contrato de trabalho
- 7) Tipo de rescisão do contrato de trabalho
- 8) Pedidos da ação – direitos violados
- 9) Valor da causa

APÊNDICE II – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

ROTEIRO DE ENTREVISTA

Questões Norteadoras

1. Qual a sua trajetória como trabalhador no comércio?
2. Quais direitos do comerciário você identifica?
3. Quais direitos você considera que foram violados?
4. Quais motivos que atribui para as violações?
5. Quais mudanças você considera que ocorreram no mundo do trabalho?
6. Por que recorreu ao Sindicato?

APÊNDICE III – TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

Entrevista Benedita - 12/08/2016

P: Benedita, boa tarde.

B: Boa tarde.

P: Queria que você contasse um pouquinho para mim sobre a sua trajetória profissional. Desde o primeiro trabalho que você teve, como que você começou a trabalhar, com que idade, tá bom?

B: O primeiro emprego não foi um emprego assim, foi mais um estágio. Eu tinha quinze anos, a minha mãe trabalhava numa escola e eu fui como auxiliar de classe para a criançada ir ao banheiro, voltar. Isso durou acho que uns três meses. Eu estava no primeiro ano do ensino médio, durou uns três meses. Depois disso eu só fui retornar ao trabalho depois dos dezoito, que daí eu entrei para o comércio. Eu trabalhei numa loja num shopping por um mês... aí... foi experiência, eu fiquei um mês, saí, se eu não me engano foi em julho de dois mil e...quinze? Quatorze. Foi em julho de dois mil e quatorze. E daí eu retornei em setembro pra loja do... do processo. Aí eu entrei em setembro, fiquei de setembro... outubro e novembro como vendedora e dezembro, janeiro, fevereiro e março como gerente. E...deixa eu ver... acho que depois disso eu trabalhei mais em uma loja e depois eu fui para um escritório de administração como auxiliar de escritório ficando por seis meses e atualmente eu não estou trabalhando.

P: Entendi. Essa [...] primeira vez que você trabalhou você era nova, tinha quinze anos, mas não teve nenhum registro?

P: Se você quiser colocar aqui, pode colocar aqui (a respeito da bolsa que segurava).

B: Não, pode deixar aqui.

P: Não tinha registro.

B: Não.

P: Você trabalhou lá nessa escola...

B: Isso.

P: ...teve essa experiência, mas não tinha nada formalizado.

B: Não, não foi nada formal.

P: Aí quando você ficou maior de idade você foi trabalhar e o primeiro trabalho foi no comércio.

B: Isso, foi no comércio.

P: Você lembra a função?

B: Vendedora.

P: Era vendedora.

B: Isso.

P: E quanto tempo você ficou nesse trabalho?

B: Fiquei por um mês.

P: Um mês.

B: Isso.

P: Chegou a registrar a carteira?

B: Não, não chegou a ter registro.

P: Era daqueles trabalhos temporários?

B: Isso.

P: De final de ano?

B: Uhum.

P: E depois você entrou nesse que você fez a ação trabalhista. Já foi esse?

B: Esse mesmo.

P: Nesse você trabalhou quanto tempo?

B: Setembro, outubro, novembro, dezembro, janeiro, fevereiro, março... Sete.

P: Sete meses.

B: Sete meses.

P: Teve registro?

B: Então, ele pediu a carteira de trabalho dizendo que ia haver o registro e não teve. Fiquei sete meses trabalhando lá, pedindo a carteira e nada. Quando eu saí de lá que eu fui ficar sabendo que não tinha o registro, que pra mim estava registrado, mas estava com ele.

P: Uhum.

B: Mesmo assim já era um erro da parte dele, né?

P: Você achou que só não estava com a carteira.

B: Que não estava comigo, mas... foi isso. Aí depois que eu fui ficar sabendo que não estava registrado. E aí foi me aconselhado a fazer boletim de ocorrência por conta disso.

P: Uhum.

B: E acho que depois disso é... aí depois eu trabalhei em mais uma loja e depois eu fui para o escritório de administração. Aí teve um problema lá com esse escritório por conta de CNPJ, de nota fiscal, essas coisas... então ela me registrou por um mês, aí foi aquele prazo de experiência que são 45 dias, ela me registrou nesse tempo... aí é como se ela tivesse quebrado o contrato, mas eu continuei trabalhando sem o registro.

P: E ela fez o termo de rescisão?

B: Fez. Ela me pagou...

P: A empresa...

B: Fez tudo mas...

P: Ela pagou, mas você continuou trabalhando.

B: Continuei lá.

P: Quanto tempo mais?

B: Acho que foi... eu fiquei lá seis meses? Foi um mês com registro e os outros cinco sem registro, mas ela pagava tudo certinho, era tudo...

P: E quando você saiu de lá.

B: Quando eu saí... na verdade eu que pedi pra sair, né?

P: Uhum

B: Então não tinha mais o que... ela me pagou o que era de direito, mas não tinha mais nada de rescisão dos cinco meses... nada, tudo essas coisas.

P: Você tinha pedido para sair.

B: Sim.

P: Nessa outra, a primeira, que você entrou com a ação...

B: Aham...

P: ...você foi mandada embora ou você pediu para sair?

B: Acontece o seguinte... [risos]. Nenhum dos dois na verdade, porque o proprietário da loja simplesmente sumiu da loja, me deixando como responsável de lá... eu ligava, ele não retornava, eu... a gente precisava receber, porque o que entrava de caixa eu pagava o meu vale-transporte e o das meninas...

P: Uhum

B: E o que sobrava a gente juntava para pagar o salário, juntava ali das meninas, conseguia alguma coisa, mas não era o suficiente, porque ele já devia para a gente há meses. Então, o que eu conseguia de dinheiro a gente ia pagando... e teve um... simplesmente uma semana que eu falei: "Olha, eu preciso de dinheiro, num está entrando nem dinheiro..." porque não tinha mercadoria, ele não estava aparecendo na loja. Então eu falei para ele: "Olha, eu preciso de dinheiro, porque não tem mais dinheiro no caixa para pagar vale-transporte, eu não tenho

mais dinheiro para comer", porque a gente não tinha um micro-ondas, não tinha nada lá, então a gente tinha que comer no shopping.

P: Sim.

B: Então era muito complicado porque eu trabalhava mas eu dependia da minha mãe para me sustentar, então não adiantava nada, né? [risos].

P: Qual o sentido?

B: E aí eu ligava para ele, ele ligava... "XXXX, eu preciso de dinheiro. XXXX, quando você vai vim? A gente precisa de mercadoria para poder trabalhar". Ele: "Não, eu vou, eu vou, eu vou". Até que um dia eu falei: "Olha, eu não aguento mais". Eu liguei para ele em um dia, aí ele morava com a avó dele, alguma coisa assim... ele falou: "Ah, amanhã eu estou aí". Eu falei: "Olha, amanhã até tal horário eu quero você aqui. Se você não estiver, chega". Aí eu esperei no dia seguinte até o horário, ele não apareceu. Aí no dia seguinte eu e mais umas meninas, a gente foi no sindicato...

P: Uhum.

B: Antes do horário de serviço falei: "Olha, o que que eu posso fazer? A gente está lá sem receber, a gente está lá sem mercadoria... A gente não tem dinheiro para trabalhar, a gente não tem dinheiro para comer... A gente está pagando para trabalhar, na verdade. E o que que eu posso fazer?". Aí o rapaz me orientou. Ele disse: "Olha, vai até a loja, retira tudo o que é de vocês, fotografa tudo o que ficou lá, senão ele pode reverter, dizendo que pegou alguma coisa..."

P: Claro.

B: "Aí você vai até lá, retira o que é seu, fecha a loja e entra com um processo". E foi o que a gente fez. Depois disso eu nunca mais o vi. Nunca mais consegui contato com ele. Eu tive que fazer o boletim por conta da carteira que ficou presa com ele e por preservação de direitos, né? Eu acho que é alguma coisa assim.

P: Sim, sim.

B: E meu pai é policial civil, então ele me aconselhou a fazer isso.

P: Uhum.

B: E aí eu fui duas vezes já. O pessoal da delegacia me ligou... "Olha, você tem alguma notícia dele?". "Gente, eu tô esperando vocês me darem alguma notícia, porque eu não tenho nada. Eu tenho o endereço, o telefone, só".

P: E ele não atende mais.

B: Ele não atende. Ele não atende. Nem para dar alguma satisfação.

P: Já teve alguma audiência trabalhista desse processo que você entrou?

B: Então, tinha sido marcada para abril e aí foi remarcada para agosto, acho que para o fim de agosto.

P: Uhum.

B: E... mas, a gente fica meio que sem saber o que vai acontecer, porque ele está desaparecido. Então eu realmente não sei o que que vai acontecer nesse processo.

P: Foi a primeira vez que você entrou com uma ação trabalhista?

B: Sim. Foi a primeira vez. Porque dos outros eu não tinha motivo. E eu mais... eu assim, eu e ele, além de patrão e empregada a gente tinha uma relação de amizade. Ele era uma pessoa muito boa. E foi um baque muito grande pra mim. Foi até assustador eu ter que entrar com um processo contra ele. Foi... no começo eu não me sentia à vontade fazendo isso, porque eu achava que uma hora ou outra ele ia aparecer e ia... "Olha está tudo bem, está aqui seu dinheiro. Está aqui seu dinheiro e... tudo bem". Mas não. Então... é meio...

P: E ninguém sabe onde ele está.

B: Ninguém sabe onde ele está.

P: Benedita, conta para mim... É, eu vejo que você [...] está sabendo de várias coisas, está falando vários termos técnicos. Eu queria saber o que você conhece de direito trabalhista.

Assim, quando você é empregado de alguém, quais os direitos de uma pessoa que é empregado?

B: Olha, disso eu sei muito pouco. Eu sei que a gente entrando numa empresa tem um... um período para ter o registro... eu não lembro o período que é, se dentro de uma semana, quinze dias, que tem que estar com o registro, mesmo que seja temporário...

P: Uhum.

B: É... no comércio eu sei que a gente tem por direito é... vale-transporte, vale-alimentação para os domingos, que é um dia que parece que conta como hora extra, então a gente tem o vale alimentação. Isso é o que eu me lembro. Que eu saiba é só. Não... assim quando eu procurei o sindicato na verdade eles me passaram bastante informações, mas eu não estou lembrada. Acho que os primordiais assim eram esses. Que... era o que não cumpria... de pagar as horas extras e tal.

P: Sim. E aí você quando trabalha para alguém, tem trabalho autônomo e tem trabalho que a gente fala com registro em carteira, que é empregado.

B: Sim.

P: Qual que é a diferença para você? O que que você acha que diferencia um profissional autônomo e um profissional que é empregado de alguém?

B: Tá. O autônomo é eu prestar serviço para alguém mesmo que seja dentro de alguma empresa, por exemplo, é... você tem aqui seu escritório você precisa de um ajuste no seu computador. Eu sou técnica em informática, eu vou lá e ajusto o seu computador, estou te prestando um serviço. Isso é um serviço autônomo. Pelo contrário, o... prestação de serviço dentro da... da empresa é... vamos supor, a sua secretária, ela trabalha pra você. Ela tem que ser registrada... e com todos os direitos.

P: Entendi. Então você acha que se for um trabalho externo, uma pessoa que vem para fazer um trabalho pontual...

B: Sim.

P: Seria um autônomo.

B: Seria um autônomo, isso.

P: E se for uma pessoa que está aqui todo dia, trabalhando para mim, é um trabalhador empregado.

B: Isso. No meu ponto de vista sim.

P: Sim. É isso que eu quero saber, no seu ponto de vista.

[Risos]

P: E aí, se eu contrato uma pessoa, por exemplo a minha secretária, eu tenho que pagar para ela... ela não vai ficar de graça aqui para mim, não é?

B: Não (risos).

P: Assim, o principal direito que ela tem, qual seria?

B: Salário, vale-transporte, para ela poder se locomover, e acho que... que, caso haja hora extra, o pagamento de hora extra, ou, sei lá, deixar ela sair mais cedo e entrar mais cedo. Isso depende muito de acordo, né?

P: Sim.

B: Eu acho que é isso.

P: E...

B: O horário também, de descanso, geralmente de... por conta do... depende do horário trabalhado, mas tem um horário de descanso, uma hora, ou uma hora e meia, dependendo.

P: Isso, horário de descanso, tem sim.

B: Aham.

P: E aí assim, quando você entrou com essa ação... você já me falou um pouco, mas eu quero que você me diga, bem pontual, o que você acha que foi violação de direito seu. Você foi lá,

procurou o sindicato, o sindicato entrou com uma ação para você. E que... quais os direitos que foram violados? Qual o motivo da ação?

B: Aham.

P: Entendeu?

B: É... atraso de pagamento, porque... quando a gente saiu de lá era março, ele ainda me devia salário de janeiro que ele me pagava picadinho...

P: Uhum.

B: E isso é super errado! É... tem... porque tem um... prazo. Acho que são... é... ele tem... trinta dias pra... para acertar. E depois desses trinta dias, a cada dia aumenta uma porcentagem do que ele tem que me pagar. E mesmo assim é... ele... vamos supor, ele me devia o salário de dezembro, ele foi me pagar em janeiro, é... ele não pagava esses a mais para a gente. E eu fico meio constrangida também de pedir para ele, "olha, você atrasou vinte dias do meu salário, cadê essa porcentagem?". Eu ficava meio constrangida de pedir, por conta dessa proximidade que a gente tinha.

P: Uhum.

B: É... outra violação também é que de novembro até março eu fiquei como gerente da loja. Eu era responsável pela loja dele e isso requer um aumento de... de salário e de comissão... essa... porque no comércio tem.

P: Uhum.

B: ...as coisas de comissão, tal. E ele não teve aumento. Assim, em questão de comissão ele aumentou. Não o que devia ter aumentado, mas aumentou. Mas o salário era o mesmo.

P: Não mudou nada.

B: Eu continuei com salário de vendedora trabalhando como gerente.

P: E...

B: Dobrei o meu horário, porque...

P: Qual... qual, desculpa, até te interrompi, mas qual a função da gerente? O que que acrescentou de... de fazer?

B: Então, como vendedora, eu entrava na loja, fazia os meus afazeres, vendia, pegava minha comissão, acabou. Como gerente eu tinha toda a responsabilidade de controle de caixa, eu tinha a responsabilidade de controle de estoque, de controle de funcionário. Eu tinha que ver se elas estavam fazendo o que era de minha função...

P: Uhum.

B: Entendeu? Aí a gente teve um desfalque de funcionário então eu fiquei como gerente e vendedora.

P: Ao mesmo tempo.

B: Ao mesmo tempo. É... eu dobrava... Assim, o gerente trabalha mais do que o vendedor em questão de horário, mas eu trabalhava dobrado. Então, em vez de trabalhar... sei lá seis horas, eu trabalhava doze.

P: Nossa.

B: Entendeu? Era bem corrido. Era bem corrido mesmo. E... toda a questão de administração com o shopping, de contato com o shopping, olha é... que tem uma planilha de controle de vendas diárias e mensal que a gente tem que passar para o shopping...

P: Uhum.

B: Então isso tudo passou a virar função minha. É... pedir mercadoria para ele... tudo isso é... começou a ser função minha, porque antes não era. E eu não tive treinamento nenhum para isso. Eu fui aprendendo. Foi na raça. É para fazer? Então vamos embora.

P: Ele aparecia lá de quanto em quanto tempo?

B: Quando ele ia, ele... vamos supor, umas três vezes por semana? Novembro a gente ficou eu, ele e o sócio dele, então ele ia todo dia porque só estava eu e ele e o rapaz, então ele tinha que ir para poder cobrir o meu horário.

P: Uhum.

B: Mas a partir de dezembro a gente teve o quadro de funcionários completo então ele ia três vezes por semana...

P: Foi diminuindo e depois foi...

B: Foi... Sumiu. É.

P: Entendi. Aí você falou para mim então, que atrasou o salário, você cumulava função, você não recebeu aumento por estar fazendo uma função...

B: Isso.

P: Tudo isso você entende que foi violação, né?

B: Aham.

P: O que mais? Teve mais alguma coisa?

B: É... apreensão de documento, né? Que foi a carteira de trabalho... Um... acho que só.

P: Ele te tratava bem?

B: Sim, normal.

P: Com a relação pessoal não tinha nenhum problema.

B: Não, nenhum problema.

P: Como que você se sentia trabalhando o tanto que você trabalhava?

B: É!

P: E... chegava no mês não tinha dinheiro direito, estava dependendo da sua mãe... Como que era isso para você Benedita?

B: Era bem frustrante. Era bem frustrante. Porque você trabalha porque você precisa, né? E assim, eu moro com meus pais, até onde der eles me ajudam, tanto que agora eu estou... não estou trabalhando porque eu estou estudando. Então... eu tinha eles, mas eu ficava pensando tinha gente que não tinha, entende? Era meio complicado porque... poxa, eu preciso de dinheiro para ir até o serviço... Chegou uma hora que não tinha mais. Precisava de dinheiro para comer, que não tinha um micro-ondas ali, não tinha nada que a gente pudesse levar comida de casa para armazenar, não tinha nada. Não tinha dinheiro para comer, não tinha o salário para me manter, e daí?

P: Você trabalhava final de semana?

B: Final de semana. A gente folgava era um domingo sim, um domingo não.

P: Uhum.

B: Mas quando eu passei para o cargo de gerente eu comecei a trabalhar todos os domingos.

P: Todos?

B: É. E teve uma época que ele tinha duas... loja nos dois shoppings. Eu me revezava. Eu ficava metade de um período em um, metade no outro.

P: Benedita, me diz, porque que você acha que chegou nesse nível dele não pagar? Ele não fez nem o registro, pelo o que você falou, não é? Por que que ele violava isso? Tem alguma explicação? Me dá uma explicação do seu ponto de vista porque que isso tudo aconteceu?

B: Do meu ponto de vista ele é uma pessoa totalmente desequilibrada.

P: Hum...

B: Porque assim, ele já tinha histórico de ter fechado lojas, de ficar devendo para algumas pessoas, mas aos poucos ele ia acertando. Eu sabia que ele não tinha condições, ele não era um grande empresário, de chegar: "Ó, vou pagar todo mundo, rescisão, não sei o quê... tá tudo aí". Não, ele pagava as pessoas aos poucos, porque eu via. Tinha pessoas que trabalhavam até mesmo ali na loja comigo, que saíram, ou porque ele mandou embora, ou porque pediram para sair mesmo, e ele aos poucos acertava com as pessoas. Eu tinha noção de que se de repente eu sáísse, ele ia acertar aos poucos comigo, e tudo bem para mim.

P: Uhum...

B: Mas que acertasse! Então para mim foi muito assim... nossa, ele... ele sumiu! Como assim? Entendeu? Ele tinha que... Ele tinha que pelo menos me dar uma satisfação, que como eu te

falei, além dele de... de patrão e empregado, ele também virou um amigo, porque era muito convívio. Eu convivía mais com ele do que com minha própria família.

P: Ficava o dia inteiro lá, não é?

B: Exatamente. Porque até um vínculo muito grande que a gente tem. Então... para mim ele é uma pessoa totalmente desequilibrada, porque ele começou a deixar as coisas é... se tornarem uma bola de neve, entendeu? Ele podia aos poucos ir ajeitando "Olha, eu não tenho todo o dinheiro para te dar agora... mas eu vou te dar um pouco..." Como ele já fazia antes com as pessoas que ele tinha demitido ou saíram. E com a gente também que trabalhava lá, entendeu? Para não deixar ninguém sem nada, ele pagava um pouco todo mundo, para não deixar faltar para ninguém. Mas chegou um ponto que ele não estava nem aí para ninguém. Só pensava nele, entendeu? Ah... deixa.

P: Você acha que... é... essa administração? Então, foi um erro de administração ali, pelo que você está me falando.

B: Uhum.

P: Você acha que se ele pagasse tudo certinho, ele conseguiria... com o quê a loja dá assim, de lucro, você acha que ele conseguiria, se ele administrasse, daria?

B: Sim, com certeza.

P: Pela experiência que você tinha de ficar mexendo no caixa, de ver compra e venda...

B: Sim...

P: Você acha que daria para pagar todos os encargos trabalhistas? E ainda ter algum lucro?

B: Sim! Com certeza. Se ele mantesse o ritmo que a gente tinha, com certeza. Só que chegou um pouco que ele não... ele não dava mais mercadoria para a gente vender. As pessoas, os nossos clientes fixos: "Nossa, mas só tem isso? Isso eu já vi na semana passada". Entendeu? Então aquele cliente de todo final de semana, por exemplo... "Aí, sábado eu vi essa blusinha. Aí linda, gostei. Vou levar". "Nossa, mas só tem essa aqui, hoje?" Entendeu? Queria coisa nova. É o que a gente espera. Vira coleção a gente quer coisa nova. Se ele mantesse esse ritmo, essa administração correta, acho que sem problema nenhum ele conseguiria manter os clientes satisfeitos, manter os funcionários com... com a remuneração devida. Então, eu acho que ele conseguiria sim, sem dúvida nenhuma, entendeu? Mas por um ponto, eu vejo que assim, ele me falava que o dinheiro que ele investiu para abrir as lojas dele, é porque ele trabalhava numa grande loja, ele era gerente dessa loja, então ele pegou a rescisão dele quando ele foi mandado embora, e resolveu investir.

P: Uhum.

B: Só que eu penso assim, uma pessoa que, no meu caso, eu fui gerente de loja. Eu tenho noção de gerência, não tenho noção de ser proprietária de uma loja. É totalmente diferente. Eu acho que ele não buscou conhecimento suficiente para se manter. Então eu acho que esse foi um erro dele também. Em vez dele buscar conhecimento... "Aí não, eu tenho dinheiro, eu fui gerente de loja eu sei como funciona. Toma, vamos abrir". E não é bem assim que funciona.

P: É... não...

B: É bem por aí.

[Risos]

P: Realmente não.

B: Então...

P: Essa falta de administração, ele fechou as duas lojas?

B: Isso.

P: As que tinha nos dois shoppings, a que você trabalhava e a outra também?

B: Isso. Nos primeiros meses, de setembro até novembro, eu fiquei no XXXX Shopping, que era a primeira loja que ele tinha. E em novembro ele abriu... Foi em novembro? Foi em dezembro, desculpa. Ele abriu a loja no XXXX (outro shopping). Nesse tempo de novembro a dezembro, quando a gente abriu a do XXXX (outro shopping), acho que a gente ficou até o

Natal com a do XXXX Shopping, depois do Natal ele fechou lá, mandou todo mundo que estava lá embora e a gente ficou só com a do XXXX (outro shopping), porque o movimento começou a cair, por conta da tal crise, não sei o que, ou por causa de investimento dele, também não sei. Então ele fechou uma e ficou só com a outra.

P: E o pessoal que saiu junto com você (ou antes), entrou na Justiça? Você sabe se eles chegaram a entrar?

B: Tem uma menina que entrou junto comigo.

P: Pelo sindicato também.

B: Isso, pelo sindicato. E parece que uma outra ia entrar por fora. Mas eu não... depois eu não tive mais contato também, então eu não sei. Mas essa que entrou com o sindicato ela trabalhava junto comigo na mesma loja, não era loja diferente... então ela entrou... no mesmo dia que eu fui no sindicato ela foi junto comigo e aí a gente começou a entrar com o processo.

P: Por que que vocês procuraram o sindicato?

B: Porque é... assim, era o único conhecimento que eu tinha para buscar ajuda.

P: Uhum.

B: Entendeu? Então era a única... é...uma amiga dela parece que também aconteceu alguma coisa de loja assim e ela tinha informação de que se a gente procurasse o sindicato a gente talvez pudesse ter uma ajuda.

P: Uhum.

B: Então foi o que a gente teve a primeira oportunidade, então, assim: "vamos, então, pronto".

P: Esclareceram as suas dúvidas lá?

B: Isso.

P: Trabalhistas?

B: Com certeza, com certeza.

P: E aí entrou com a ação, marcou...

B: Isso... marcou...

P: ...não teve a primeira audiência...

B: Isso.

P: Você espera receber os direitos?

B: Que eu quero, mas... pelo andar assim, por não ter encontrado ele até hoje, creio que não.

P: Benedita, a falta de... a ausência de registro, ficou sete meses trabalhando lá e não teve registro. Você sabe as consequências de não ter o registro na carteira.

B: Não.

P: Você tem noção assim: "ó, eu não tenho o registro"... Por que que é importante... todo mundo fala "Ah, tem que registrar, tem que registrar". Você sabe o que que acontece se você não tiver esse registro, para você?

B: Então, eu sei que tem é... fundo de garantia... que tem... mas eu acho que isso... em alguma [...] coisa a ver com o registro. Eu acho que não. Ele pode, podia pagar à parte. Não... Não sei. Mas seria... acho que é viável. Ter junto com... com o registro. É... fundo de garantia e acho que também por acidente de trabalho, se acontecesse alguma coisa eu teria o... o registro. Não sei. Por conta de... qual o motivo de ter o registro eu realmente não... não sei.

P: Tá. E você sabe quais são as regras para a aposentadoria? O que que... Lá na frente, porque hoje você está super nova, não é?

B: Aham.

P: Lá na frente, quando você tiver que se aposentar, você sabe o que...

B: É por conta de tempo de trabalho, né?

P: Isso.

B: Que daí conta o registro em carteira.

P: Você acha que tem relação então.

B: Sim.

P: Certo. Aí você falou para mim que tem uma outra empresa que você trabalhou, num escritório...

B: Isso.

P: Registrou um mês...

B: Isso.

P: Passou o contrato de experiência, fez a baixa na carteira e você continuou trabalhando lá sem o registro.

B: Isso.

P: Você acha que isso é uma prática comum, então, pela sua experiência pelo que você conversa com as pessoas, de não ter esse registro no comércio, e em escritório...? Você acha que isso é comum?

B: É comum. É bas... Assim, não é o certo. Mas bastante gente que eu conheço acontece, porque... eu precisava do emprego, ela não podia me manter registrada... É... foi na verdade um, um contrato assim, de boca. Eu tinha que confiar nela e ela tinha que confiar em mim.

P: Benedita, você falou das violações que teve lá nesse contrato maior. E aí você falou assim para mim: "Ah, a gente era amigo, a convivência, tudo..."

B: Uhum.

P: Foi por isso que você não procurou saber dos seus direitos antes?[...] Porque que você ficou tanto tempo, porque foi aumentando, foi piorando a situação. Pela história que você está me contando.

B: Eu já sabia que tava crítica a situação. É.

P: Por que que você foi aguentando? Ah, esse mês não teve salário, atrasou de novo, reclama... Ele dá uma desculpa. Por que?

B: Eu acho que mais por conta de... de assim... é... eu tenho um grau de amizade com ele relativamente boa e... até um certo ponto ele me pagava um pouquinho todo mês e eu conseguia com aquilo me manter, porque não precisava pagar água, luz, telefone, aluguel. Não precisava pagar nada. Eu só morava com meus pais, tinha que ter dinheiro para me manter, para comprar as minhas coisas, para mim sair... e... então o dinheiro que ele me dava era suficiente pra eu ir e voltar do trabalho, comer e... e ter a minha vida.

P: E quando isso foi piorando?

B: Foi ficando bem crítico porque daí eu comecei a ter que pedir ajuda para os meus pais. E era uma coisa que eu não queria. Eu queria a minha independência financeira. Então foi ficando cada vez mais complicado. Começou com: "Ah, eu não tenho dinheiro para sair... Mãe, me empresta um dinheiro, mês que vem eu te pago". Ela: "OK". Chega o mês que vem daí... cadê o dinheiro? "Ah, mãe, não tenho. Ou te dou o dinheiro ou vou trabalhar." Entendeu? Era meio que complicado.

P: Foi quando...

B: Começou a... começou a fi... a complicar assim. Chegou naquele ponto que ou eu pagava a minha mãe, ou pegava o dinheiro e colocava no cartão para eu ir trabalhar de ônibus. Era uma dessas duas.

P: Foi quando você deu o basta.

B: Foi quando eu falei: "Poxa, tem alguma coisa errada". Daí começou que não... não vinha nem aquele pouquinho, nem para eu ir trabalhar, nem para eu pagar a minha mãe. Aí eu falei: "Agora está ficando complicado". Tentei contatar ele...

P: Como que ele te pagava?

B: Ele me pagava em dinheiro.

P: Dava recibo?

B: Isso.

P: Chegou a te dar algum holerite, alguma vez?

B: Não.

P: Você não sabia do que você estava recebendo?

B: Não.

P: Como é que ele discriminava o que você estava recebendo?

B: A gente sentava um a um e ele me... era coisa de caderno... bem... como... qual palavra que eu posso usar? Bem... informal... bem... chulo mesmo. E aí ele pegava um caderno, ele tinha um caderno com a folha com o nome de todas as meninas lá... "Olha, o seu salário, a sua comissão, o seu vale-transporte, as suas horas extras. Tá aqui. Eu vou te dar..." Vamos supor que tinha dado R\$ 2.000,00. "Te dou R\$ 500,00 essa semana, semana que vem mais quinhentos, na outra te dou quinhentos..."

P: Conforme ia entrando, ele ia...

B: É, conforme ia entrando ele me dava, porque também ele... nessas atuais circunstâncias, que ele ainda pagava, ele tinha... se ele quisesse, ele pagava o dinheiro e me dava tudo. Só que tinha outras cinco meninas. Então...

P: E que dia que era combinado de pagar?

B: Todo dia 10.

P: E que dia que ele... daí ele pagava assim, picado?

B: É.

P: No dia 10 ele fazia o acerto. Sentava, pagava o caderno, via o que que tinha.

B: É.. a gente pegava [...] as notinhas de quanto as meninas tinham vendido e tal... E ó... deu tanto de comissão, tanto de salário, tanto disso, tanto daquilo, seu salário é tanto esse mês. Vou te dar tanto... E aí a gente combinava uma próxima data. Aí na próxima data ele não dava tudo que ele tinha que dar. Dava metade.

P: Ele descontava alguma coisa do valor que vocês tinham que receber?

B: Não descontava.

P: Não?

B: Não, não descontava.

P: Era aquilo que estava no caderno ali...

B: É.

P: Quanto que ele pagava de comissão?

B: Comissão é... quando eu era vendedora... se eu não me engano era 1%. Depois quando eu virei gerente acho que foi para dois ou dois e meio.

P: Uhum.

B: Acho que era alguma coisa assim.

P: Foi o único acréscimo que teve?

B: O único. Mentira. Foi dois e meio só que da loja toda.

P: Ah tá, sobre o faturamento da loja e não da venda...

B: Isso, da loja toda. Como vendedora eu tinha o faturamento das minhas vendas, mas como gerente, como eu cuidava da venda de todas as meninas, então eu tinha de toda a loja.

P: Por que que ele escolheu você pra ficar gerenciando lá para ele?

B: Porque eu já estava há mais tempo lá. Porque era muita rotatividade de funcionária. Então eu já estava lá desde de setembro, ele precisava de alguém para a loja do XXXX (outro shopping) e eu nunca faltei com ele assim, tudo o que ele pre... "Olha, eu preciso que você venha hoje para mim ficar das 10 às 10h, tudo bem?" "Tudo". "Olha, eu preciso que hoje você faça meia hora de almoço só, porque a menina vai precisar...". "Tudo bem!". Então assim, na medida do possível, o que eu podia ajudar eu fazia sem problema nenhum

P: Você acha que ele confiava em você, então.

B: Sim, era um cargo de confiança.

P: Entendi.

B: Confiança mesmo, por isso que aconteceu a troca de... de cargo.

P: Você ganhava alguma coisa por mexer no caixa quando ele não estava lá? Quem que mexia no caixa?

B: Eu. Mesmo quando vendedora.

P: Também. Então você era vendedora, você cuidava do caixa e depois você ficou gerenciando também.

B: Sim. É que o caixa funcionava assim: dinheiro que entrava ou de cartão, cada uma passava a sua venda. Não tinha pessoa específica no caixa. Mas toda noite tinha o fechamento de caixa e eu trabalhava no período da noite. Então eu fechava o caixa, anotava o que tinha que anotar, guardava o valor que tinha entrado num lugar determinado e no dia seguinte quando ele vinha cedo ele pegava.

P: E se desse diferença no caixa? Chegou a dar alguma vez?

B: Nunca deu.

P: Nunca deu?

B: Nunca deu nenhum problema.

P: Entendi. Tem algumas lojas que às vezes dá diferença de caixa, né?

B: Sim. Aham.

P: Mas com você nunca aconteceu.

B: Não, nunca aconteceu. Porque sempre é... as meni... é, a gente... vamos supor, eu tô fechando um caixa e tem alguma junto comigo. Então ela tá vendo o que eu tô fazendo, se acontecer alguma coisa ela está ali de prova.

P: Uhum.

B: Entendeu? Então a gente tinha esse... essa confiança uma na outra. Então, se fechava estava tudo certo. Então nunca deu nenhum problema. A gente nunca teve nenhum problema quanto a isso.

P: Benedita, nesses trabalhos todos que você fez, você já chegou a receber o seguro-desemprego alguma vez?

B: Não.

P: Não?

B: Não.

P: Por que?

B: Acho que por conta de tempo de serviço. Porque teve uma alteração em lei. Eu acho que antes era... você trabalhava seis meses e já tinha dieito, né? Agora acho que tem que ser um ano, um ano e meio, alguma coisa assim.

P: Isso.

B: Então nunca tive esse tempo todo de serviço.

P: Você já fez a homologação de rescisão? Porque tem aquele termo. No caso dele, não teve. Mas, nesses que você ficou pouquinho tempo, como foi essa rescisão do contrato? Esse término do contrato. Eles deram algum papel para você assinar? Só pegaram a carteira e deram baixa? Como é que foi feito isso?

B: Desse último trabalho que eu tive, né?

P: Uhum.

B: Ela me deu um... que tinha... é, quando eu entrei teve o contrato e aí tive que assinar e depois da quebra mesmo de contrato, né? Acho que não é nem quebra, porque são os 45...

P: Deu o tempo...

B: Então eu cumpri o contrato. Ela me deu um outro documento para eu assinar dizendo que estava é... encerrando... é... as atividades ali e só. Não teve homologação, não teve nada.

P: Entendi.

B: Foi só isso.

P: Tá. Benedita, você falou para mim que está desempregada agora.

B: Isso.

P: Não é?

B: Aham.

P: Como que você está vendo o mercado de trabalho hoje? Você está dando currículo? Você está indo atrás? Você está procurando no comércio? Quer outro...? Entendeu? Fala para mim o que você está sentindo do mercado hoje. Como é que está a situação aqui em XXXX (nome da cidade)?

B: Então, eu sinto que está... Não por conta de mim, porque eu escolhi parar de trabalhar por conta de estudar mesmo, então... para mim está tranquilo. Os meus pais estão trabalhando, então eles conseguem me manter, Ok. Mas eu vejo muito por amigos, pela família, muita gente tentando é... emprego, é... no comércio, que sempre foi um lugar mais fácil para se conseguir.

P: Uhum.

B: E não consegue! E não consegue. É, eu via antes trabalhando, faz um tempo já que eu estou trabalhando no comércio, mas eu via antes, mesmo que um tempo atrás já estava difícil da gente conseguir contratar alguém ou da gente conseguir manter a loja, por exemplo, e para contratar mais funcionários, então, assim, a gente se virava com o que tinha de funcionário pra não ter que contratar mais ninguém, porque era mais um gasto.

P: Uhum

B: Meio complicado. Mas eu, eu vejo hoje em dia, tipo... não só no comércio, mas em indústria, também, muita, muito primo meu, muita gente foi mandada embora. Entendeu? Tá bem complicado mesmo, conseguir alguma coisa.

P: E esse pessoal que está desempregado que você conhece... Você, seus pais estão te mantendo, estão tendo essa condição.

B: Sim.

P: As pessoas que você conhece que não tem essa condição...

B: Aham...

P: ... como é que eles estão se virando para se sustentar?

B: Aham. É...

P: O que que está acontecendo que você está vendo?

B: É... um exemplo dentro da minha família, um primo meu, o esposo da minha prima trabalhava numa fábrica durante uns tempos e foi mandado embora e tem uma família para cuidar. Não é só ele. É uma família. Então eles cozinham muito bem, então eles abriram um marmitex na casa deles. Eles reformaram a cozinha e fizeram uma cozinha industrial dentro da casa e eles vendem marmitex e com isso eles estão conseguindo se manter perfeitamente.

P: Mas você sabe se eles regularizaram isso? Eles fizeram os contatos deles... eles fizeram alguma coisa na Prefeitura? Regularizaram, abriram empresa ou não? Estão fazendo de forma...

B: Não, por enquanto não, por conta de gastos.

P: Uhum

B: Tem toda uma burocracia para você...

P: Tem

B: ... se legalizar na Prefeitura e tal. Então, por enquanto não, mas é... ela quer sim. Ela já teve loja era tudo regularizado, mas ela quer sim se regularizar. Porque é mais fácil. Vigilância assim, né... ainda mais com comida. Vigilância sanitária bate lá e cadê a... não tem documentação nenhuma. É complicado.

P: E eles contrataram alguém para trabalhar com eles ou não?

B: Eles têm um motoboy que entrega a comida.

P: Que vai fazer as entregas.

B: Isso, eles fazem a comida e tem o pessoal para entregar.

P: Tá, mas para fazer a comida são só eles.

B: Só eles. Isso.

P: Entendi. Esse é um caso que você viu na sua família.

B: Isso.

P: Ele perdeu o emprego, era da indústria e agora está nesse ramo de alimentação.

B: Aham.

P: É o que a maioria das pessoas têm feito? Porque comida, ninguém para de comer... Então... tem que investir em alguma coisa que dê certo. Você acha que... Qual outro lugar que você acha que daria certo? Na sua percepção.

B: Como assim?

P: Assim... Você falou: "Comida, todo mundo tem que comer".

B: Aham.

P: Que outra coisa que você acha que uma pessoa que fica desempregada vai fazer alguma coisa para se sustentar? O que que você teria de ideia para fazer, por exemplo, que você acha que daria certo?

B: Olha... comércio, questão de roupa, essas coisas, é muito complicado, porque você prefere comer ou prefere se vestir? Eu prefiro comer!

P: Uhum.

B: Entendeu? Então, eu acho que assim, no topo do ramo é o mercado alimentício.

P: Uhum.

B: Sema dúvida nenhuma. Acho que depois... sei lá, talvez um comércio, mas tem que ser alguma coisa muito criativa, muito... tem que chamar a atenção mesmo, porque loja de roupa está cheio por aí.

P: Entendi.

B: Entendeu? Então tem que ser uma coisa muito... muito bem pensado, muito bem planejado, para não falir também, senão você vai investir todo o dinheiro que você tinha aí.. e depois acabou? É complicado.

P: Como diz o seu XXXX: "Ah, eu peguei toda a minha rescisão..."

B: Aí dançou.

P: Só mais uma coisa, desculpa, já está acabando.

B: Imagina.

P: Que agora eu fiquei com dúvida. Quando você é demitido, tem as verbas rescisórias que a gente chama. Você já ouviu isso, o termo, "verbas rescisórias"? Você disse: "Ele pegou a rescisão dele, e abriu um negócio". Não foi isso que você falou para mim?

B: Foi.

P: Sabe o que é a rescisão? O que que é esse dinheiro de rescisão?

B: A rescisão é quando quebra o... o contrato, né? De... de emprego. E eu acho que por conta de tempo de casa que ele tem na empresa, ele recebe uma porcentagem aí disso.

P: Tá.

B: Eu não sei exatamente a quantidade, como é que funciona, eu sei que é isso. É o tempo de casa que ele tinha, ele pegou um dinheiro referente a isso.

P: É isso que você entende por rescisão. Deixa eu ver se tem mais alguma coisa. Do mercado já perguntei... Você falou do sindicato que foi bem atendida no sindicato.

B: Sim.

P: Atendeu às suas...

B: Sim, com certeza.

P: E agora você está na expectativa da audiência.

B: Ai... estou! A gente fica, não é? Eu, eu sei que... para mim não vai dar em nada, entendeu? Porque ele está desaparecido, entendeu? Aí o pessoal falou assim que mesmo ele estando desaparecido bloqueia bens, que não sei o quê, e tal...

P: Você sabe o que é rescisão indireta do contrato de trabalho?

B: Não.

P: Já ouviu esse termo alguma vez?

B: Não. Não.

P: Agora não é nem tanto do trabalho, mas é uma dúvida minha.

B: Aham.

P: Quando você está trabalhando para alguém... Você disse: "Olha, eu que pedi para sair". Você pediu demissão.

B: Sim.

P: Outros falam: "Fui mandado embora, fui demitido" [...]. Qual outra forma que você acha que tem para acabar um contrato de trabalho?

B: Não sei. É... assim, ou eu peço demissão ou a pessoa me manda embora.

P: Tá. Você acha que tem que ter motivo para mandar embora?

B: Tem... Independente de qual seja, assim, tem que ter um motivo. Ou porque a empresa não está mais conseguindo bancar o funcionário, ou porque o funcionário fez alguma coisa indevida.

P: É isso. E você acha que a empresa também pode dar causa para você sair do trabalho?

B: Tem demissão por justa causa, né? Então...

P: Isso quando o funcionário comete uma falta. Daí ele foi mandado embora porque... Você falou assim: "Ele deu causa, né?" Foi o que você me falou. Mas daí foi o funcionário que fez alguma coisa errada. Mas tem casos que a empresa faz alguma coisa errada. Você acha que o funcionário pode sair e falar assim: "Olha, eu estou saindo e você que está dando causa para eu sair".

B: No meu caso!

[Risos]

P: Seu caso...

B: No meu caso que foi tudo errado!

P: Tudo errado.

B: Ele não me pagava, ele não aumentou o meu salário por mudança de cargo. Foi... Ele era todo errado. Não dava satisfação, não respondia... Então é... foi um caso todo errado, mas da parte dele. Eu vejo por esse lado. Foi totalmente dele, porque a minha parte eu fazia bem, perfeitamente bem. Ele não tinha nada para reclamar.

P: Que bom.

B: Nem de mim, nem das meninas que eu tinha que tomar conta.

P: Uhum.

B: Que era a minha função. Então eu... de mim ele não...

P: Você sabe a diferença de ser mandado embora (de uma pessoa falar assim, "Ó, estou te demitindo", não importa se por justa causa... Mas foi mandada embora) e de você pedir demissão? Você sabe qual que é diferença? Assim, se isso vai ter alguma repercussão no que você vai receber? Você sabe disso?

B: Então... em questão de receber, tem a rescisão. Que se a pessoa me mandou embora ela tem que pagar tudo o que é direito por eu ter trabalhado lá.

P: Uhum.

B: Agora, quando eu peço demissão, eu acho que eu não tenho direito a nada... quase nada. Só o tempo de casa. Acho que é... O que que ela me pagou? Eu sei que ela faltava acertar o salário do mês.

P: Uhum.

B: E alguns dias que eu fiquei a mais. Acho que só. Acho que é só isso.

P: E aviso-prévio, você sabe o que que é?

B: É quando você pede demissão e você tem que cumprir um determinado prazo para sair.

P: Tá.

B: Né? Eu acho que é isso.

[Risos].

P: Última pergunta. Por que que você foi primeiro... [...] o primeiro trabalho foi lá numa escola, não é? Mas o primeiro trabalho você foi procurar no comércio, né?

B: Porque eu não tinha assim... um, um currículo é... de repente para trabalhar num escritório de administração... alguma coisa assim. Eu não tinha um currículo para isso. Eu só tinha o ensino médio e acabou. E também porque eu gosto de conversar, eu sou comunicativa, eu gosto de moda, então, isso influenciou bastante. E por conta também de horário, porque eu gosto mais de trabalhar à noite do que de dia. Então eu procurei mais por conta disso mesmo, e foi onde eu encontrei fácil, porque é... era o horário que mais precisa dentro do comércio, porque ninguém se... a maioria das pessoas não quer se submeter a trabalhar à noite e no meu caso era o contrário.

P: Entendi.

B: E foi onde eu consegui.

P: E hoje você está estudando o que?

B: Então, hoje eu faço cursinho para entrar para a faculdade no ano que vem.

P: E já escolheu o curso?

B: Eu vou fazer medicina veterinária.

P: Bacana.

B: Então eu estou focada nisso. Então no momento eu não procuro nenhum emprego no comércio, nem nada.

P: Aham. Você voltaria a trabalhar no comércio se precisasse?

B: Sim, sem problema.

P: Apesar das violações todas que você sofreu?

B: Sim.

P: Você gostava de trabalhar?

B: Aham. Gostava. Gostava sim. Eu sinto falta. Eu comento com minha mãe. Eu sinto falta de quando eu trabalhava porque era muito legal. Era muito bacana. Apesar de tudo isso era muito legal. Até quando estava tudo certo. Depois ficou meio difícil [risos]. Mas se tivesse mantido, se ele conseguisse... eu acho que eu estava lá até hoje.

P: Bendita, muito obrigada, viu?

B: Que isso!

P: Foi ótimo mesmo. Obrigada.

B: Imagina.

P: Tem alguma coisa que você queira acrescentar que eu não perguntei?

B: Não.

P: Então, obrigada.

Entrevista Francisca - 05/08/2016

P: Francisca, eu queria que você contasse para mim um pouquinho da sua trajetória como trabalhadora no comércio. Como que você começou a trabalhar, qual foi o seu primeiro emprego.

F: O meu primeiro emprego foi no shopping, quando eu era nova, novinha, assim, tinha uns quatorze anos. Foi aquele que... podia trabalhar mais nova. Daí lá eu fiquei pouco tempo. Daí não teve... não teve registro na carteira nada. Era mais por boca...

P: Sim.

F: ... a contratação. Aí depois eu saí de lá e fui para o comércio.

P: Você tinha quantos anos nesse primeiro emprego?

F: Depois disso, esse primeiro emprego...

P: Esse que você trabalhou no shopping que não tinha carteira, quantos anos que você tinha?

F: Quatorze para quinze. Aí depois eu comecei a faculdade, depois que formei tudo, no colégio, daí eu fui para a faculdade que era integral, de arquitetura. Eu fiquei um ano lá, eu tive que parar... só que nesse tempo, eu sempre ia em lojas assim, para coisas de Natal, sabe essas coisas?

P: Uhum.

F: Que eles pegam um pouco? Nesse tempo eu fiquei um ano na faculdade sem trabalhar, depois que eu voltei da faculdade eu fiz um curso e comecei a trabalhar de desenhista na empresa. É a mesma empresa que tem a coisa.

P: Que teve a ação trabalhista.

F: É, a mesma empresa. Foi lá o meu primeiro trabalho de desenhista. Lá eu fiquei acho que quase um ano. Nesse sempre... eu sempre trabalhei bastante em loja de planejado. Eu saía de uma e ia para outra, também por causa do salário. E daí a última vez que eu voltei para essa loja, então eu trabalhei na EMPRESA A, depois eu fui para a EMPRESA B, trabalhei na EMPRESA C e outros lugares. Mas o único problema que eu tive foi na... nessa que tem da ação. E lá é... meu patrão, ele... eu tinha saído de lá que eu fiquei o primeiro serviço lá e ele foi onde eu trabalhava e me ofereceu mais para eu voltar. Só que o que eu ia ganhar mais por fora... é, por fora, não ia para a carteira nem para lugar nenhum.

P: Uhum.

F: Então eu recebia por fora, que era quinhentos a mais. O salário de projetista lá onde eu trabalhava era mil e duzentos e ele aumentou quinhentos. Daí ficou mil e setecentos. Até então ele estava pagando tudo certinho, mas não tinha como provar nada.

P: Que você recebeu por fora.

F: Ele também tinha uma mania de assinar errado, sabe? Colocar uma outra profissão na carteira, tudo. Não fazer o que era combinado. Depois ele arrumava.

P: Uhum.

F: Mas é... daí foi isso. Eu fiquei um tempo com ele. Daí quando veio, ele falou que ia vender a loja, do nada, assim. E fez a gente assinar como se a gente tivesse... sido mandado embora, foi alguma coisa assim... É, tinha sido mandado embora. Daí nós assinamos tudo. Daí ele falou assim que a outra loja que ia entrar ia contratar a gente de novo. A gente sabia que ia estar fechando a loja. Daí ficou faltando receber... o salário de... do último salário. Daí fechou assim do nada e a gente acabou saindo sem nada. Era próximo do final do ano, sem, como diz...

P: Décimo terceiro?

F: É, décimo terceiro. Daí fundo de garantia ele não tinha depositado nada também. O tempo inteiro que eu estive lá...

P: Nunca teve depósito.

F: Não. Eu até não queria fazer uma ação nada assim contra ele, mas era muitas coisas que aconteceram, muitas pessoas.

P: Uhum.

F: Eu acabei indo também. Depois disso eu fiquei trabalhando meio autônoma, tudo, e daí eu saí do comércio. Mas foi por causa disso. Mas é, depois dessa loja aí, eu comecei a trabalhar em outra que também pagava certinho. Era tudo certinho.

P: Na sua carteira de trabalho, quantos registros você teve no comércio? Você sabe?

F: Deixa eu ver... é... quatro ou cinco.

P: Então, e esses primeiros que você falou para mim quando você começou a trabalhar no shopping não tinha registro?

F: Teve um que teve.

P: Hum.

F: É assim. Eu entrei novinha, tudo. Daí eu fui para a faculdade e depois voltei para o shopping.

P: Quando voltou é que registrou.

F: É. Quando eu voltei para o shopping registrou. Daí eu fiquei um tempinho lá. Depois eu saí de novo. Mas tudo por causa desse negócio de transição de faculdade, de curso. Que lá o horário era muito puxado.

P: Uhum.

F: E foi isso.

P: E esses que você trabalhava no comércio no final de ano, época de Natal, assim, normalmente, quanto tempo de contrato?

F: Ah, era pouquinho. Só para aquele período.

P: Só aquele período mesmo, mês de dezembro.

F: É.

P: Entendi.

F: Daí, no caso, trabalhei na cidade, nesses negócios de Natal. Daí também é... foi esses lugares aí.

P: E nesse último que você estava me contando que você foi contratada, você fez um curso, daí você foi trabalhar como desenhista ou projetista?

F: Ah, com esse era de desenhista.

P: Desenhista.

F: E aí com o tempo ele... eu passei para outra loja, para a EMPRESA B, que lá ia ganhar mais, tudo. E é o valor da carteira mesmo.

P: Uhum.

F: E é assim. Quando eu saí da EMPRESA C, lá também pagava certinho tudo. Eu fui para fazer estágio em XXXX (cidade próxima). Então tem... toda... coisa assim, até confunde. Eu fui para XXXX (cidade próxima), só que não estava compensando porque eu pagava muito de transporte e estágio ainda ganha pouco. Eu tinha que voltar. Daí eu entrei é... em outra loja, só que nessa loja também o proprietário assinava a carteira de todo mundo igual. Todo mundo era balco... balcan... balcan

P/F: ...balconista.

F: Só para não pagar o valor...

P: ... da Convenção.

F: Só que é sacanagem também.

P: Uhum.

F: Porque podia ser o que for era balconista.

P: Podia fazer qualquer outra função, mas estava sempre registrado como balconista.

F: É. Só para minha carteira ficar menos... na coisa né?

P: E na sua carteira estava como balconista.

F: É, daí ele queria que eu... me registrar assim. Eu falei que não era isso o combinado. Eu falei que se fosse assim não ia ficar.

P: Entendi.

F: Porque a gente tinha combinado o negócio. Ele colocou uma outra coisa lá, ficou menos. Não a função que ia exercer.

P: Uhum. Dessa que você trabalhou como... ou em outras lojas que você trabalhou, você costumava cumular função ou você fazia exatamente aquilo pra que você era contratada?

F: Ah, eu fazia o que era contratada.

P: Era para o que era contratada.

F: Uhum.

P: Você fazia hora extra?

F: Hum, até que não.

P: Não. Cumpria o horário da carteira.

F: Ah, onde tinha todo o processo todas as vezes é um pouquinho mais só. Se era necessário ficar, mais.

P: Entendi.

F: Mas só que também não recebia.

P: Não recebia quando trabalhava a mais.

F: Não.

P: É... desses direitos que você até falou um pouco para mim, mas desse último que você... que te levou a ajuizar a ação trabalhista, você consegue identificar para mim quais foram os direitos que estavam sendo violados? Você falou que durante todo o período de trabalho não teve o depósito do FGTS, o que mais que você acha que estava errado? Que te levou a ajuizar a ação?

F: Eu acho errado esse negócio também de pagar por fora.

P: Uhum.

F: E também esse negócio de combinar uma coisa e na carteira não ter colocado, e aí colocar outra coisa.

P: O que, por exemplo? A função?

F: A função, tudo aí... Mas lá era mais isso, porque a vendedora que trabalhava comigo, ela que foi mais lesada, que ficou só eu e ela no final. Eu fazia projeto e ela vendia. Só que ela ficava horas. Não tirava nenhum dia horário de almoço. Tudo isso ela não recebia por isso.

P: Uhum.

F: Eu que tirava minha hora de almoço. Ela nem horário de almoço tirava. Porque ela tinha que ficar o tempo inteiro dentro da loja.

P: Entendi.

F: E daí também só vinha os problemas da loja para a gente atender, sabe? Ele nunca estava lá.

P: A loja fechou?

F: Fechou.

P: Essa fechou mesmo. E você recebeu no final da ação ou ainda está...

F: Não... não recebi nada. Nem ela recebeu. Ninguém recebeu.

P: Já teve sentença, você sabe? Não?

F: Não teve mais não.

P: O processo ainda está... mas já teve audiência.

F: Já, mas ele não compareceu.

P: Entendi. Então você está até hoje sem receber nada.

F: Até hoje sem receber nada.

P: A baixa na carteira ele deu? É, assim, dando a data de saída, baixa, ele fez. Ele só não pagou as verbas.

F: Não pagou nem o mês trabalhado.

P: Nem o mês que ficou... em aberto.

F: É.

P: E décimo terceiro... Quais outros direitos você acha que um trabalhador tem, que você conhece?

F: Ó, o que eu achava errado em todo momento que eu trabalhei em comércio, que eu nunca tive foi vale-transporte. Sabe o patrão pagar isso para o funcionário?

P: Uhum.

F: Acho que seria uma coisa que teria que ter.

P: Uhum. E...

F: O vale-alimentação, o vale-transporte, alguma coisa assim. Você fica o dia inteiro.

P: Uhum.

F: Mas a maioria dos casos... esse lugar também dele, você tinha que assinar que você não queria o vale-transporte.

P: Ele mandava assinar.

F: É.

P: Uhum.

F: Daí eram várias coisinhas erradas, sabe, assim, que você observa, mas você está precisando do serviço, trabalha, né?

P: Por isso que você aceitava.

F: É.

P: Então você acha que tem direito ao vale-transporte, vale-alimentação...

F: Uhum.

P: O fundo de garantia. Quais outros direitos que você conhece? De trabalhador, não só do comércio.

F: É que, no meu caso eu nem tirei férias, nada assim, mas é... olhando por essa minha amiga que ficou comigo lá, nem férias ela tirava.

P: Uhum.

F: Ela foi a mais lesada, assim, não tirava horário de almoço, não tirava férias... Ela era só sugada.

P: Uhum.

F: E ela fazia todas as funções também.

P: Entendi.

F: E que eu olhei assim... até o dela também, ele foi na audiência, compareceu, fez o acordo e não pagou nenhuma parcela até hoje.

P: Não pagou o acordo.

F: Só ficou assim, todo mundo que fez acordo, pelo que eu saiba, que eu conheço, não recebeu até hoje.

P: Entendi.

F: Eu fiz mais para fazer assim que... Ali eu sabia que ia ser difícil de receber alguma coisa.

P: Por que que você acha que ele não pagou essas verbas, não pagou o salário? Por que que você acha que ele violou? Não depositava seu fundo de garantia?

F: Então, ele era uma pessoa... boa, assim olhando, sabe? Só que eu não sei se é da pessoa, ou se era o caso da... do que aconteceu com a empresa dele, porque ele tinha quatro empresas, parece (citou as quatro cidades em que ele tinha loja). Todas essas fechou. Todas essas foram dando problema porque ele abriu uma fábrica aqui, não deu conta, porque dava... mão de obra mesmo ruim, sabe? Daí ele perdia os móveis. Essas coisas todas. Daí não sei se é por causa disso que ele ficou com dívida com um povo que ele exportava móvel e acabou sabe, bagunçando tudo na vida dele.

P: Você acha que foi um problema de gestão?

F: Acho que foi. Porque acabou fechando todas. Daí era muita reclamação. Coisa errada que ele tinha que fazer de novo. Imagina, para fazer duas vezes o móvel.

P: Acabava perdendo o serviço.

F: Uhum. Essas coisas assim.

P: E nos outros lugares que você trabalhou, você identificou algum direito que foi violado ou não?

F: Ah, até que não.

P: Não. Nesse caso específico que te levou a ajuizar ação trabalhista foi porque você acha que... acredita que teve esses direitos violados.

F: É que assim, quando fizeram ação trabalhista, cobraram muito além também, né? Não sei como funciona, mas foi muito além. Eu só estava querendo a minha parte que eu trabalhei, fundo de garantia que era meu.

P: Uhum.

F: Eu não queria assim, prejudicar ele. Eu só queria o que era meu, pelo menos. E até isso eu já cheguei a falar para ele pessoalmente, só que não tinha acordo. Ou ele falava que ia pagar depois, sabe aquelas coisas?

P: Uhum.

F: Eu só queria o meu salário, fundo de garantia, essas coisas que estavam faltando naquele tempo.

P: Entendi.

F: Daí acho que agora na ação, teve até o que eu ganhava por fora, tudo.

P: Uhum.

F: Porque... eu aceitei, no caso. Eu já fui, assim, sabendo que ia ser por fora. Mas foi isso.

P: É, que na verdade eles pedem os reflexos referentes ao salário.

F: É.

P: Você já recebeu.

F: É, daí ficou bem alto até.

P: Daí, tem reflexo disso no fundo de garantia...

F: Uhum.

P: Então, eu acho que na ação devem ter pedido mesmo.

F: É... a ação foi somado tudo, baseado no que eu ganhava no geral.

P: De verdade, não do que você ganhava na carteira.

F: Isso.

P: Você acha errado, então, estar um salário na carteira e outro por fora.

F: Ah, seria melhor se fosse tudo na carteira. Daí é que eu sei que quanto mais vai para a carteira, mais a pessoa tem que pagar tudo isso mesmo.

P: E você entende que isso também lesa direitos seus, quando não tem o salário na carteira...

F: Uhum.

P: Porque você deixa... o recolhimento do fundo de garantia é sobre o valor da carteira, você sabe disso.

F: É. Se você vai financiar alguma coisa... casa essas coisas... às vezes precisa de alguma coisa maior. Mas registrado um salário baixo você não consegue.

P: Mas, por que que você aceitou, então, quando ele te falou "Ah, vou te pagar por fora..." E você não pediu?

F: Ah, por precisar mesmo, porque era quinhentos a mais, né? Aí faz muita diferente. Porque estudante e tudo...

P: Com certeza.

F: Daí foi por causa disso, porque eu precisava.

P: Você chegou a falar pra ele se ele ia ajustar o salário na carteira?

F: Não, ele já falou que não ajustava.

- P: Que não ajustava.
- F: E naquele momento eu precisava mesmo, né?
- P: Uhum.
- F: E meu patrão não ia aumentar R\$ 500,00 no meu salário.
- P: Entendi.
- F: Foi mais por precisar.
- P: Entendi. E hoje você está trabalhando com o que?
- F: Faço estágio.
- P: E você está fazendo faculdade do que?
- F: De arquitetura.
- P: De arquitetura e está fazendo estágio na área?
- F: Uhum.
- P: Você, se precisasse voltar a trabalhar no comércio, você voltaria?
- F: Hoje em dia não, por causa do tempo mesmo.
- P: E o horário do comércio é ruim? O que...
- F: É. Horário, porque eu estudo em XXXX (cidade próxima), daí eu preciso do meu sábado livre também para fazer os meus trabalho, essas coisas.
- P: Então hoje você não voltaria, mas por conta do tempo.
- F: Do tempo.
- P: Não por conta das condições.
- F: Aham.
- P: Ou as condições de trabalho no comércio são ruins? Você acha que é difícil trabalhar no comércio?
- F: Ah, depende do local, porque onde eu trabalhava em outra loja eu gostava. Além de não ter essas coisas que eu falei, vale-transporte, vale-refeição, tinha... eu fazia o projeto, tinha comissão, essas coisas ajudavam.
- P: Entendi.
- F: Mas também a comissão não ia para a carteira.
- P: Também não.
- F: Não. Tudo o que trabalhei sempre foi... aquela parte na carteira e o restante não.
- P: Por fora. Sempre. Você ganhava por fora, mas não...
- F: É.
- P: ...incluía. Entendi.
- P: E hoje você vê... está acabando, tá (sobre o tempo da entrevista, pois ela a concedeu em seu horário de almoço)?
- F: Uhum.
- P: Hoje você vê alguma mudança no mundo do trabalho? Assim, com relação... porque a gente vê que está em crise, a gente vê que tem... As pessoas com quem você conversa, como que você vê o mercado de trabalho hoje? Em todas as áreas.
- F: Hum... Ah, hoje eles estão tentando... tipo... deixar menos pessoas trabalhando...
- P: Uhum.
- F: Mas que façam mais função, saiba fazer mais algumas coisas, não pagam por aquilo que ela faz, para evitar gasto mesmo, tipo... se eu tenho... sei fazer duas funções lá. Aí acaba ficando com uma para fazer as duas.
- P: Uhum.
- F: Até quando eu saí de projetista num lugar, a minha própria patroa viu e falou assim: "Ah, acho que não compensa, então. Cada vendedor vai fazer seu projeto". Então ela não precisava pagar mais uma nova projetista para estar ali. Então, se cada um souber fazer mais coisa além disso, eles economizam nisso. Menos funcionários que saibam fazer mais coisa, né?
- P: Entendi.

F: Mais função. Só que isso daí também é reclamação de algumas pessoas. São várias funções e não ganha para aquilo.

P: Entendi. E... agora para o futuro, você quer trabalhar como arquiteta.

F: Ah quero.

P: E já está fazendo estágio na área.

F: É. Daí eu trabalho como autônoma e arquiteta. Eu pego coisinha por fora para fazer também.

P: Não deixa de estar um pouco relacionado, não é Francisca?

F: É.

P: Porque você estava trabalhando com desenho de móveis, e arquitetura também tem a parte de interiores, não é?

F: Uhum.

P: Então acabou conciliando um pouquinho a experiência que você já teve anterior. E a última pergunta, é... você ajuizou a reclamação pelo sindicato. Como que você chegou até o sindicato? Por que que você procurou o sindicato?

F: Foi por causa dessa minha amiga. Ela que me passou toda a orientação, tudo.

P: Uhum.

F: Daí foi através dela, né? Ela fez primeiro e estava todo mundo fazendo, acabei fazendo também. Só que eu... era para receber o que era meu só, o que eu queria, né?

P: Uhum.

F: Mas é... ele já estava até acostumado com os processos. Porque era bastante processo.

P: São vários, né?

F: Tinha de cliente, tinha de loja... e de funcionário. E hoje, atualmente, a gente ficou sabendo que ele está com uma outra loja em XXXX (cidade próxima), vendendo outras coisas, com outro nome. Sabe um negócio assim?

P: Uhum.

F: Então você vê também que às vezes é da índole da pessoa... ou não sei... não sei dizer, né? A gente não pode julgar, mas...

P: A princípio você achava que ele era uma boa pessoa, que estava não pagando por conta da má gestão. Mas...

F: Mas é... daí, abre outro lá... tudo assim. Igual, até o acordo que ele fez com a minha amiga era um valor não tão alto assim para pagar por mês, ele nunca pagou um centavo.

P: Você espera receber alguma coisa disso ainda?

F: Ah, é... nem fico esperando. Eu queria, né? Nem fico esperando, não.

[Risos].

F: É... meio difícil, né?

P: Você conhece pessoas que já ajuizaram ação, que já receberam, que conseguiram? Foi a primeira ação trabalhista que você fez, não é?

F: É. O dele mesmo teve gente que recebeu no começo.

P: Uhum. Depois...

F: Depois que começou tudo a afundar... assim não.

P: Entendi.

F: Eu até entendo, porque assim, é uma dívida muito alta com fábrica. Um monte de coisa. Muito alta mesmo.

P: Fornecedor, não é?

F: Nossa. Então, assim, para eu receber, quase que impossível mesmo. Por causa do valor da dívida das outras coisas. E ele também... é tranquilo assim, não sei. Agora está com essa loja nova.

P: Entendi. Muito obrigada.

F: De nada.

Entrevista Camilo - 16/08/2016

P: Camilo, eu queria que você contasse um pouquinho pra mim da sua trajetória de trabalho. Quando que foi, como e onde foi o seu primeiro trabalho. Como isso foi se desenvolvendo.

C: Tá. O meu primeiro trabalho na vida foi, na verdade, como militar. Eu, com dezessete anos eu me alistei no serviço obrigatório. Ingressei nas forças armadas e lá fiquei pelo meus sete anos. Então, até dois mil e ca... eu incorporei em 2007... quando eu fiz dezoito ano e fiquei sete anos no Exército. Lá eu aprendi diversas atividades. Trabalhei em vários setores, como... setor de relação pública, de coordenação, de secretariado. Lá eu fui aprendendo várias profissões. Inclusive tive a oportunidade de fazer diversos cursos, cursos técnicos e profissionalizante, profissionalizantes, que eram alguns, até foram arcados pelo próprio Exército.

P: Quais cursos você fez?

C: Olha, é... que eu ganhei do Exército na verdade foi apenas um profissionalizante no SENAC, que era capacitação de garçom, que na época eu trabalhava no refeitório, mas trabalhava de garçom para os oficiais. Então, o major, na época, pegou aqueles soldados mais dedicados, que se destacavam, e bancou esse curso. Acredito eu que talvez, até pelo bolso dele, como uma forma de presentear aqueles soldados. Mas na época que eu tava no quartel eu fiz curso de tecnologia em informação e técnico em administração no SENAC. Mas isso eu mesmo arqueei com os cursos.

P: Entendi. Depois que você saiu do Exército, você foi pra onde? O que que você foi fazer?

C: Bom, depois que eu saí do Exército, eu entrei na EMPRESA A. A EMPRESA A, ela é terceirizada, presta serviço para a EMPRESA B. É uma empresa que trabalha com produtos alimentícios. Lá, eu comecei a trabalhar em julho. Só, que por ser uma empresa terceirizada, eu tive diversos problemas.

P: Quais problemas?

C: Bom. É... assim, às vezes, eu trab... não caía o vale-transporte, por exemplo, ou caía o meu salário errado, faltando. Por ser uma empresa que tem a contabilidade lá em São Paulo, ficava muito difícil esse contato, e as pessoas da EMPRESA B, eles não interferiam no assunto. "Olha, você não é meu funcionário, você é funcionários deles, então você tem que procurar a empresa, não a mim". Então, assim, sempre que eu ligava lá na empresa, a pessoa do RH atendia o telefone e falava assim: "Olha, eu vou fazer um favor, pra você". Sabe, eu tava querendo, puxa... o meu vale-transporte, eu queria o meu salário. Então, eu jogava também duro com eles. Eu falava: "Olha, então assim, eu não tenho, tinha pra pegar ônibus, eu só vou trabalhar quando cair o meu vale-transporte". Era assim na base do toma lá, dá cá pra eu poder ir trabalhar. Era muito desgastante eu ligar, pedir, solicitar... "Olha, não caiu". E eu com extrato, tudo lá, mandava no e-mail, e ter que esperar alguém se sensibilizar comigo pra poder me ajudar. E não é uma ajuda, é um direito CLT! Então nisso eu fiquei lá apenas três meses e pedi conta, porque, senão ia ficar muito me estressando e a empresa não iria mudar. Daí eu fui e pedi conta.

P: Essa foi a empresa que você colocou na Justiça?

C: Não, foi a EMPRESA C...

P: Foi a próxima?

C: Foi a próxima. Logo em seguida eu entrei na EMPRESA C. Eu entrei na EMPRESA C em novembro. Aí que começou o erro. No primeiro dia que eu fui fazer a entrevista, é um... EMPRESA C é uma empresa de *call center*, que você trabalha com telemarketing. Eles vendem PRODUTO, eles passam num... é... redes cristã, mídias cristã, desde TV católica até rádio Evangélica que anuncia esse produto. Então a pessoa liga e nós retornamos a ligação. É um trabalho de telemarketing ativo. Mas o... que me deixa meio constrangi... é... constrangido... é por eu ter que, às vezes, ter que fazer algumas dissimulações, por exemplo,

ter que me passar por uma pessoa cristã pra fazer a venda, não... gosto disso. Eu gosto de respeitar a fé da pessoa. Achava isso muito pesado. Isso também já tava me frustrando na empresa. Mas o problema maior foi o fato de eles não me ficharem. O que aconteceu. Em novembro eu comecei a trabalhar. No primeiro dia da minha entrevista a minha ex-chefe já pediu pra mim fazer um teste que é ligar para os clientes. Fiz o teste e, desde então, comecei a trabalhar. Foi no dia 14 de novembro. Comecei a trabalhar, fui no feriado dia 15 e daí por diante ingressei na empresa. Mas eles tiveram uma demora pra poder me efetivar. Eu não sei o que acontece. Mas eu fiquei novembro, dezembro, janeiro, fevereiro sem tá fichado. Então foi onde eu comecei... "Olha, eu tô procurando outras coisas, né? Vocês falaram que iam me fichar como estagiário..." - na época eu era aluno de administração, eles também não se manifestaram em nada. Foi onde em fevereiro eles resolveram me fichar. Só que fevereiro é... eu já tava, quando... eles pediram pra fichar... Eu, né, fui pressionar pra eles ficharem a minha carteira, eles fizeram o fichamento da minha carteira, já tava vendo outra coisa em vista.

P: Uhum.

C: Então foi onde eu pedi conta. E... assim, a minha ex-chefe... eu achava que assim, ela falava pra nós que ela não tinha qualificação pra ser chefe. Então, assim, ela não sabia motivar a equipe de venda. Ela desmotivava a equipe de venda. E vendedor trabalha com motivação. Você não quer o... é... no mínimo seu chefe tem que te dar um empurrãozinho, porque num país que vive uma crise, é difícil você fechar uma venda, ainda mais por telefone. E ela mesmo falava que: "Olha, o que eu arrependo na minha vida é eu não ter feito um curso técnico, não tenho qualificação pra ter uma empresa". Ela herdou algo e tá tocando aquilo, mas sem o conhecimento de como se faz. Isso também comecei a falar: "Poxa, aqui eu não vou crescer, não tenho oportunidade nenhuma de ampliar meu conhecimento, ainda. "Vou procurar outra coisa". Só que quando eu pedi a minha demissão ela só tava com data que minha carteira foi fichada em fevereiro. Então não peguei os meus direitos de novembro até fevereiro.

P: Então a carteira chegou a ser registrada...

C: Mas em fevereiro.

P: No mesmo mês que você pediu a demissão.

C: No mesmo mês. Isso que foi assim... eles fizeram meio que pra sacanear, sabe? "Ah, vamo sacanear, então". Porque, quando... antes deles ficharem a minha carteira eu já tinha pedido demissão.

P: Hum.

C: E eu falava, "Olha, eu quero a minha carteira". Que eles tinham mandado lá pro... pra contabilidade, que é a EMPRESA D. E eu vi que tava demorando muito eu fui lá na EMPRESA D. Eu falei: "Olha, quer saber, eu vou lá na EMPRESA D ", porque nesse dia eu tinha uma entrevista na EMPRESA E e eles já estavam pedindo a minha carteira de trabalho : "Olha, já vem com a carteira que já pode sair daqui efetivado". E eu não tava com a minha carteira ainda. Eu já tinha pedido a demissão, eu não tava com a minha carteira. Fui na EMPRESA D e a EMPRESA D falou "Não, sua carteira não tá comigo. Já mandei pra lá há muito tempo". A minha carteira tava com a minha chefe e ela não tava entregando por uma falta de me punir, sabe?

P: Você sabe dizer quanto tempo a sua carteira ficou com eles pra eles registrarem?

C: Nossa! É... mais de trinta dias.

P: Foi mais de um mês.

C: Foi...Eu entreguei pra eles lá era dia 15 de janeiro, algo assim... Mas não pegava minha carteira de volta. Eu fui pedir demissão foi pro dia 20 de fevereiro, 25 de fevereiro. E eu não tava com minha carteira de trabalho. Então eu achei: "Eu vou pedir antes que eles fichem a minha carteira". Então quando eu pedi demissão fichou minha carteira. Foi uma forma de me prejudicar.

P: E quando veio você viu que eles não colocaram na data correta que você entrou.

C: De novembro. Exatamente.

P: Foi na data...

C: Exatamente.

P: ... do mês.

C: Sim, eles de... tinham de ter colocado a partir do dia 14 de novembro, que foi quando eu comecei a ir todos os dias a trabalhar... a cumprir a carga horária da empresa.

P: Eles colocaram como estagiário ou como funcionário?

C: Como funcionário mesmo. Como funcionário. Porém eles tavam falando: "Não, fica que eu posso colocar como estagiário". Eu até me interessei na época. Mas depois quando eu vi que não tinha chance nenhuma pra trabalhar como estagiário e tava me aparecendo outras oportunidades no mercado, eu optei por sair. Mas assim, é... eu tinha optado por sair porque eles ainda também não tinham fichado minha carteira. Só que quando eu pedi demissão eles falaram: "Não, agora a EMPRESA D já fichou a sua carteira". Mas eu queria, então, eu quero minha carteira. Foi onde levaram semanas ali pra poder entregar. Eu precisei ir lá na contadora, pedir minha carteira e descobri que na verdade não estava na contadora, que estava com eles. Eles que não estavam querendo me entregar uma coisa que é minha. Um documento meu.

P: Sim. E... me diz uma coisa. Daí você saiu de lá e já foi trabalhar em outro lugar ou não?

C: Olha, eu fiquei um tempo desempregado. Eu fiquei cerca de três meses... eu saí em fevereiro... março, abril, junho... junho, no meio do mês de junho eu arrumei um emprego, fui promotor da EMPRESA F (telefonía). E eu trabalhava no ponto de venda da EMPRESA G, no XXXX Shopping. Então, assim, as minhas vendas chamaram muito a atenção do gerente e da coordenadora da EMPRESA G. Então eles me trouxeram pra dentro da loja. E na EMPRESA F também, por ser terceirizada, eu sofri o mesmo problema da EMPRESA A. Não caía vale-transporte, então eu tinha que ligar lá no RH, a moça do RH "Olha, você me ajuda e eu te ajudo, vai trabalhar pra mim poder te pagar". "Mas puxa, como é que eu vou pegar ônibus se você não tá pagando vale-transporte? Complicado...". Aí sorte que a EMPRESA G me fez convite pra trabalhar com eles.

P: Daí ela contratou direto.

C: Daí eu era... Isso com relação à EMPRESA G eu não tive nenhum problema. Eu tive apenas um único problema, né, na EMPRESA G. Foi, tanto é que eu fui pedir ajuda pro XXXX e também pra um outro advogado que tem lá que trabalhou na EMPRESA G, agora eu não lembro o nome dele... o...

P: Tem o XXXX.

C: Não... não era XXXX. Olha, agora eu não me lembro o nome, mas ele trabalha lá no Sindicato dos Comerciários, ele trabalhou, aposentou como gerente da EMPRESA G. Inclusive, ele também ficou de... É que eu não tive malícia. Ele falou: "Olha, faltou malícia pra você". Porque o que que aconteceu, eu não sei se isso intimidou ou não o gerente. Aconteceu um fato uma vez que... eu tenho um curso de inglês e um dia eu encontrei o meu ex-professor de inglês, que ele é californiano, ele tava lá com a esposa dele, queria comprar um micro-ondas. E eu atendi ele em inglês, que ele não fala muito bem português. Mas nesse dia tava tendo supervisão da loja, então o gerente da regional de São Paulo tava ali e me viu falando em inglês com ele. Isso chamou a atenção. E viu que eu tava estudando, tinha um potencial pra crescer. Desse dia de... pra frente, no tratamento mudou.

P: Mudou.

C: Mudou. Eu senti que mudou. Eu vi que assim é... eu fazia uma venda, por exemplo, de um aparelho de dois mil reais, um Iphone lançamento, então se eu não fizesse com a garantia com seguro, aquela venda não valia de nada. Então se... teve uma vez... isso que me desmotivou total. Teve uma vez que eu fiz a venda de um aparelho novo que tinha acabado de chegar, ele

valia dois mil e trezentos, um Iphone 5S e eu entreguei pro meu gerente, porque nós entregamos a nota e ele vai no estoque pegar o aparelho, pra funcionário não entrar no estoque de celular. Ele olhou assim: "Cadê o seguro? Ou a garantia do aparelho?". Eu falei: "Puxa, não deu pra fazer, né? O cliente não quis". "Então isso aqui não vale de nada pra mim". Então eu falei, pô, como assim não vale de nada, né? Aí eu comecei a sentir que já tava pegando. Ele já tava já... não... me desestimulando. Teve uma vez que ele falou pra mim: "Olha, pra mim a venda só vale com a garantia, não vale com o seguro, porque se você não vender com garantia, você não é um vendedor, você é um tirador de pedido". Ele tinha uma visão de que o cliente entrava na loja: "Olha amigão, eu quero esse celular aqui de dois mil". Mas não é assim. Nós como vendedores, tinha um trabalho de abordar o cliente, de escutar, ver o que ele quer pra indicar o aparelho que vai suprir a necessidade dele. Não é igual você comprar uma torta: "Olha quero isso". Não. Tanto é que lá era aparelhos de mil reais pra cima. Um valor aquisitivo muito alto. Aí foi então quando ele começou a me chamar de tirador de nota... de que eu não era vendedor, tudo depois desse dia que eu conversei em inglês e o cara viu. Aí eu pedi minha conta. Só que na época a EMPRESA G tava com o quadro muito reduzido, porque eles mandaram bastante profissionais embora e não contava que eu pedia demissão, e eu pedi demissão, mas a minha coordenadora pediu pra mim ficar, porque se eu não ficasse mais uma semana, eles não teriam o que fazer, não teria quem... não tinha ninguém treinado pra assumir a ilha de tecnologia. E eu fiquei, em consideração à minha coordenadora, que foi ela que me trouxe pra dentro da loja. E eu trabalhei mais um sábado e mais um domingo. Só que daí na hora de eu pedir demissão, eles poderiam ter pago o meu salário. Isso foi o que eles falaram pra mim no... lá no Sindicato. Só que o gerente optou por não pagar, porque ele pode optar em pagar e não pagar. E eu trabalhei uma semana a mais e eu não recebi nada por isso. Tipo assim, foi uma semana que eu trabalhei de graça pra empresa. Só que eles falaram "Olha faltava mais... faltou um pouco de malícia", porque a coordenadora ela disse que iria me ajudar: "Não, você me ajuda que eu te ajudo". Então como ela disse isso, você me ajuda e eu te ajudo, eu achei que não ia contar a rescisão, porque eu ia, eu fiquei mais um tempo trabalhando. Eu falei: "bom, então não vai ter rescisão, eu vou lá receber tudo normal, né?". E não, não foi assim. O... o gerente... Eu fui lá no RH da EMPRESA G saber o que aconteceu e eles me falaram: "Olha, o gerente falou pra não fazer esse pagamento pra você". E realmente é facultativo, tanto é que essa pessoa do sindicato falou assim: "Olha, em 25 anos de EMPRESA G, onde eu me aposentei, sempre eu fazia esse pagamento pro funcionário que me ajudava", que falava: 'Olha, fica aqui só até eu treinar alguém'. Eu sempre ajudei, porque esse dinheiro não sai do meu bolso e é um dinheiro que não faz falta pra empresa", porque de lucro eu dei mais de milhões de lucro. Se você for ver, então, assim, é uma forma de ainda retribuir o funcionário, só que esse gerente por algum motivo não fez esse pagamento, foi onde eu fiquei sem nenhum dinheiro, eu tive que me virar, fazer bico por fora, pra pode me sustentar.

P: Você não recebeu nada na rescisão da EMPRESA G.

C: Era assim, no contrato, eu até tenho ele aqui... Contrato era pra mim receber mil e oitocentos, se não me engano. E não recebi nada disso.

P: Você trabalhou quanto tempo lá?

C: Eu entrei em agosto e fiquei até... março.

P: Uhum.

C: Entrei em agosto e fiquei até março. Agosto de 2015, março de 2016.

P: E depois da EMPRESA G você foi pra onde?

C: Fiquei na Clínica.

P: Certo.

C: Tô na Clínica e agora apareceu duas oportunidades de trabalho pra mim, que eu tô avaliando agora.

P: E são oportunidades no comércio também, Camilo?

C: No comércio, eu gosto disso. Eu gosto muito de venda. Às vezes eu acho assim, é... desumano o fato... o vendedor tem uma carga muito pesada, pois assim, a empresa te dá uma meta. As empresas te... A EMPRESA G nunca deu uma meta digamos assim, fácil de atingir. Eram metas ali 80.000, 60.000, 100.000... Então assim...

P: Mensal.

C: Mensal. Mensal. Puxa, como é que você vende 100.000 em aparelho celular? Um aparelho celular custa 1.500, 1.800. Hoje o consumidor ele quer... primeiro, ele quer é, facilidade em parcelas. Na EMPRESA G, se você passar de 10 vezes era com juros. Então, assim, pra você tra... E hoje você tem a EMPRESA H (concorrente) que faz até 24 vezes sem juros.

P: Uhum.

C: Então, o cliente pensa: "Puxa, porque que eu vou pagar em 10 se eu posso pagar em 24 sem juros?". Então pra nós batermos a meta na EMPRESA G, realmente você tem que ter uma técnica de venda qualificada e boa pra isso, pra você convencer o cliente que ali é o melhor lugar pra ele. E é muito difícil, porque é uma concorrência quase desleal. A EMPRESA H é de frente... aí você pára: "Puxa, lá é 24 vezes, os cara ainda dão mais um ano de garantia de graça... e aqui eu não posso dar desconto, não posso dar garantia...". E tinha uma meta ainda de 70.000 de garantia e seguros... é uma coisa assim, é um peso nas costas mesmo. E aí quando você faz uma venda de 2.000 e o gerente diz: "Olha, pra mim isso não vale de nada", isso acaba te desmotivando, né? É uma coisa... Não sei se ele começou a pegar no meu pé, eu senti que depois desse fato ocorrido, que eu falei em inglês e o gerente da regional viu, eu senti que mudou o... sei lá, eu sentia que ele não me tratava mais como me tratava até um mês atrás, por exemplo. Eu senti que começou a mudar aí. Eu sempre batia a minha meta. Eu sempre batia a minha meta, e mais, quando eu batia a minha meta, eu ajudava o outro a bater a meta. Eu passava a venda pro outro funcionário do setor elétrico, passava pro meu companheiro de tecnologia. Eu batia a minha meta e ainda ajudava os outros a baterem e ele não reconhecia isso. Ele num dava, num tinha esse reconhecimento. Puxa, eu batia minha meta ajudando o outro, ele vinha e falava "Ah, mas você não... não é vendedor pra mim porque você não bateu meta de garantia".

P: Por que que você acha que ele fazia isso?

C: Não eu acho assim... Aconteceu um fato um dia com meu amigo, conversando, talvez seja isso. Às vezes a pessoa que não tenha um curso, um superior, não tem uma pós, às vezes se sente ameaçado pelo mais novo. Fala "puxa o garoto está com gás, bate meta, está estudando, quer fazer pós, vai... e... o gerente da regional elogiou ele... então assim, vai que amanhã ou depois puxa o meu tapete?"

P: Entendi.

C: Porque às vezes eu posso... não olha, por menos... mil reais a menos que o salário dele eu sou gerente. Então, assim, eu acredito que ele teve essa ameaça. Porque lá dos funcionários eu era o único que fazia faculdade, de superior. Tinha um tecnólogo que estava fazendo no RH, mas que almejava crescer, fazer uma pós, era o único. E já tinha o inglês é... falo bem o inglês. Então talvez ele tenha sentido essa ameaça dentro dele. De tipo ser futuramente... "Ele pode vir a puxar meu tapete". Porque o gerente da regional nunca elogiou ninguém na loja. Ele falou: "Pô, o cara fala inglês, fez uma venda em inglês". Isso chamou muito a atenção dele, mas depois desse dia... mudou muito ali meu tratamento.

P: Você falou que tava se sentindo desmotivado...

C: Ele me desmotivava.

P: Descreve mais pra mim esse sentimento seu de...

C: Olha, era um sentimento assim de que eu não... desculpa até o palavreado... era de que eu não prestava pra nada ali. Porque ele queria que... uma coisa que é proibida é venda casada, você fazer casadinha, sabe, você enrola o cliente pra ele levar uma garantia, um seguro. Isso por lei pro consumidor é proibido. E a pressão era pra que se fizesse isso. Sabe, um dia ele

falou assim "Olha eu fui já na EMPRESA H e lá o vendedor não pergunta se você quer a garantia ou não, ele põe a garantia em você". Só que aí é que tá. Eu vou impor a garantia no cliente. Se amanhã ou depois o cliente percebe que tá pagando algo que ele não comprou, a empresa não vai segurar isso, vai dar uma justa causa. Então, uma coisa que o vendedor tem que ser, por mais que tenha uns paradigmas hoje em dia de que vendedor só quer fazer o dele, eu sempre fui contra isso. Eu não tô lá pra prejudicar o cliente. Eu tô lá pra que o cliente saia de lá feliz e futuramente volte a comprar comigo. Pra isso, eu tenho que ser honesto com o cliente. E isso não tava batendo com a linha de pensamento que ele queria. Eu não consigo fazer algo escondido. "Olha, você tá levando o aparelho de celular", e eu embutir a garantia nele, porque eu sempre tive essa consciência de que isso era errado e de que era desleal e que amanhã ou depois, eu poderia ser prejudicado, eu poderia ter um processo... Então, eu sempre evitei isso ao máximo. E a pressão que tava vindo era isso, ainda mais quando ele deu esse exemplo: "Ah lá, o vendedor não pergunta, ele pega e põe". Tudo bem, mas acho que cada profissional é cada um. Se lá eles fazem isso, não é porque lá eles tão fazendo isso que eu também tenho que fazer isso.

P: Uhum.

C: Só que... por ser honesto, eu sempre mostrava as vantagens e as desvantagens para o cliente. Eu sempre, eu persistia, mas eu não fazia coisa errada. Falava assim: "Olha, vou dar um desconto pra você do aparelho, pra você levar". Esse papo de dar desconto é balela. Não tem desconto. Eles tiram da margem deles, deixam de ganhar, pra bater a meta da garantia e seguro. Só que eu não acho justo eu tirar do meu salário pra empresa. Ainda mais que eram metas, pra mim, desleais. Uma meta de seguro, R\$70.000, o aparelho mais caro que tinha na loja era de R\$ 2.500,00, o Iphone, o seguro desse aparelho dava... duzentos e trinta reais. Duzentos e trinta. Isso o seguro mais caro. Se você vendia um aparelho de R\$ 1.000,00, o valor do seguro caía pra R\$ 120,00, R\$ 130,00. Pra você bater R\$ 70.000,00 de seguro num mês, era quase impossível. Eles já davam uma meta pra você não atingir. Sabe? Como é que você vai vender de R\$ 100,00 em R\$ 100,00... mesmo se eu vendesse todos os aparelho com seguro, eu não bateria meta de R\$ 70.000,00. Então isso é meio desestimulante.

P: Tinha alguma pressão pras metas ou não?

C: Tinha, com certeza. No começo ainda não tinham, mas assim, eu sempre é... é aí que tá também. Eu sempre bati a minha meta de aparelho. Produto físico eu sempre batia a minha meta. Então o gerente achou uma forma de me pressionar pelo serviço que era a garantia e seguro, que ele queria que eu empurrasse no consumidor, e eu me recusava a fazer isso. Eu perco o trabalho, mas eu não perco minha dignidade.

P: E o que te levou a pedir a demissão lá então...

C: Foi isso, foi o fato, foi o desrespeito que ele teve comigo quando ele disse que eu não era um vendedor, que eu era só um tirador de pedido. Que, por exemplo, o cliente chegava "Ah, oi moço, eu quero um Iphone hoje". Não era assim. A gente trab... Você tinha que trabalhar com persuasão, você tinha que ter uma negociação boa... Você tinha que ter uma empatia. Tem toda técnica. Tanto é que uma vez ele ficou lá, não vendeu um aparelho.

P: Uhum.

C: Então assim, não é do jeito que ele acha que é que o cliente chega: "Nossa, gostei, vou levar". "Nossa, isso é legal também, vou levar pra minha filha". Não é dessa forma. Então quando ele falou que eu não era vendedor, era um tirador de nota, falou que ele ia mudar meu uniforme, ia colocar: "tirador de pedidos" estampado na minha camiseta, isso me pôs no chão. Eu falei: "ah, não!".

P: Ele falou isso pra você?

C: Falou, tem testemunha de que ele falou isso pra mim. Então assim, isso pra mim, me pôs no chão. Eu falei: "Meu, eu entro aqui duas horas, eu sa..." e... sabe o que me desmotivou muito também? Eu era o único vendedor que ajudava o vestuário. O que acontecia... a loja

fechava às dez. Eu ia embora às onze e meia. Tinha dia que eu saia de lá meia-noite, porque eu ajudava a fazer ma... vitrine, montava manequim, dobrava banca. Não era minha obrigação. Minha carteira era vendedor de tecnologia. Eu podia muito bem: "opa, acabou, fechou eu vou embora". Mas não. Eu ficava lá pra ajudar minha coordenadora dobrar banca. E nunca cobre nada por isso. Ficava de voluntário.

P: Uhum.

C: Aí ele chega e faz essas ofensas pra mim. Então, isso pôs eu pra baixo. Porque eu achei que fugiu do profissional. Já era uma coisa pessoal. Já era uma coisa pessoal. Então, nisso eu fiquei totalmente... tinha até uma colaboradora que era promotora da EMPRESA F que viu e teve o convite pra vim e ela falou pra coordenadora: "Não, depois do que ele falou pro Camilo, não quero ouvir isso, prefiro ficar onde eu tô mesmo e não ter que lidar com tipo de gente assim". Então isso me desmotivou muito na época e eu amava fazer o que eu fazia. Eu amo vender, eu amo lidar com pessoa. Isso pra mim foi a sensação de uma traição. Quando você é uma pessoa traída, fala: "Puxa, como pode?". Eu senti que eu fui traído, foi uma traição. E ainda depois que ele não liberou pra mim o meu dinheiro foi... o que finalizou mesmo ali a obra dele.

P: Deixa eu te perguntar uma coisa. Você entrou com ação trabalhista. Na primeira empresa, EMPRESA A, você não entrou.

C: Não, mas da EMPRESA C eu entrei. Da EMPRESA G eu não entrei.

P: Você não entrou.

C: Eu não entrei.

P: E depois da EMPRESA G você foi pra Clínica.

C: Fui pra Clínica.

P: A única ação trabalhista que você entrou, então, foi essa da EMPRESA C.

C: Foi, porque da EMPRESA G ia ser muito trabalhoso, porque não tinha como provar. Como é que eu provo que ele falou isso? Como é que eu provo? Porque ao meu ver isso se... a... é até um assédio moral. Então, como eu provo que ele falou isso? É a minha palavra contra a dele? É uma coisa, não é uma coisa certa. Ainda mais é... poderia demorar e acabar não dando em nada. Então foi onde eu resolvi não levar o caso da EMPRESA G pra justiça. Mas da EMPRESA C eu tive como provar, porque no meu extrato de novembro tava o salário que eu recebi, então eu entreguei pra Dra. XXXX. Daí tá lá: novembro, dezembro, janeiro e fevereiro. Tudo extrato bancário que eu recebi. Uma empresa não ia pagar R\$ 1.000,00 pra alguém que não vai... então se tá no extrato, quer dizer que eu trabalhei. Então eu tinha uma prova física. Então é aonde eu tinha uma porcentagem de, de eu tá ganhando.

P: Desses empregos todos que você me falou, o que você saiu mais magoado assim, o que te incomodou mais foi o da EMPRESA G.

C: Foi. Da EMPRESA G porque assim é... eu... eu... amo vendas. E lá é diferente da EMPRESA C que você tem que ligar e tem que falar que você é cristão pra vender um produto. Na EMPRESA G não. O cliente entra e você é um vendedor profissional. Você vai pegar o aparelho e eu gosto muito de tecnologia, então eu me sentia muito confortável. Por isso que eu batia meta. Eu entendia de todos os aparelhos que chegavam. Eu pesquisava na internet sobre os aparelhos, ficha técnica e tinha tudo na ponta da língua pra falar pro cliente. Eu gostava muito. Gostava muito e quando o gerente me elogiou lá de São Paulo eu falei: "Puxa, tem uma oportunidade de crescer". Só que... acabei me frustrando nisso, pelo fato do gerente da EMPRESA G de XXXX me tentar colocar cada dia no chão, até que chegou num dia que ele conseguiu e foi quando eu pedi conta.

P: Deixa eu te perguntar uma coisa. Você procurou o Sindicato pra entrar com a ação. E pelo que você me falou você também procurou o Sindicato pra tirar dúvidas da...

C: Com relação à EMPRESA G.

P: ... EMPRESA G.

C: Procurei.

P: O que que te leva, te levou, a procurar o Sindicato?

C: Bom, é que assim, quando eu precisei o Sindicato me ajudou muito.

P: Uhum.

C: Então, eu sabia que eu tava sendo injustiçado na EMPRESA G. Então, antes de procurar uma advogada, eu fui pedir opinião dos profissionais do Sindicato e foi até onde eu, não lembro o nome desse, dessa pessoa que me atende. Ele é aposentado da EMPRESA G, ele tá lá. Ele trabalha lá até hoje. Ele me disse que: "Olha, em 25 anos de EMPRESA G eu nunca fiz isso pra nenhum funcionário, só que você não tem como você provar...".

P: Mas você procurou o Sindicato quando você saiu da EMPRESA G e entrou com a EMPRESA C ou você foi lá...

C: Não, eu saí da EMPRESA C e entrei na EMPRESA G. Eu saí da EMPRESA C, não... uma semana depois eu já fui.

P: Ah, você já procurou ou sindicato.

C: Já procurei o Sindicato.

P: Alguém te falou "procura o sindicato"? Você... por que que você procurou o sindicato?

C: Olha, porque o meu pai me orientou.

P: Ah tá.

C: O meu pai que me orientou. Meu pai na época falou: "Não, procura o sindicato, vê o que você tem de direito ou não, tal...". Então lá que, desde a EMPRESA A, quando eu tava tendo esse problema, o XXXX me orientou a sair.

P: Ah, então você já conhecia o Sindicato dos Comerciários.

C: Já! Na EMPRESA A, porque eu não tava recebendo vale-transporte, às vezes caía o salário pela metade, levava meu extrato no Sindicato. Aí eles falaram: "Olha, isso não vai mudar, então pede conta e procura outra coisa melhor pra você". Foi o que eu fiz.

P: Você sempre, é... sempre foi muito bem atendido lá no Sindicato.

C: Nossa, sempre, sempre.

P: Sempre tiraram suas dúvidas...

C: Sempre. Nossa, sempre... principalmente o XXXX [nome do funcionário do Sindicato], sempre, sempre me ajudou muito, sempre esclareceu mostrava pra mim o que que tava acontecendo, isso daí eu... nossa, nota dez mesmo pro Sindicato.

P: De direitos trabalhistas, quais você conhece. "Olha, direito trabalhista pra mim é isso".

C: Direitos trabalhistas? O que eu conheço?

P: É.

C: Olha, de direito trabalhista, o que eu conheço de direito trabalhista... é de que o funcionário ele deve ter pelo menos um espaço confortável pra necessidades fisiológicas e um espaço pra ele poder organizar as coisas dele... também tem que ter o registro na CLT pela, na carteira de trabalho, caso com a carteira tem que ser a CLT. Caso faça hora extra ele deve ser ou entrar pro bônus, é... banco de hora ou ser bonificado em espécie. Também sei que... são seis dias de trabalho, ou então na escala de trabalho sete dias, mais folga uma na semana...

P: Uhum.

C: ... sendo que tem um domingo no mês que é... tem que ser a folga obrigatória, pelo que eu conheço. E que todo funcionário tem direito ao... a férias após um ano, tem o direito também a décimo terceiro, ao fundo de garantia, o FGTS... bom, eu acho que... só. Ah, e se passar de oito horas também, daí conta como hora extra, né? São oito horas, de regime de CLT. São só esses mesmo.

P: Desses direitos todos que você me falou, na EMPRESA A você me falou assim: "Olha, eles não me pagavam o vale-transporte, o salário vinha menos" né?

C: É, às vezes não vinha o vale-transporte, era sempre errado.

P: Essas eram as violações que você via lá na EMPRESA A.

C: E vale... vale ref... ali... vale-refeição também. Às vezes não vinha, às vezes vinha faltando.

P: Na EMPRESA C, quais eram os direitos que eram violados?

C: Na EMPRESA C? Bom... primeiro que... eu fazia hora extra e num tinha banco de hora, eu não tinha nem pagamento por isso. Todas as horas extras que eu fazia, num agregava em nada para mim, aquilo. Essa era uma das violações. A outra violação era também a falta de comunicação né, limpa, entre a... a chefia com... com o vendedor. O fato da pessoa chegar e falar: "Olha, não entendo nada de como se administra uma empresa", você não cria grandes perspectivas. E também foi pela falta de comprometimento. De eu tá numa empresa só... desde novembro e só quando resolveu pedir demissão que eles resolveram me fichar. E também essa brincadeira de mal gosto, de falar que minha carteira tava lá na contadora, eu vou lá na contadora e tava com eles o tempo todo.

P: Entendi.

C: Então aí você já vê o tipo de profissionais que você tá lidando, né?

P: Essas foram as violações que você experimentou na EMPRESA C.

C: Sim.

P: Na EMPRESA G, que violações você acha que teve de direito?

C: Violação de direito... Olha, em relação a salário eles sempre foram justos, sempre foram pontuais. Isso eu não tenho que reclamar. Eu acho que foi mesmo uma assim, um assédio moral do... do gerente. Foi um assédio moral. Essa foi uma violação que me desmotivou, de querer ficar lá na EMPRESA G. E foi pelo fato também de eu sempre fazer o que não era a minha função. De ter que ficar lá dobrando banca. Mas tinham vendedores que iam embora. E eu ficava...

P: Tinham pedido pra você? Você ficava de voluntário, mas alguém falava assim: "Dá pra dar uma força?".

C: Sempre pedia... Sempre pedia. E assim, pelo fato da coordenadora saber que eu tinha uma dificuldade de eu falar não e que ela me colocou lá dentro e eu tinha uma "dívida" a pagar a ela, então... isso pesava muito. E eu ficava. E eu ficava. Mas assim, no final das conta isso nunca foi reconhecido pela empresa. Tipo, "nossa, o cara era vendedor e montava vitrine, ficava aqui até quinze pra meia-noite...". A loja fechava as dez e ficava às vezes até onze e meia... Isso nunca foi reconhecido por ninguém.

P: É... lá na EMPRESA G você falou que na rescisão eles não deram o seu dinheiro. Você falou assim, "Olha..."

C: Não. Eles deram só uma parte. Cortaram meu dinheiro lá, caiu mais de... pela metade.

P: Na hora que você recebe a rescisão você sabe me dizer quais são as verbas que eles tão pagando nessa rescisão?

C: Olha, eu tenho um documento aqui, se você quiser eu pego e te mostro, é melhor.

P: Não.

C: Não?

P: Não, é... mas assim, o que que vem na sua cabeça quando fala em rescisão.

C: Olha, eu sei que tem... eu... eu tinha, é...

P: O que você lembrar, tá?

C: Tinha quase 40 horas extra na casa...

P: Uhum.

C: Achava também que tinha que pagar uma parte do décimo terceiro, férias, que eu ia tirar as férias esse ano... mais o salário que eu trabalhei, os trinta dias. Que assim, eu trabalhei fevereiro, pedi conta em março. Então em março, era pra cair os meus trinta dias de fevereiro e não caiu esse dinheiro. Caiu só os dias que eu trabalhei, cinco dias em março.

P: Por que que você acha que não caiu esses trinta dias?

C: Porque, pelo que me explicaram no... lá no Sindicato, como eu pedi conta, isso da... é... esse direito é... opcional. O gerente pode ceder para o funcionário ou não, mas oitenta a

noventa por cento dos casos quando o funcionário fica pra ajudar, tipo assim, eu não fui embora de repente: "Olha, eu tô indo". Eu adiantei, preparei minha coordenadora, dei tempo a ela, e trabalhei uma semana a mais pra ela, pra eu poder preparar alguém ou fazer um processo seletivo pra selecionar alguém capacitado pra me substituir. Então eu joguei limpo com a empresa. E ela me disse: "Olha, você me ajuda e eu te ajudo". Isso de você me ajuda e eu te ajudo, eu interpretei de uma forma, de que não teria rescisão. Então eu falei: "Puxa, ela vai me ajudar", foi onde que não... ela não se manifestou, não fez nada... e ainda eu tenho até as conversa do whatsapp dela me pedindo pelo amor de Deus pra mim ajudar ela. Então, eu achei que no mínimo, teria esse acordo: "Lógico, eles vão me pagar pelo menos isso. Um mês que eu trabalhei junto com as minhas das horas extras, tudo, né?".

P: Você assinou carta de demissão?

C: Assinei. Então, foi aí que o sindicato tava falando que eu não tive nenhuma malícia. Eu não devia ter assinado. Só que eu confiei na pessoa, foi onde que eu vi que você não pode confiar muito nesses tipo de pessoa, porque eles... o gerente já tinha uma certa mágoa, já tinha uma raiva... ali pra ele me sacanear era só cometer um erro, foi onde eu fiz a carta de demissão, foi o meu erro.

P: Camilo, porque que você acha... a EMPRESA A atrasava os vales, né? Vale-refeição, vale-transporte. A EMPRESA C demorou pra registrar...

C: Aham...

P: Né? Ficou com a carteira, ficou segurando a carteira. Falavam pra você se passar por uma coisa que você não era. Na EMPRESA G, meta, e falavam algumas coisas que te deixavam mal... Por que que você acha... são coisas que te deixavam mal [...]. Você indicou pra mim como violações, né? Por que que você acha que as empresas fazem isso? Cada uma o seu motivo, mas... por que que você acha que ocorriam essas violações?

C: Olha, vou ser sincero. Na EMPRESA A e na EMPRESA C, para mim, eles são... praticamente o mesmo caso. Eu acho que a falta de profissionalismo, a falta de preparo para ter uma empresa. No caso da EMPRESA A, eles não tinham um RH competente, pra manusear o promotor. Ele tinha em XXXX, tinha em XXXX, XXXX, de XXXX... (nomes das cidades).

P: Uhum.

C: Eles estavam com uma defasagem no escritório deles. Acredito que a EMPRESA A não fazia às vezes, nem por maldade, mas sim por descuido mesmo. Mas todo mês o mesmo descuido? Estava me prejudicando.

P: Uhum.

C: Acho que a EMPRESA A era falta de... era uma falha operacional. Uma falha deles de contratarem pessoas no RH com comprometimento com a empresa, pra poder fazer esses tipos de coisas bobas não acontecerem numa empresa. Se eles têm cem funcionários espalhados pelo país, eles têm que ter um departamento que venha fornecer suporte pra esses cem funcionários. O RH dele tinha, se eu não me engano, dez, quinze, pessoas. Então era uma coisa muito falha. Sempre, todo mês, eles falhavam. E antes de eu entrar, o que saiu antes já reclamava desses mesmos erros. Então, assim, eu acho que até era falta de estratégia da empresa. A EMPRESA C, a empresa é... uma empresa de um... eram sócios de dois... era um casal de irmão, uma mulher e um homem. O homem tinha um escritório dele em Tremembé, e a irmã aqui em XXXX. Nenhum dos dois tinha uma qualificação para ser empreendedor. Nenhum.

P: Uhum.

C: Ela nunca buscou um curso técnico. Técnico. Nunca buscou um auxílio no SEBRAE. Ela não... Ela tinha uma consciência de venda, que ela sempre foi vendedora, conseguiu dinheiro, abriu um negócio, só que ela tinha o conhecimento empírico, mas não tinha a teoria de como funciona no mercado, como você vai lidar com uma pessoa, como você vai lidar com o seu

colaborador. Então, assim, não é você ter o dinheiro e abrir o negócio. Por isso que o Brasil tem o maior índice de mortalidade das empresas! É que as pessoas acham que sabem, mas elas não têm o conhecimento, não tem a base teórica do que o mercado quer, do que o mercado exige, do que precisa e de como lidar com funcionário. Eu acho que... o que aconte... ela foi vítima desse sistema de mortalidade. Ela foi uma pessoa que recebeu um dinheiro pra abrir um negócio. Herdou e... mas não tem o conhecimento, não tem... não tem... uma base teórica pra prosseguir com o negócio. Eu acho que era falta de conhecimento. Se essas pessoas se aprofundassem mais, tinha tudo pra irem pra frente mais.

P: Tinha uma... empresa de contabilidade que você falou, que pegou a carteira, né?

C: Tinham, só que [...] não tinha nenhum vínculo. Não tinha nenhum vínculo. A EMPRESA C pagava mensalmente pra essa empresa pra ela fazer a parte contável, mas não era nenhum vínculo.

P: Por que que você acha que eles demoraram tanto pra registrar?

C: Por que acredito eu que ela pegou minha carteira e não mandou.

P: Mas ela não pegou em novembro... Quando... Ela pegou depois.

C: Pegou. Pegou depois.

P: Por que que ela demorou pra pegar, porque que você acha que ela ficou enrolando pra...

C: Então, é isso que tá. Quando eu entrei, eu... ela falou que talvez ela me deixaria eu como estagiário.

P: Uhum.

C: Ou vendedor. Não sabia. Só que nesse período eu também, de novembro a dezembro, eu procurei outras coisas. Eu falei, "bom, já que não tem nenhum vínculo, vou procurar outra coisa". Até que... mas só que depois daí foi passando o tempo, eu vi que tava lá, foi onde eu comecei... ela veio conversou comigo, "então você vai querer ficar?", "Vou". A partir do momento que eu decidi ficar ali, já tinha ficado novembro, dezembro, janeiro, confirmei isso pra ela, foi onde ela me reteve a minha carteira e não me mandou. Eu acho que ela quis atrasar o máximo possível pra mandar pra ela não ter que pagar os meus direitos.

P: O não registro na carteira, você sabe o que que... qual é a consequência disso pra você?

C: Pra mim eu sei que eu perdi o FGTS, que eu trabalhei. Não tive décimo terceiro, férias... nada disso tive. Não... não tava registrado com a carteira... E ainda tive que pagar uma rescisão que tinha um contrato que se eu não trabalhasse esses três meses eu ia ter que descontar do meu salário. Só que eu trabalhei até mais de três meses, então não tinha a rescisão de contrato nenhuma com a empresa.

P: Uhum.

C: Foi aí que eu procurei a justiça. Falei: "Não, eu trabalhei desde novembro, então não tô rescindindo nenhum contrato", porque a rescisão, o termo não era esse. Se eu pedisse conta em menos de três meses, seria rescisão de um contrato. Mas eu trabalhei novembro, dezembro, janeiro e fevereiro. Quatro meses, então não rescindi contrato. Foi aonde eu procurei os meus direitos na Justiça.

P: Entendi. E na EMPRESA G você acha que eles violavam por quê? A gente tava falando de uma por uma, né?

C: Sim. Na EMPRESA G é o fato de eles desmotivar o funcionário, deles darem uma meta de serviço que é de... aparelho celular é difícil, é muito difícil. Já isso, faz com que o vendedor, ele brigue com o outro. Você não tem um clima estável. Eu trabalhava com uma pessoa, ele me olhava como se eu fosse o inimigo dele.

P: Gera competitividade...

C: Não, mas era uma competitividade assim, que ultrapassava o limite do companheirismo.

P: Uhum.

C: Sabe, o cara às vezes desejava o mal pro outro: "Nossa, tomara que ele não venha trabalhar.". Era uma coisa ruim. Sabe, mas só que com... era só com um ou outro que

acontecia isso, porque os out... é... um... uma outra parte a gente tinha... eu falava assim: "Olha, vamos um ajudar o outro" [...] "Puxa, eu bati minha meta, eu vou vender pra você".

P: Isso você fazia, né?

C: E os outros... E... era um jeito da gente vencer. Se a gente ficar nessa briga, a gente não vai vencer [...] Não vai, a gente nunca vai... Só que sempre tinha um que não se enquadrava nisso. Tinha um que vendia, batia a meta, mas não tava nem aí pro outro. Vendia pra ele. Só que, como ele era muito amigo de uma das coordenadoras, aconteceu o fato dele não bater a meta e a coordenadora pedir pra m... pra nós vendermos pra ele. Mas era... pô... ele não vende pra gente, porque a gente vai ter que vender pra ele. Isso também é desmotivador.

P: Sim.

C: Porque ele era muito amigo e ele falava que tinha pro... Era cardíaco, aí ele fingia, ele passava mal, desmaiava... era só... e a coordenadora por um... ficava com dó, falava: "Nossa, vou falar pros meninos vender pra ele". Só que ele não vendia pra gente quando ele batia a meta dele. Ele ficava com tudo pra ele. Ele não queria repartir. Quando ele não batia a dele, nós tínhamos que vender pra ele. Então isso também é muito desmotivador.

P: Sim. Camilo, você falou pra mim que agora você tá fazendo faculdade.

C: Sim.

P: Você faz faculdade do que?

C: Publicidade e propaganda.

P: Publicidade e propaganda. Você gosta?

C: Amo o que faço.

P: Você acha que tem relação com o comércio?

C: Muito, bastante.

P: É?

C: Bastante. Só que você pega a parte mais teórica, você começa a enxergar com o olho do consumidor.

P: E agora você disse que tá trabalhando numa clínica. Nessa clínica você não é registrado. Como que é a sua situação hoje de trabalho?

C: Olha, a minha situação de trabalho é assim, na clínica, eu me, me dispus de vontade própria a cooperar, porque é... praticamente um trabalho de família. Então, assim, eu me dispus a cooperar nesse tempo que eu tenho disponível. Não vejo mal nenhum. Tanto é que é só meio período, são três horas por dia, ali, é algo bem pouco. Então, assim, eu me dispus de coração mesmo a cooperar.

P: É um negócio de família e você tá só...

C: Só cooperando...

P: por que você não tá trabalhando.

C: Isso, exatamente.

P: E tá procurando emprego.

C: É, agora apareceram duas oportunidades de trabalho pra mim.

P: Como que tá o mercado de trabalho hoje? Você que tá... não tá trabalhando, né? Como que tá?

C: Olha, ao meu ver o mercado de trabalho hoje, devido à crise, está muito fechado. Ele...em dois mil e sete, quando eu tava no quartel, por exemplo, via todos os meus amigos, escolhiam empregos. Escolhia a dedo: "Ó, quero esse, quer o outro". Hoje em dia você não tem muito essa liberdade de escolha. Não tem. Só que ao mesmo tempo em que o mercado está muito fechado, ao meu ver, também, é muita pressão em cima do funcionário. Você está lá como vendedor, mas você não é só vendedor, você vai ter que descarregar caminhão de mercadoria, vai ter que fazer a contagem de mercadoria, você tem que se dividir, você tem que ser flexível, e sempre buscar aprender mais o que sabe dentro da empresa. Eu acho que esse é um jeito de hoje em dia você tá se mantendo dentro da empresa.

P: Uhum.

C: E da parte de vendas, se você, a pessoa tem um emprego, pra manter esse emprego, ela tem que saber lidar com o cliente. Ela tem que ser honesta com o cliente. Às vezes o cliente não busca o melhor... o melhor, digamos, o melhor preço. Busca aquele vendedor que é honesto com ele. Isso acontece porque no... quando eu tava no quartel, eu trabalhei numa cantina. Não podia nem fazer o que eu fazia. Eu trabalhava de segunda a sexta no quartel eu não podia ter carteira fichada. Então eu fazia um extra pra complementar minha renda. Sábado, domingo e feriado eu trabalhava de garçom. E eu saí dessa cantina também porque eles não quiseram me registrar. Foi onde eu entrei na EMPRESA A. Porque quando eu saí do quartel em 2014 eu tava na cantina e eu falei: "Olha, eu quero ser registrado. Agora vocês vocês podem me registrar. Eu já tô aqui por dois anos". "Ah, mas não tem vaga no nosso quadro". "Então não venho mais". Foi onde eu encontrei a EMPRESA A.

P: Você tava trabalhando e eles falaram que não tinha vaga.

C: É (risos). Pra fichar não tinha.

P: Pra fichar...

C: Eu podia ir se não tivesse fichado. Inclusive eles fazem essa prática até hoje.

P: Uhum.

C: Se eu ir pra não tá fichado, beleza. Só que era muito perigoso, porque na época eu ia de moto táxi, que era muito longe de casa essa cantina.

P: Uhum.

C: Aí eu pensava: "Meu, e se eu quebro a perna, caio de moto, se eu lá dentro caio, quebro a perna, noss... eu não vou receber nada? Eu vou ficar afastado não vou poder arrumar outro emprego... Eu não vou receber nada...". Foi aonde eu falei: "Olha, o seguinte, eu quero... fichar a carteira".

P: Esse era um dos motivos que você acha importante o registro na carteira.

C: Com certeza. Com certeza.

P: O fato de você ter o risco de sofrer um acidente...

C: Ainda mais quando eu trabalhava de garçom. Lá era um lugar, por exemplo, assim, é... a profissional da limpeza acabou de passar um pano, mas esqueceu de por a plaquinha, você tro... cai, quebra a perna, você pode pelo menos, tem todo o salário garantido, que você vai receber, vai ter um auxílio.

P: Vai receber de quem, no caso?

C: Da empresa.

P: Da empresa e o... A previdência, você acha que ele recebe alguma coisa?

C: Sim. Se você contribui com a previdência você tem um retorno da previdência, é ó... é... logicamente. Agora, o fato de você não tá contribuindo com nada, tá se expondo, tá indo de moto, sujeito, inclusive, quando aconteceu isso com um garçom de lá. Ele foi, caiu de moto, teve fratura exposta. E não era registrado. Ficou totalmente abandonado. Ele não podia ir pro era mercado de trabalho, porque tava com uma fratura exposta, e não recebia nada da empresa.

P: E nem do INSS.

C: De nada. Então foi onde que acendeu um sinal de alerta: "Opa, será que compensa mesmo?" Foi onde que eu dei um ultimato pra eles. Eu disse: "Olha, eu quero ser registrado, se não eu não venho mais".

P: Camilo, você procurou os primeiros empregos no comércio. Por que que foi esse... a porta de entrada, né? Você saiu do Exército, que foi realmente seu primeiro trabalho, e depois você foi pro comércio, né? Por que que você procurou o comércio pra começar o ingresso nesse mercado de trabalho fora do Exército?

C: Olha, eu procurei o comércio por... pelo fato de que quando eu tava no quartel eu fiz técnico de administração e passei pela área de marketing.

P: Uhum.

C: Foi onde eu me apaixonei. Falei: "Puxa, é isso que eu quero pra minha vida". Eu quero lidar com pessoas, eu quero me comunicar, eu quero poder vender, eu quero inovar, ter liberdade. E o comércio é o que abre essa porta. É o que abre. É muito difícil, por exemplo, em XXXX você trabalhar no marketing da LG ou da Volkswagen. Geralmente a seção de marketing deles é em São Paulo, não é nas cidades interiores. Então foi aí... o comércio, eu tive esse desejo de poder um dia trabalhar com que realmente eu gosto. E foi no comércio que eu descobri mesmo que eu tava lá porque eu gosto. Poxa, ninguém da EMPRESA G, quer por exemplo, trabalhar no domingo. Você vê 93% do povo lá reclamando: "Puxa, domingo, tal". Eu não. Eu via... eu ia lá por prazer, porque eu sabia que eu ia vender, sabia que ia produzir. Ia tá fazendo o que eu gosto.

P: Uhum.

C: Por mais que... é... não tivesse reconhecimento do meu gerente, me colocasse no chão, mas eu tava fazendo o que eu gosto. Só que teve um...

P: ... um limite.

C: ... tempo, que não deu mais, né? Uma série de coisas que ele me falou.

P: E você não pensou em ir pra indústria, quando você saiu do exército?

C: Pensei, pensei em ir pra indústria. Meu pai é aposentado da indústria. Meu pai sempre quis que eu trilhasse os caminho dele.

P: Uhum.

C: Fizesse algo mais voltado pra engenharia, que tivesse uma... uma carreira na indústria. Pra ele, a indústria é o... é o top ali. Mas eu não sei se a minha época o pessoal fala muito da geração X com a Y, que é mais autonomia. Talvez seja isso. Eu sempre busquei mais autoridade, assim, na indústria, eu ia fazer sempre a mesma coisa, de começo. E num gosto de fazer isso. Eu gosto de conhecer alguma coisa nova, tecnologia nova. Eu gosto de ter um conhecimento a mais e ter um... porque não se beneficiar com esse conhecimento e poder fazer uma venda para um cliente.

P: Então você procurou esse ingresso no mercado de trabalho mais pelos seus gostos pessoais, do que por uma oportunidade de "Ah... eu acho que aqui vai dar mais dinheiro".

C: Sim.

P: Foi por uma certa satisfação pessoal maior?

C: Sim, porque obviamente indústria dá muito mais segurança. Na indústria, trabalhando na LG, por exemplo, você não tem uma meta. Você só tem que diariamente ir fazer [...] o que é delegado a você. Mas você não tem uma meta. Não tem quem vender nada. Não tem uma preocupação.

P: Você acha que a pressão é menor?

C: Ah sim. Eu tinha amigos que trabalhava, na LG, eles sofrem pressão, porque, vamos supor, ele tá na linha de montagem. Muitos não tem nem tempo pra ir ao banheiro. Você não pode ligar, deixar a linha de montagem. Você tem que tá lá. Então, assim, tem uma pressão, só que é uma pressão de que assim, puxa vida, não vendeu nada de celular na LG, a culpa não é sua que tá produzindo. Obviamente você... a... indústria vai sofrer os cortes, só que se você é um funcionário, que eu conheço gente assim, conheço gente dos dois exemplos, se é um funcionário que vai, não falta, faz hora extra, você cumpre seus horários, num leva vários atestados pra vários tipos de coisa, a empresa não vai querer perder você. Agora se você é um funcionário que falta, seu chefe pede pra fazer hora extra, você não faz nenhum dia... tem corte, são essas pessoas que são... tem corte. Só que assim, numa indústria, é só você fazer o previsto. É só fazer o previsto. Tem pressão? Tem. Mas faz o previsto. Já no comércio, você tem que... não pode fazer o previsto. Você tem que fazer o além, que é bater a sua meta.

P: Entendi. Como é que você tá de tempo?

C: Não, tem mais uns quinze minutinhos.

P: Ai, obrigada! É... com essa crise que hoje em dia a gente tá vendo. Você falou: "Ah, tá em crise, você tá sendo mais flexível pra trabalhar...". Mas a gente também tem visto a diminuição de postos de trabalho. Tá mais difícil de ingressar, né?

C: Isso.

P: Antes você escolhia emprego, agora tá mais difícil. Você tem visto algum movimento dessas pessoas que trabalham na indústria, saindo de indústria, indo pra outro lugar, o comércio, tá empregando...

C: Olha...

P: Tenta falar assim pra mim, como que você tá vendo isso.

C: Eu tô vendo que... É um... caos, assim. Você vê pessoas ali que é formado em engenharia, e para um engenheiro que tem um diploma... né, superior, numa boa faculdade, pra ele trabalhar no... área de vendas, isso é uma humilhação pra ele e pra família dele. As pessoas têm uma visão do comércio de que assim, eu vou pra não passar fome. É muito difícil você vê alguém "Não, eu tô aqui porque eu gosto".

P: Mas você acha que o... o comércio tá absorvendo essas pessoas que tão saindo da indústria? Porque tem fechado, a gente vê algumas empresas fechando. Pra onde tão indo essas pessoas?

C: Olha, difícil. Porque eu... agora abriu uma, uma oportunidade de trabalho. Que já dizem que eu já tô efetivado, é só quinta-feira levar meus documentos. Nesse processo seletivo tinha contando comigo, eram vinte pessoas.

P: Uhum.

C: Vinte pessoas. E uma, conversando com uma dessas pessoas, uma pessoa que tinha muito mais experiência que eu. Trabalhou na EMPRESA I (empresa de componentes eletrônicos), trabalhou também com comércio... E ele não foi selecionado. Não sei o porquê. Eu não sei se ele respondeu alguma coisa que não agradou a empresa, não sei se ele não tinha o perfil... Só que tá muito difícil. Só que essas pessoas de indústria, realmente eu não sei como eles tão fazendo, porque na EMPRESA G, por exemplo, nunca eu vi alguém de indústria lá.

P: Você só via pessoas que já tinha uma tradição no comércio.

C: No comércio. Exatamente.

P: E com essa crise que tá tendo, você acha que tá tendo queda nas vendas, tá fechando posto de trabalho também no comércio, ou não?

C: Com certeza. Lógico. Com certeza. É... se você for pegar, por exemplo, dia dos pais, dia das mães, pegar dia dos namorados, Natal. Não... era uma coisa assim, você viu o shopping vazio, coisa totalmente atípica.

P: Uhum.

C: Totalmente atípica. Nessa época que eu tô tendo décimo terceiro, ela quer realizar suas satisfações. "Poxa, eu trabalhei o ano inteiro, então quero ter uma coisa melhor". Hoje não. Hoje o consumidor: "Puxa, peguei o décimo terceiro, vou pagar minha conta que tá atrasada". Então, ó, assim, a pessoa vai no comércio... celular, por exemplo, é... até 2012, 2013 era só um objeto de desejo, que chama atenção do cliente. Então a pessoa tinha o dele, achava que o dele tava atrasado, "Puxa, vou comprar outro". Hoje não. A pessoa vai comprar um se quebrar, se não ligar, se "Já levei no técnico, mas...". É só em casos emergencial. Então elas... é... os consumidores colocam suas prioridades na frente. São prioridades mínima, como... Se eu pagava R\$ 250,00 de prestação de celular, como é que eu vou comprar arroz e feijão? Então você tem algumas prioridades na vida que você acaba priorizando, deixando isso como um bem supérfluos. Não é necessidade. Então, pessoa só tá indo no comércio quando realmente precisa de algo. Ela não tá mais indo pra ostentar.

P: Últimas perguntas. Trabalhador no comércio, quem é?

C: Como assim?

P: Quem trabalha no comércio. Quem é o trabalhador no comércio? Quais as funções que ele faz? Aonde ele pode ter emprego?

C: Olha, onde ele pode ter emprego é... shopping, tanto no XXXX, XXXX. Também nas lojas do centro.

P: Uhum.

C: Ligada ao comércio. Mas tem lojas que tá muito difícil mesmo. Estão cortando é... vendedor. Porque assim, tem uma teoria de um especialista em marketing chamado Felipe Cotler, que ele diz que o vendedor é uma despesa pra empresa. Talvez daqui vinte, trinta anos, esse... vendedor que nós vemos hoje em dia, em vitrine, não sei como vai ser, mas talvez seja um número muuuito menor. Porque eles investem tanto numa publicidade boa, que consegue massificar a cabeça do consumidor de que o consumidor já sabe o que ele quer. Ele já vai comprar aquele produto. Não vai precisar de alguém pra explicar aquele produto e mostrar as vantagens.

P: Uhum.

C: Então, assim, a tendência da empre... das empresas é enxugar o número de vendedor, pra o mínimo possível. Então, pra pessoa que quer entrar com vendas tem que se especializar. Mas não especializar só também no produto. Nossa, domino tecnologia, sei de tudo que tá no mercado. Esse é um ponto bom. Só que você tem que estudar técnica de persuasão, técnicas de negociação, você tem que assistir palestra de vendas, você tem que ser o diferencial. Você não pode mais cair na mesmice, achar que você é... bato meta todo mês, tô confortável. Não, você sempre tem que buscar uma evolução constante. Sempre. Se você parar, pode bater todo mês, você pode bater sua meta. Mas é um mês que você não bate sua meta, pronto, você já não foi produtivo, já muda o olhar do gerente pra você, então você tem que sempre se atualizar. Desde técnicas de negociação até produto que você vende. O grande diferencial também é você se identificar com o produto. "Puxa, eu tô trabalhando com celular, mas eu gosto de celular?". Então, se você vende, se você consegue fazer com que você compre, se você faz uma venda, você fala: "Puxa, se eu tivesse no lugar do cliente eu compraria", você tá no caminho certo. Agora se você vai lá apenas pra sobreviver, apenas como um fardo, você, hoje em dia, a pessoa não tem mais espaço no mercado.

P: Como... como vendedor você trabalha no comércio.

C: Sim.

P: O que mais você pode fazer?

C: É, você pode trabalhar em indústrias. Porque hoje existe muito é o *business to business*. Você trabalhando numa empresa e vai vender pra uma revendedora. Ou você tá com um fornecedor e vende pra empresa. Então assim, tem, é uma área ampla. Você pode ser desde... trabalhar numa imobiliária, numa concessionária, você também pode trabalhar no... numa indústria. Você pode fazer vendas, técnicas, de peças, por exemplo, de aeronave. Tem vários tipo de venda. É uma área muito ampla. Por isso que eu gosto da venda. Quando uma pessoa fala de venda, você pensa nas lojas tradicionais. Se a pessoa busca e se começa a se especializar nessa área, você tem um leque de opções e é um leque que, fora essa área de varejo, que a tendência é enxugar, na área industrial, por exemplo, a tendência é reter esses talentos com vendas. Porque há vendas que gera oportunidade pra empresa industrial a tá abrindo seu *like*.

P: Última pergunta. Você abriria um negócio seu?

C: Num momento de crise eu teria cuidado. Só se eu conseguisse achar algo inovador que fosse suprir a necessidade de uma demanda. Se fosse pra eu suprir a necessidade de uma demanda. Eu não abriria... "Puxa vida, eu gosto tanto de vídeo game, vou abrir uma loja de vídeo game". Eu não faria isso.

P: Uhum.

C: Não faria isso. Primeiramente eu faria uma pesquisa, buscaria ajuda no SEBRAE e veria, "poxa, será que o negócio que eu vou abrir, além de ser algo inovador, é rentável?". Então, se

eu tivesse todos esses dados, porque nós sabemos também, que é em épocas de crises que as grandes pessoas se destacam.

P: Uhum.

C: Quando tá tudo bem, tá todo mundo bem, mas agora tá com crise. Então se você fizer algo memorável, o seu trabalho vai ser valorizado. E uma hora ou outra essa crise vai passar, então você já vai tá preparado pro novo tempo. Então é... antes de eu abrir o meu negócio eu buscava mais especialização, mais conhecimento, e mais dados do que... eu tô no caminho certo. Eu não abriria por um impulso. Isso eu não aconselho ninguém a fazer isso.

P: Mas assim, você, ao abrir o seu negócio, você sabe dos encargos, né?

C: Sim. Não, então, não de todos. É isso que eu gostaria de passar, porque eu tive chefe, como na EMPRESA C, que não sabia nada disso.

P: Uhum.

C: Então assim, eu não quero seguir esse exemplo. Eu tive bastantes exemplos ruim de como não ter um negócio.

P: Uhum.

C: E eu sempre, desde o curso técnico, sempre sonhei em ter o meu negócio, mas eu sei que eu não tô pronto pra ter o meu negócio, porque eu não tenho conhecimento o suficiente pra ter o negócio. Não basta eu gostar daquilo, eu tenho que ter a base teórica. É o que o faltava na EMPRESA C. Então, eu tive um exemplo de como é não ter um negócio.

P: Camilo, tem mais alguma coisa que eu não perguntei que você gostaria de falar?

C: Eu acho que não. Foi bem completo.

P: Muito obrigada, então.

C: De nada.

P: Pela sua contribuição.

C: De nada.

Entrevista Manuel - 13/08/2016

P: Manuel, queria que você contasse um pouquinho para mim da sua trajetória de trabalho. Assim, qual foi seu primeiro emprego, ou então com quantos anos você começou a trabalhar.

M: Com 16. Meu primeiro emprego foi de vendedor. Trabalhei num supermercado sete anos, não foi?

Esposa: Foi.

M: Aí, saí do supermercado. Eu saí para disputar uma eleição na minha cidade lá. Aí disputei essa eleição. Fiquei suplente de vereador. É... perdi por dois votos a reeleição. Aí depois fui trabalhar na administração pública com o prefeito que era meu patrão e fiquei é... sendo auxiliar administrativo e diretor do almoxarifado municipal, lá da minha cidade. E depois disputei a outra eleição. Trabalhei os quatro anos com ele daí disputei a eleição, eu perdi a eleição, ele também perdeu. Aí eu concorri a conselheiro tutelar na minha cidade. Aí eu fiquei dois anos, não é?

Esposa: Foi...

M: Dois anos sendo conselheiro tutelar. Aí depois é... tinha uma irmã que morava aqui, aí saí de lá, que o esposo dela era meu cunhado trabalhava numa empresa aqui. Aí surgiu seis vagas para operador de máquina. Eu fiz o curso lá e vim pra cá. Fui para XXXX (cidade próxima). Vim sem saber de nada. Aí fui para XXXX (cidade próxima). Aí fiz os testes. Aí eles não me aprovaram para trabalhar nesta empresa. Aí eu conheci essa empresa [...] que me deu esse calote. Aí lá eu aprendi a profissão de marceneiro. Hoje eu sou marceneiro.

P: Hoje você trabalha como marceneiro...

M: Isso, marceneiro. Aí... trabalhei dois anos e sete m... Parece que foi dois anos e sete meses nessa empresa. Foi quase três anos, não é?

Esposa: Lá na EMPRESA A?

M: Na EMPRESA A. Aí a gente chegou...

Esposa: Não! Foi 2011, 2012, 2013.

M: Isso

P: Trabalhou 2013 todinho.

M: É.

Esposa: Foi 2014 que fechou. Três anos.

M: É, três anos. Aí a gente chegou todo mundo para trabalhar, estava as portas fechadas, não tinha nenhum maquinário lá dentro. Aí os próprios donos mesmo mandou a gente entrar com a ação na justiça que eles decretaram falência. E aí já tinha mais de um ano e oito meses que eles não depositavam nada. Eu nem sabia... A gente não procura saber... Não depositaram o fundo de garantia... As parcelas eu fui receber com mais de ano depois.

P: É... lá você aprendeu a função de marceneiro...

M: Aprendi a função de marceneiro...

P: ... na empresa...

M: ... na empresa.

P: E você fazia alguma outra função ou só a de marceneiro?

M: Só de marceneiro.

P: De marceneiro.

M: Aí, além de... nesse período que eu trabalhei lá, trabalhei também no... uns oito meses na... no noturno.

P: Hum... para a empresa mesmo?

M: Para a empresa mesmo.

P: E lá você percebia alguma coisa, que estava indo mal a empresa, ou não? Atrasava salário...?

M: Não atrasava, aí depois começou a atrasar. Mas ele sempre fazia reunião, dizia que as coisas... estava chegando um outro investidor, como realmente chegou esse novo investidor.

Esposa: Que na verdade não era investidor coisa nenhuma.

M: [risos]. Parece que terminou assim...Comentam, eu não sei, mas assim pelo que falam lá, parece que ele chegou e terminou de arrebentar tudo.

P: Você não sabia que a empresa ia fechar nem que você ia ser mandado embora.

M: Não, não. Ninguém sabia.

P: Você chegou para trabalhar...

M: ...e aí esse novo investidor estava lá. Eu posso falar o nome dele?

P: Pode, não vai aparecer.

M: Ele é XXXX(riu e falou a profissão).

P: Não tem problema.

M: Talvez você conheça. É XXXX o nome dele [...]. E aí ele mesmo estava lá na porta. Não estava nem os outros dois, que eram os donos verdadeiros. Ele que estava lá. Quando ele chegou lá ele deixou o carro dele distante da empresa. Acho que ele pensou...

P: Se acontecer alguma coisa, não é?

M: É. Aí ele... De repente ele chegou a pé lá...

Esposa: Cretino!

M: ... ficou todo mundo assim... O XXXX chegando a pé aqui na empresa? Aí ele falou que a empresa ia fechar, não tinha o dinheiro. Aí depois disso um dos dono (SÓCIO A) me chamou para trabalhar e eu sem emprego, agoniado aqui com família, aí eu disse "eu vou". Ele abriu outra. Os outros dois abriram outra marcenaria. Cada um abriu uma separada. Eles eram sócio. Um abriu no Bairro A, e o outro abriu no Bairro B. Aí fui trabalhar, estava precisando...

P: Sim...

M: Mas você já pensou o que é passar mais de ano ganhando mil reais? Com família? Nossa... só por Deus.

P: Isso depois que você saiu?

M: Isso. Que eu fui trabalhar para esse rapaz.

P: Seu salário antes era quanto?

M: Lá estava R\$ 1414,00.

P: Você tinha algum benefício?

M: Tinha só hora extra. As horas extras eles pagavam direitinho. Aí depois desandou tudo.

P: E depois ele te recontratou só que nessa outra empresa...

M: ... isso, ele me chamou para trabalhar com ele sem carteira assinada também... ele não tinha registrado. Abriu clandestino.

P: E você trabalha com ele ainda lá?

M: Não.

P: Quanto tempo você ficou trabalhando com ele ganhando R\$ 1.000,00 sem carteira assinada?

Esposa: Trabalhou o ano 2014 todo.

M: Um ano.

Esposa: Que daí no outro ano já foi lá para o SÓCIO B.

M: Isso, um ano.

P: Então ele te recontratou entre aspas.

M: Isso

P: Sem carteira assinada...

M: É... Só era eu e ele de funcionário e o irmão dele.

P: Entendi.

M: ... e eu precisando, né?

P: Entendi.

Esposa: Mas aí tem a outra história, não é? Está no SÓCIO B...

M: Aí eu trabalhando lá e... que foi quando começou essa crise toda. Aí o outro dono me convidou para trabalhar com ele e ofereceu um salário mais vantajoso do que o dele na época. Que tinha saído o rapaz que cortava para ele tinha saído, deixado ele acho que agoniado com muito serviço. É tanto que ele nem fez questão do salário que eu pedi, já me contratou com esse outro que eu estou agora.

P: Você está com ele agora.

M: Isso.

P: E ele paga direito o salário?

M: Paga. Paga.

Esposa: Mas ele não... Mas ele não assinou a carteira também, não é?

M: Mas ele não assinou a carteira. Agora que chegou um... um sócio lá com ele lá. Que ele disse que não tem dinheiro também... Aí chegou esse sócio lá e... e disse que vai assinar a carteira de todo mundo agora.

P: Você está trabalhando sem carteira assinada desde 2014, então?

Esposa: Desde 2014.

P: Desde que saiu não assinou de novo.

M: Isso.

P: Mesmo mantendo a função e mesmo mantendo os mesmos empregadores, não é? Pelo que você está contando são os dois sócios...

Esposa: Exatamente.

M: Aí a gente anda aqui por XXXX (nome da cidade em que moram)... é um, é um dos que está pagando melhor.

Esposa: É... porque, porque na verdade ele está pagando mil e quinhentos para ele e ele tem medo de sair para outro que assina a carteira, mas que só paga mil e duzentos. Mil e duzentos não dá para quem paga aluguel, quem paga...

M: A gente paga R\$ 600,00 de aluguel. Ainda bem...

Esposa: Paga a van para carregar as meninas para a escola. Aí é difícil. Aí ele não sai por isso, mas é uma preocupação que a gente tem porque ele não tem carteira assinada.

P: Sabe qual que é a implicação de não ter a carteira assinada?

Esposa: É enrolação mesmo, não é, Manuel?

M: É.

P: O que que acontece assim, não assina a carteira. O que que acontece para você, o fato de não ter a carteira assinada. Você sabe a implicação? O que que vai te lesar isso?

M: Vai me prejudicar no meu aposento, né?

Esposa: Ah tá, para ele, né? É verdade!

P: Qual o outro prejuízo que você acha que você tem de não ter a carteira assinada?

M: Nossa... Se de repente eu me acidentar o que é que minha família vai receber? Que lá a gente quando eles faz pagamento assina só um papelzinho. A gente não fica nem com um papel. Eles que ficam. Eu vou provar para quem que eu trabalhei. Eles podem alegar que eu não trabalhei nos serviços deles. Esse outro rapaz que está lá agora que é o novo sócio ele tem a mente bem diferente do outro. Ele... ele, ele vende lâmpada de led...

Esposa (ralhando com a filha que estava na sala)

M: ... e abriu a empresa agora no... na empresa de led. Ele não é nem do que era sócio... que era meu ex-patrão. Está lá no nome dele. E ele falou. Aí ele pediu a minha carteira agora. Falou que vai assinar e aí eu perguntei a eles se eles vão assinar minha carteira agora e aí eu falei assim: E o que ficou para trás, vão fazer o que? Só disseram assim: "Sabe que não tem dinheiro..."

P: Entendi. É... Quais são os direitos trabalhistas que você conhece? Assim: "Olha, eu sei que é direito do trabalhador". Quais?

M: Ah, eu... assim que eu sei as parcelas quando a gente sai, rescisão, né?

P: Uhum.

M: Ah, se você puder de falar, que eu n...

P: Não... É... pode falar o que você entende que é o direito de um trabalhador. Sem... não tem problema se está certo ou se está errado.

M: Olha o direito...

P: Eu queria saber o que você entende por seu direito, sabe?

M: O direito tem que assinar a carteira. Assim, se Deus o livre eu se acidentar a família da gente é, no caso aposenta, não é? A... a esposa, não é? Por causa de criança. Aí assim, quando a gente sai tem as parcelas do seguro-desemprego, não é? A rescisão. E outra coisa que eu não estou... No momento não estou recordando sem ser a rescisão tem outro, não é?

P: O que você lembrar, o que você achar que tem. O fato de você trabalhar tem uma contraprestação, não é? Ninguém trabalha de graça.

M: É.

P: Então acho que o primeiro direito que a gente tem qual é?

M: Ah! E... assim, sobre a questão de horário também, não é? Assim... ele não... a gente, às vezes eles pedem para a gente ficar e a gente fica porque a gente fica com medo de perder o serviço. A verdade é essa.

P: Sei.

M: Aí quando eles pedem para a gente ficar, aí eles também não pagam hora extra.

P: Ah! Não pagam?

M: Não.

P: Então você fica, cumpre, mas não está recebendo nada além.

M: Isso.

P: Você está recebendo os R\$ 1.500,00 por mês, independente de horário.

M: Agora que a gente colocou o pé no chão e disse “não, ninguém vai ficar”.

P: E se você tiver que faltar? O que que acontece? Eles descontam ou não?

M: Não. É, até agora quando eu faltei eles, eles não descontaram. Eu não sei se é porque eu... eu sou assim... eu... a minha respon... Dos outro eles descontam. Mas ele... até eu que abro a marcenaria. Eu tenho a chave, eu vou de manhãzinha, então eu deixo tudo pronto. Não sei se é por causa disso que eles ficam com vergonha de... de descontar assim do meu. Logo eu não falto, não gosto de faltar. Aí até quando eu falto eles... até agora não me descontaram não.

P: Quando você trabalhava com carteira...

M: ...assinada

P: ... assinada, não é? Quando ainda era essa empresa, o que que você recebia? Você recebia holerite?

M: Recebia.

P: No holerite vinha discriminado o que que tinha de verba?

M: Vinha. Vinha.

P: O que que tinha ali? Você lembra?

M: Assim, você fala dos... do meu salário?

P: É, dos seus direitos.

M: Tinha, tinha é... vinha um salário base, né? Lembro que tinha... aí hora extra, aí tinha D... D Es... DSR não se... é... eu não... esqueci. Não sei o quê de hora extra...

P: Uhum.

M: Vinha direitinho. Na outra lá depois foi que...

P: Você recebia férias?

M: Perdi minhas férias. Todas minhas férias que eu trabalhei lá... Nossa, não gosto nem de falar.

P: Você não recebeu.

M: Não recebi.

P: E décimo terceiro, você recebia?

M: Recebia. Minha, minha primeira férias deu, deu... três mil e...

Esposa: Não, dois mil e pouco.

M: Dois mil e pouco. E aí...

Esposa: É, foi quase três mil mesmo.

M: Foi quando... iniciou assim... Aí tem aquela coisa assim, não é que a gente é aquele funcionário babão, que a gente assim, tem a mente diferente dos outros. Eu lembro que o meu patrão e a minha patroa me chamou lá em cima no escritório e chamou mais seis pessoas que trabalharam e... que tinham que tirar férias. Aí falou assim: “Manuel, a empresa está passando por um momento assim, assim, assado. E eu sei que tem que receber essas férias e nós temos que...” eles, eles argumentaram assim: “Nós temos que apresentar a papelada para o Governo, para o contador...”. Aí ele falou assim: “Tinha como você assinar essa férias como se você recebeu, mas eu dou a minha palavra que você vai receber. Daqui uns três meses a gente vai te pagar essas férias. Aí eu fiquei assim preocupado com a empresa e aí... via eles assim também, assim preocupado com as coisas que estava acontecendo, aí eu fiquei assim... eu... Aí eu disse, “SÓCIO A, tu, tu promete que vai me pagar?” Que eu confiava mais mais nesse SÓCIO A do que no outro que eu trabalho hoje. Eu para falar a verdade para você, o que eu trabalho hoje, talvez eu recebo os direito por causa desse, desse, esse novo rapaz que chegou, mas, por ele assim... meu coração já me fala que...

Esposa: Ele é muito enrolado.

M: ... sabe? Mas aí é meu medo de sair. Entende?

P: Entendi.

M: Aí o SÓCIO A falou: “Não, nós vamos acertar com você”. Aí eu fui e assinei. E quando ele chamou os outros, todo mundo virou as costas “Não, ninguém vai assinar aqui nada, não”. Aí os meninos chegaram lá no dia e disse: “Manuel, rapaz... você assinou as férias! Pra esses cara aí que tá quebrando aí, dizendo que vai pagar... ninguém assinou. Só você que assinou”. Nossa, depois aquilo veio assim... Eu fiquei até com vergonha de falar para minha esposa, mas falei. Ela disse: “Você assinou?”. Ela reclamou comigo. Mas até hoje... aí ficou para o sindicato resolver. Aí resolveu assim para mim receber as minhas parcelas, não é? Entraram em acordo. Eu não me recordo... deu lá... não sei se a moça falou que foi cinquenta mil com todas as coisas que eles colocaram lá. Aí entrou em negó... Aí a gente foi lá para o juiz. No dia lá eu pensei que era o INVESTIDOR que estava representando a gente. Tinha lá outro advogado que não lembro o nome. Aí ele disse: “Vamo entrar em acordo aqui. Fica em dezesseis mil.”. Aí já estava aqui tudo... Disse, pode deixar. Dezesseis mil para dar mil por mês. Até hoje eu nunca recebi nenhuma dessas parcelas.

P: Então você chegou a fazer o acordo e eles não cumpriram o acordo.

M: Aham

P: Você já tinha entrado na justiça alguma vez?

M: Nunca.

P: Você já foi testemunha em algum processo?

M: Fui. É... naquele... teve um julgamento lá...

Esposa: Lá é júri popular.

M: É, júri popular e eu fui testemunha.

P: Mas trabalhista não, né?

M/Esposa: Não.

P: E aí como é que foi pra você ter ido lá na justiça? Foi estranho? O que que você sentiu de estar lá?

M: Ah, eu, eu... assim, eu, eu senti que meu direito ia tá garantido ali. Nossa, agora eu vou receber meu dinheiro, nem que seja um pouco, mas... Mas eu acredito na Justiça, não é?

P: E porque que você procurou o sindicato?

M: O próprio INVESTIDOR (falou a profissão) disse: “Corre todo mundo para o sindicato”.

P: Ah... ele...

M: Para vocês mesmos entrar... é tanto que quando ele assumiu lá não tem nenhum documento falando que ele era o novo investidor. Ele só negociou dívida com empresas que a EMPRESA A estava devendo. Aí foi parcelando, arrumando, aí foi chegando material, nossa, a empresa estava indo bem. Aí de repente... que todo mundo não acredita que quebrou.

P: E você foi bem orientado? Você tirou as dúvidas no sindicato? Como que foi esse atendimento?

M: É... aaaaa, a doutora... não estou recordando o nome dela agora. Ela orientou a gente bem direitinho. Ficou tudo certo lá. Aí ficou certo deles pagar esses dezesseis mil, de mil reais por mês e até hoje não...

P: O que que você sentiu na hora que você chegou lá, estava tudo fechado, não tinha maquinário, falou que não ia trabalhar, não tinha salário... Como é que foi para você isso?

M: Ah, eu me senti a última pessoa depois de ninguém. Me senti um zero a esquerda, sabe? Assim, fiquei triste, é, fique até com vergonha da minha família aqui. O que mais assim, que me toca hoje, é uma vez que, que... quando não tinha começado a trabalhar ainda, só que a gente... ainda bem que a gente tinha um, um pouquinho de dinheiro assim..., guardado. Eu lembro que... parece que minha sogra veio visitar nós aqui... e eu mais minha esposa, as meninas foram para escola, e a gente foi com sessenta reais fazer uma compra ali no MERCADO. Eu não esqueço dessa cena. Não esqueço de jeito nenhum. E é tudo por culpa disso, disso tudo que aconteceu.

P: E o que passava na sua cabeça assim, pagando aluguel, filho, mulher, família?

M: A vontade só de ir embora, de voltar, de ligar para os meu parentes e... eu me segurei muito para não... Até hoje ninguém sabe disso. A gente nunca falou nem para os meus pais, para ninguém sabe disso que a gente passou aqui sobre essa empresa. A minha vontade era de... se chegasse alguém diferente assim... “Manuel tu qué... qué voltar, agora... eu ajeito tudo aqui para você...”, eu tinha... eu tinha ido embora.

P: Seguro-desemprego você recebeu?

M: Recebi.

P: Depois que estava na justiça.

M: Depois com mais de ano.

Esposa: Demorou. Demorou muito.

P: Então o seguro você conseguiu, mas só depois que entrou na justiça.

M: Isso.

P: E o que que você acha que foi feito na ação, o que foi de direito seu que foi lesado? O que você deixou de receber?

M: Ah... sim

Esposa: A rescisão!

M: A rescisão... as minhas férias. Férias... Ah, a indenização que eu tinha de direito para mim poder receber né, quando eu fosse sair. Que o sonho de todo pai de família é trabalhar numa empresa e... ou sair e montar uma coisa para gente ou tem muitos que... que tem a opção de aposentar na empresa, não é? E eu não tive nada disso.

P: Você gosta de trabalhar como marceneiro?

M: Gosto.

P: Você gosta da sua profissão?

M: Gosto. Apesar que eu fui funcionário público, mas eu gosto, eu gosto. Eu faço.

P: Você gosta da vida pública também.

M: A... (olhou para a esposa) não gosta, não. Mas eu não vou mentir, eu amo a vida pública.

P: Porque você escolheu... Você disse que o primeiro trabalho que você teve foi com dezesseis anos, certo?

M: Isso.

P: E que foi num comércio.

M: Num comércio.

P: E por que...

M: É porque o sonho de todo jovem na época era trabalhar nesse comércio que era o último... o único que tinha na minha cidade.

P: Ah...

Esposa: Era uma cidadezinha pequena, aí não tinha emprego. Aí surgiu esse comércio, aí foi todo mundo [...].

M: Hoje não, hoje está mais... tem muito supermercado grande lá, mas o sonho de todo garoto da época era trabalhar nesse supermercado.

P: E quando você entrou teve alguma documentação, formalizou carteira ou não? Você só...

M: É... com... parece que com dois anos depois, mas só que eles acertaram, não é?

P: Ah, o que ficou para trás.

M: Isso.

P: Então, de carteira assinada você teve esse emprego lá com dezesseis anos. Depois você veio para a vida pública, depois você veio aqui...

M: Isso.

P: Daí assinou a EMPRESA A e depois não assinou mais. Você sabe por que que as empresas não assinam? Você acha que isso é uma coisa comum, conversando com outros colegas que estão trabalhando? Você acha que é comum trabalhar sem carteira assinada? Mas, conversando com as pessoas que você tem contato, você sabe se tem muita gente trabalhando sem carteira assinada ou não?

M: Olha, a maioria do pessoal que trabalhava comigo já estão com carteira assinada, mas outros... Só que tem um bom tempo que eu não vejo ninguém também, algumas pessoas. Mas até um tempo desse tinha muita gente que estava sem carteira assinada. Que... porque tem muita marcenaria pequena aqui em XXXX e a maioria não é registrada.

P: A maioria não é...

M: Não é.

P: Você está há quanto tempo aqui em São Paulo?

M: Aqui a gente está com cinco anos, não é?

Esposa: Uhum.

P: Você disse que veio fazer uns testes na indústria?

M: É, na EMPRESA B, de operador de máquina...

P: Entendi.

M: ... para trabalhar no eucalipto.

P: A gente está meio em crise. Está todo mundo falando que está em crise o país, não está contratando. Me fala assim, a sensação que você tem, o que que você está vendo de televisão, conversando com outras pessoas, como é que você está vendo o mercado de trabalho hoje?

M: Eles estão muito exigentes.

P: Exigente como?

M: Assim, querem pessoa mais qualificada. E assim, nossa, mais, o que a gente vê na televisão todo dia na hora que a gente liga é crise, é crise, é crise... E aí a crise ao mesmo tempo abre oportunidade para outras coisas que tem muita gente se dando bem também em cima da crise.

P: Como? Me dá um exemplo.

M: Tem muita gente que as empresas mandou embora e muitos estão abrindo um negócio. Salão de beleza. Por exemplo, lá na... onde eu trabalho, depois que começou esse negócio de crise, a gente tem feito muito balcão de lojinha pequena de pessoas que está abrindo...

Esposa: ...o próprio negócio.

M: ... o próprio negócio. Aí eu... aí lá dentro eu fico me vendo assim, meu Deus, só falam em crise e aqui não está faltando serviço assim... agora que nem ontem, ontem eu terminei um balcão de sobancelha...

P: Hum.

M: O pessoal está indo abrir... Eles é daqui está indo abrir em Mo.. Mogi... É, é Mogi não. É Jundiaí.

P: Eram daqui... estão indo embora.

M: Estão indo lá.

P: Para Jundiaí para abrir o negócio deles.

M: Estão abrindo lá essa loja de sobancelha.

P: E esse pessoal que você tem visto abrir o próprio negócio, trabalhava onde antes?

M: Então...

P: No comércio ou trabalhava na indústria?

M: A... a esposa desse rapaz... é o apelido dele é XXXX, que chamam ele. Ele era amigo do meu patrão lá. Chama ele de XXXX. Ele... A esposa dele trabalhava, eu não sei qual era a empresa, mas mandaram ela embora. Só que ele é supervisor da... daquela cerveja, é XXXX (nome da empresa de cervejas). Ele disse que ele é muito antigo lá. Ele é o chefe lá na XXXX (nome da empresa de cervejas) aqui de XXXX (nome da cidade em que mora). E aí ele que foi lá com ela. Ela foi mandada embora e ele vai trabalhar aqui e ela vai trabalhar lá.

P: Então ela trabalhava em indústria e ela foi mandada embora e está indo embora.

M: Isso.

P: Você acha que está tendo um movimento do pessoal que está saindo da indústria e indo trabalhar em outras coisas, então, ou não?

M: Ó, para alguns sim, para outros não.

P: Se você fosse abrir um negócio seu, você abriria em que área? O que que você acha que iria dar certo?

M: Olha, eu abria uma marcenaria.

P: Que já é a função que você...

M: É, é.

P: E você acha que daria lucro a marcenaria?

M: Dá. Dá. Eles falam hoje que aqui em XXXX (nome da cidade em que mora) está muito saturado. Realmente tem muita mesmo. Como por exemplo lá onde eu trabalho o metro quadrado do móvel branco é R\$ 800,00 e do móvel colorido é R\$ 1.100,00. Mas dizem que tem marcenaria aí que faz aí por quatrocentos, trezentos e... e dá lucro. Aí eu fico assim sem...

P: Sem saber se... tem parâmetro, não é?

M: É.

P: Mas se você fosse abrir um negócio você legalizaria tudo ou não?

M: Ah sim.

P: Mas você sabe dos encargos para legalizar? Você acha que ia ficar muito caro?

M: Então, eu acho que é, aí que... que depois eu fiquei assim pensando que é o motivo deles, deles não... assim, registrar (*sic*), né? Que... Eles falam que pagam muita coisa para o governo. E aí tem contador. Eles pagavam por mês. Tem que fazer os trabalho...

P: Por que que você acha que essa empresa que você trabalhou tanto tempo fez tanta coisa errada? Por que não deu certo?

M: Assim, fechou...

P: É, fechou e não pagou os seus direitos... O que que você acha que aconteceu?

M: É falta de... Eu acho que eles deram uma de João sem braço. Alguém saiu se dando bem.

P: Hum.

M: Assim a gente vê lá em duas pessoas... Você falou que não vai sair o nome em lugar nenhuma dessas pessoa, não é?

P: Não, em lugar nenhum.

M: Olha, esse SÓCIO A, ele trabalhava só na produção lá dentro. Esse rapaz, SÓCIO B, que é o que eu estou trabalhando hoje, ele e a esposa dele trabalhavam no financeiro. Diz, segundo as línguas lá, falavam que na EMPRESA A lá, eles tinham estipulado um salário lá para eles dois, cada um de quinze mil por mês e diz que tiravam. Aí depois a gente começou ver assim um... o outro ra... o outro sócio assim andava meio triste, cabisbaixo. Aí... as línguas falavam que o outro estava...

P: Ah, entendi.

M: Está entendendo, né? Estava passando a mão nele.

P: Você acha que teve alguma coisa errada nisso.

M: Teve. É assim, eu sei, eu tenho certeza, não tem, não tinha condição... Era a todo vapor que estava indo.

P: Tinha bastante trabalho.

M: Nossa! Quando eu entrei lá eram sessenta funcionários. E só de equipe de rua tinha quinze montador, cada montador, um ajudante. Então, dava trinta pessoas, não é? Fora os funcionários lá de dentro, caminhão, motorista... É, tinha o pessoal do jurídico deles, os advogados dele, quando dava problema em contrato essas coisas, tinha os advogados. Uma vez esse patrão meu, foi numa cidade aí e arrancou todos os móveis. Ele era assim meio metido a valente... Hoje ele está mais moderado, que disse que agora é evangélico. Agora até senti uma mudança nele, mas ele ainda é meio assim... está entendendo? Alterado. A empresa tinha tudo para bombar mesmo para eles... Aí esse que eu trabalhava com ele, dizem que ele abriu uma marcenaria pequena ainda tendo a EMPRESA A. Aí o encarregado de hoje... ele assim, eu sou um pouco muito amigo dele, ele me fala, ele diz: "Ó Manuel, você trabalhava lá na EMPRESA A e o rapaz mandava móvel pra mim fazer lá na marcenaria".

P: Tipo desviava serviço.

M: "Vocês nem sabia. Mandava para mim fazer." E o outro também, o outro dono, que chegou para alavancar, que ele é dono da EMPRESA C (também do ramo de marcenaria). Ele fala que não é, mas todo mundo sabe que é dele. Dizem que está no nome de uma senhora lá. Não sei.

P: Essa empresa que você está trabalhando agora está com CNPJ aberto?

M: Está, mas é... Não é de...

Esposa: Marceneiro.

M: ...de marceneiro não. Lá eu vi um papel, assim, sem querer eu vi. Deixaram lá em cima da mesa... Aí vem a curiosidade, não é? Deu o horário de almoço, aí estava só eu na marcenaria, aí eu fechei tudo para almoçar e disse "meu Deus, eu vou olha aquele papel..." Eu corri lá para perto, mais não é de marcenaria, é de iluminação e luz elétrica, que eles vende lâmpada de Led, assim de porta. Tem um rapaz que vende, então o rapaz abriu no nome dele, mas iluminações elétrica, não de marcenaria.

P: Entendi. Deixa eu ver se tem mais alguma coisa... Acho que é isso. Você voltaria a trabalhar no comércio?

M: Ah eu acho que não. Eu falo para minha esposa que hoje a única coisa que eu não quero trabalhar é de supermercado. Porque eu trabalhei oito anos, mas talvez porque lá era só um turno. Era de domingo a domingo, aí eu às vezes eu me queixava assim porque trabalhava no sábado e domingo, mas pode ser que hoje eu volto assim, que hoje é diferente, não é? Tem os horário, não é?

P: O que você entende por trabalho no comércio?

M: Ah, entendo muita coisa.

P: Mas o que que é um trabalhador do comércio?

M: É assim, a gente como trabalha de balconista, né? Lá tinha de tudo. Açúcar... Tinha de tudo o que você pensar tinha nesse supermercado. Cimento... Era tudo misturado. Era coisa de material de construção, os secos e molhados... era tudo junto. Então era tudo...

P: Então o trabalhador no comércio trabalha no balcão como balconista... que mais?

M: Isso. Reposição, a gente trabalhava na reposição também. Porque o dono lá exigia assim, pela manhã, que o movimento era grande, todo mundo no balcão atendendo a clientela. Do meio-dia à tarde nós ia fazer a reposição, ia descarregar caminhão.

P: Você acha que como marceneiro você é um trabalhador do comércio também?

M: Ah... acho que sim, não é?

P: Não sei... Eu queria saber o que que você acha. É?

M: Sou, com certeza.

P: Por que que você acha que enquadraria no comércio. Você fez pelo sindicato, não é?

M: Isso. Então... eu vejo assim que... agora deu uma parada, mais por causa da crise do ramo da construção. Porque a marcenaria alavanca de acordo com o crescimento da construção civil, não é? Então é por isso que eu acho que... que é... como você falou aí do... do comércio. É... se enquadraria no comércio, não é?

P: Sim... É...

M: Então, um vai alavancando o outro, não é?

P: Quer dizer, se há mais construção...

M: Se parar a construção fica mais fraco. Se bombar, aí...

P: Aumenta o serviço.

M: Isso, como por exemplo, muita gente no XXXX (nome da empresa em que trabalhava) na época perdeu dinheiro. Muito cliente, um exemplo, você ia casar e aí seu apartamento ia sair com um ano depois. Você ia lá e ia pagando o móvel para eles te entregar quando o apartamento tivesse... Nossa, quanta pessoa perdeu dinheiro. Eu, eu não canso de ver às vezes que ia gente lá e humilhava o patrão meu lá. Chegavam a ir à delegacia todo mundo. Uma vez mesmo eu fiquei com medo, que chegou um rapaz lá e disse assim: “Sexta-feira minha mãe está vindo aqui pegar o dinheiro do móvel dela”. E eu... seu [...] parece que era R\$ 18.000,00 que ele recebeu, o rapaz lá recebeu o dinheiro e o patrão, o SÓCIO A, não ficava com dinheiro. Quem ficava era... Ele era na produção e ele e o outro era responsável por vendas e o financeiro. E aí, ele, eu vi lá ele começou a chorar na frente do rapaz. Aí eu vim acreditar que ele sabe... ele é lesado mesmo. Ele disse: “Olha, eu não tenho dinheiro, tem que procurar ou o INVESTIDOR ou o SÓCIO B”. E ele disse: “Mas já fui e me disseram que você que tem”. Ele disse: “Eu não tenho”. Ele começou a chorar lá. Aí eu vi aquela cena e comecei a chorar também, sabe?

P: Uhum. Assim, conversando com você, quando falou da vida pública, você até brilhou seu rosto.

M: É minha esposa não gosta, mas eu gosto.

P: Se você tivesse que escolher uma profissão para você, podia fazer qualquer coisa... o que que você escolheria fazer?

M: Você fala na pública?

P: Não, assim, “eu tenho que trabalhar em alguma coisa”, o que que você escolheria? Assim, Independente de... o que que você sentiria o maior prazer fazendo?

M: Assim, eu gosto da... da marcenaria, eu gosto. Eu falo que... quando a gente voltar... assim, a minha esposa não tem vontade de voltar, mas eu tenho, não vou mentir. Eu vou abrir lá. Eu vou abrir... marcenaria.

P: Você gosta dessa...

M: Gosto.

P: ...dessa área.

M: Gosto. E gosto assim... eu gosto muito de política.

P: Você falou para mim que você fez.. é... História, não é? Que estava estudando História.

M: Isso.

P: Por que que você escolheu História?

M: Então, eu escolhi porque lá na Prefeitura, o prefeito pagou o curso para rede docente de professores. Aí eu disse: “eu estou sem estudar, eu vou aproveitar aqui”. Então era História, Língua Portuguesa, nossa, eu esqueci o outro curso. Eram três cursos. Aí eu disse, “não, eu vou para História”. Aí foi quando essa reviravolta de vim para cá, de dar um tempo... Minha esposa disse: “Se você mexer com negócio de política eu vou separar que eu não aguento mais isso”. E aí que foi quando o prefeito perdeu a eleição lá, a gente tinha um salário bom, mas quando entrou um adversário assim... Olha, política em cidade pequena é triste. A cidadezinha com 8.000 habitantes. Que era a minha lá.

P: Uhum, pequenininha.

M: Pequenininha. Três candidatas concorrendo à Prefeitura. Homens que tem dinheiro, gente, quando são... eu não sei o que é que eles viram numa prefeiturinha velha daquele tamanho. Digo, meu Deus, o que que esse povo vê? Essa cadeira deve ser muito boa. Mas você sabe o porquê, não é?

P: Uhum.

M: E esse prefeito que a gente trabalhava e ele trabalhou muito, pagava a gente muito bem. Minha esposa era responsável pela secretaria de saúde, todos os programas. Nossa, dava gosto quando a gente colocava o cartão da gente lá... tirando o dinheiro, tinha o salário... [...]

[Vozes de crianças]

M: Nossa eu pagando carro, pagando coisa aqui, não dá. Aí foi quando eu concorri para conselheiro tutelar. Mas eu concorri mais por causa da pressão política lá que o outro prefeito que perdeu não queria ficar assim para trás, aí a gente concorreu, todos os candidatos dele se reelegeu é... eleição e o outro que era, que estava no mandato disse: “Nossa o outro está forte. Não é nem, não tem mandato e está conseguindo reeleger todo mundo aí, até a câmara municipal, então...” Aí depois, hoje, é a filha dele que é prefeita lá. Quando ela ganhou convidou a gente para volta, mas minha esposa não quis.

P: Aí foi quando vocês vieram para cá.

M: Aí quando aconteceu isso tudo a gente veio para cá. Eu vim primeiro, depois ela veio.

P: Entendi. A última pergunta. Acho que você já falou isso pra mim, Manuel, mas você falou para mim que agora você está trabalhando na área de marcenaria e não está com a carteira registrada...

M: É, eles pediram até, agora, mas...

P: Agora.

M: Eu quero ver.

P: Esse tempo todo que você trabalhou sem a carteira depois que você saiu, porque que você trabalhou mesmo sem registro, sabendo que não está certo? Você falou que sabe que não está certo. Por quê?

M: Eles não abriram. Foi mais por causa do salário.

P: Do salário.

M: Isso.

P: Hum

M: As outras marcenarias hoje... assim... não paga como eles pagam. Algumas, não é? Só que outra também, eu fui mais porque eu já estou esse tempo todo com eles, assim, na hora que eu preciso sair, assim, acontece alguma coisa com as criança eu tenho prioridade, eu saio, resolvo...

P: Quando você trabalhava na EMPRESA A, naquela empresa, você recebia o salário da carteira ou recebia algum dinheiro a mais?

M: Quando tinha hora extra.

P: Só quando tinha hora extra.

M: É.

P: Acho que é isso, Manuel. Você respondeu tudo.

M: [risos]

P: Muito obrigada. Tem alguma coisa que você gostaria de acrescentar, que eu não perguntei?

M: Ah, que o certo é todo mundo trabalhar com carteira assinada, não é?

Entrevista João - 12/08/2016

P: João, então, primeiro obrigada, por ter aceito participar da pesquisa, e... então, eu queria que você me contasse um pouquinho da sua trajetória profissional. Qual foi o seu primeiro emprego, não o primeiro emprego, mas o primeiro trabalho. Conta um pouquinho da sua história de trabalho.

J: É, o meu primeiro emprego, assim, primeiro trabalho mesmo foi no Exército, mas já havia trabalhado, mas, né, menor de idade, então, acho que não conta muito. Mas eu sempre trabalhei desde criança, 14, 15 anos, já trabalhava em XXXX (cidade do litoral norte). Fui guarda-mirim lá, então eu trabalhei pela Instituição. Office-boy, depois trabalhei como vendedor de sorvete... Fiz várias coisas em XXX [cidade do litoral norte paulista], mas emprego mesmo foi no Exército, em 97 até 2000, era cabo do exército aqui em XXXX. Acho que esse foi meu primeiro. Depois disso vieram outros, outras coisas. Trabalhei de mototáxi, motoboy, chapeiro, vendedor, salva-vidas... Essas funções aí... motorista.

P: Você já fez bastante coisa.

J: Bastante coisa (risos).

P: Esses é... quando você começou trabalhar, que você falou, "ah, eu comecei trabalhar...", mas emprego você considera o do Exército, né?

J: Sim.

P: Mas esses primeiros trabalhos, você começou bem novinho. O primeiro foi pela guarda-mirim, ou você fazia alguma coisa antes da guarda-mirim?

J: É, antes da guarda-mirim eu trabalhei, assim, como eu falei, trabalhei em um parque de diversões em XXXX [cidade do litoral norte].. Eu ficava lá ligando e desligando brinquedo. Esse era, acho que foi o primeiro mesmo. Eu tinha uns 14 anos.

P: E como que você recebia. Você... recebia por mês, você recebia...

J: Era, acho que se não me engano era semanal, assim. Trabalhava... recebia semanal.

P: Não tinha nenhum documento formalizando isso.

J: Não, não tinha. O gerente do parque era conhecido da família, né? Minha vó era cozinheira de um restaurante em frente ao parque e ele conhecia minha avó de lá e acabou... "Levar o menino lá pra trabalhar", porque eu... eu ficava esperando minha avó até sair do restaurante pra ela não ir embora sozinha. Então eu morava com minha avó, então nessa época eu ficava esperando ela e pra eu não ficar lá à toa, eu ficava lá no parque trabalhando.

P: Entendi. Aí depois você foi fazendo outras coisas, né, ainda menor de idade. Daí você foi para a guarda-mirim?

J: É, eu entrei na guarda-mirim, trabalhei como office-boy numa instituição que era pra Prefeitura, lá, EMPRESA A, em XXXX [cidade do litoral norte]. Assim, que eu me lembro, foi esse mesmo. Fora isso eu trabalhava, vendia sorvete, já... trabalhei de diversas coisas.

P: Nessa época você morava em XXXX [cidade do litoral norte], ainda.

J: Em XXXX [cidade do litoral norte] ainda.

P: Aí quando você foi pro Exército que você veio pra XXXX?

J: Isso. O Exército eu fui servir aqui em XXXX, em 97...

P: Uhum.

J: Entrei em 97, 98 eu fui promovido a cabo... fiquei até 2000.

P: Na tua carteira qual foi o primeiro registro, João, você lembra?

J: Então, primeiro registro... ah, antes de... antes... foi nesse da EMPRESA A mesmo.

P: Quando você tava na guarda-mirim.

J: Na guarda-mirim.

P: Tá. E depois que você saiu do Exército, com o que que você trabalhou?

J: Depois que eu saí do Exército eu trabalhei... mototáxi.

P: Tinha registro isso?

J: Não, não tinha registro. Era autônomo. É... era uma agência que a gente tinha que fazer documentação como, como autônomo, pagava um impostozinho lá pra Prefeitura. Depois de um tempo foi legalizado, tinha que ficar pagando imposto pra Prefeitura.

P: Uhum.

J: Mas era autônomo, não tinha registro.

P: Depois que você saiu do Exército, qual o registro que você teve em carteira. Você teve quantos registros, você sabe?

J: Ah, eu tive bastante, porque, na função de salva-vidas, eles contratam muito temporário, né?

P: Hum, verdade.

J: Então, você é contratado pra trabalhar um verão... Depois eu trabalhei com... registrado eu trabalhei numa empresa de vendas chamava EMPRESA B. Depois eu trabalhei na EMPRESA C, também com vendas. Trabalhei no EMPRESA D, um ano, como salva-vidas.

P: Uhum.

J: Depois disso eu trabalhei na EMPRESA E como temporário. Trabalhei no EMPRESA F cinco temporadas.

P: Nossa, bastante.

J: Cinco temporadas, é.

P: Esses que você trabalhou com registro... os temporários, eles registram sempre. Você tá trabalhando assim, eles vão lá e registram. Agora, esses que você trabalhou pra empresa, que não era temporário, eles demoravam pra registrar, registravam logo em seguida? Como que era isso.

P: Não, os que eu trabalhei registrado, eles registravam logo na entrada. Foram as empresas chamada EMPRESA B, EMPRESA C, EMPRESA D também era fixo, então eu entrei e registrei... É... meu último registro foi numa sorveteria, EMPRESA G, de motorista, aqui de XXXX mesmo.

P: E teve algum que demorou pra registrar? Você ficou trabalhando em algum sem registro?

J: Não, trabalhei sem registro em.. vários lugares, assim, mas esses que eu trabalhei sem registro é porque não ia registrar mesmo. Trabalhei numa lanchonete dez anos sem registro, porque ele dizia que aquilo ali era... que ele tinha... não tinha empresa, que era licença de ambulante, e não podia registrar, não tinha como registrar... e... fui trabalhando, fui ficando, mas esse intervalo, esses dez anos eu acabei que trabalhando em outros lugares registrado, né?

P: Uhum.

J: Porque era à noite, então eu trabalhava durante o dia na empresa, na EMPRESA C, por exemplo, eu já trabalhava lá. Trabalhava na EMPRESA C durante o dia registrado e à noite eu trabalhava nessa lanchonete como motoboy. Depois e fui promovido lá pra gerente também, fui chapeiro, mas era empresa pequena. Tinha quatro, cinco funcionários. Mas é... foi o que eu trabalhei mais tempo.

P: Entendi.

J: Sem registro.

P: Deixa eu te perguntar uma coisa. Várias dessas funções que você exerceu têm a ver com comércio, mesmo trabalhando como motorista, era pra um... um ponto comercial, né, então... Dos direitos dos comerciários... o que que você entende que seja de direito trabalhista de um comerciário?

J: Ah, férias, às vezes 13º, fundo de garantia, vale-refeição, esses tipos de coisas eu sei que é o direito que a gente tem, né? Mas não é todo mundo que quer pagar, né? Então a gente acaba aceitando é... dupla função, por exemplo, é uma coisa que acontece muito e... é... essa empresa que eu trabalhei de motorista, eu trabalhava de motorista, quando não tinha entrega tinha que ficar no balcão, eu tinha que sair pra tirar pedido, que era serviço de vendas, né?

P: Uhum.

J: Então... Ah, eu tinha combinado antes assim, tipo, tem que fazer, senão não dá pra contratar. Aí a gente acaba aceitando... Você precisa trabalhar, né? Então...

P: Então, sem pensar no comerciário especificamente, mas em direito trabalhista em geral, que você conhece. Você sabe que tem 13º que você já falou pra mim, o FGTS, féri..., férias, né?

J: Férias, fundo de garantia, é... vale-refeição, vale-transporte. Esses direitos eu sei que a gente tem.

P: Certo. Você já entrou com ação trabalhista, né? Feita pelo sindicato que é onde eu tô fazendo a pesquisa. Nessa é... foi a única vez que você entrou com ação trabalhista ou você já entrou outras vezes?

J: Não, eu já tinha entrado uma outra vez, numa empresa que era um contrato temporário na EMPRESA F, inclusive, porque lá não é só EMPRESA F que contrata. Quando é temporário não é direto na EMPRESA F. É uma empresa que contrata. E eles acabaram ficando sem pagar o salário, aí rescindiu o contrato antes do tempo, deu um problema lá, eu acabei entrando com...

P: E você recebeu?

J: Recebi os dias trabalhados, né? O fundo de garantia, isso eu recebi, direitinho.

P: E depois que entrou na justiça.

J: É, na verdade, eu entrei na justiça, mas eles acabaram acertando antes de sair... o...

P: A audiência, antes de sair o processo.

J: Eles entraram e já acertaram antes.

P: E essa ação trabalhista que você entrou pelo sindicato. Por que que você entrou?

J: Então, porque eu cumpria dupla função. Ela não dava refeição, vale-refeição. A gente tinha um combinado entre a gente, né? E ela descumpriu com o combinado e me demitiu antes do prazo, que a gente tinha feito acordo. Aí, ela não cumpriu com a parte dela e eu entrei com a ação trabalhista.

P: E daí você entrou reivindicando o que? O que que você se sentia violado? Você falou pra mim da dupla função...

J: É, a dupla função, e vale-refeição também que ela num...

P: Não pagava.

J: Não pagava...Foi isso. Eu ganhei e recebi.

P: Teve sentença na ação ou foi feito acordo?

J: Não, teve... foi feito acordo né? A gente teve audiência e na audiência a gente fechou acordo.

P: Fechou acordo. Nessa empresa você tinha registro ou não tinha registro?

J: Tinha registro.

P: Tinha registro. A sua principal queixa era o acúmulo de função, essa dupla função que você exercia.

J: Isso.

P: E a demissão.

J: É, a demissão... foi... não foi justa, né? Que... Eu tive um problema com o namorado da dona e... trabalhava lá também e ela optou por me demitir... do que a gente tinha combinado com ela.

P: Entendi.

J: Aí ela me demitiu eu fui no sindicato procurar os meus direitos.

P: Quando ela demitiu ela pagou as verbas?

J: Pagou, pagou. Que ela achava o que eu tinha direito ela pagou, né? Férias, é... décimo terceiro... Essas coisas ela pagou sim, fundo de garantia ela depositou direitinho...

P: Quando você está trabalhando você costuma acompanhar os depósitos de fundo de garantia?

J: Não.

P: Não. Quando você é demitido você levanta.

J: Sim.

P: E, então, você também não sabe se as empresas vão depositando corretamente, assim, se deposita atrasado. Isso você não acompanha.

J: Não. Aquela empresa da EMPRESA F, que era temporário, ela não estava depositando.

P: Essa que você entrou com a ação, depois.

J: É.

P: Mas depois acertou.

J: Acertou.

P: Foi a única vez do fundo que você viu que tava errado, assim?

J: É, eu vi que tava errado, mas eu vi no final também.

P: Seguro-desemprego, você já recebeu?

J: Já recebi.

P: E, é difícil pra receber?

J: Não... faz muito tempo quando eu recebi não teve problema. Hoje eu sei que tá difícil. Eu...

P: Você sabe o que que mudou, pra, pra receber o seguro?

J: Ah, mudou o prazo que você trabalha, tem que trabalhar mais tempo pra poder receber. Assim, na minha época que eu recebia era um... era, num tinha isso, então foi mais tranquilo também.

P: Foi tranquilo. Faz tempo que você não recebe nenhum seguro?

J: Faz, bastante tempo.

P: Agora, é... eu queria entender assim, você viu que tinha coisas erradas, por exemplo, que nesse último emprego, que te levou a entrar com ação trabalhista, tinha coisas erradas, né? Por que que você acha que eles faziam dessa forma, não pagavam o vale-refeição, mandavam você acumular função. Por que que você acha que as empresas faziam isso?

J: Ah, para economizar, com certeza. Fica mais barato ter um funcionário que faz mais de uma função... e... é... propriamente por causa disso mesmo.

P: E você acha que se tivesse que pagar tudo certo as empresas conseguiriam manter os funcionários todos que ela precisa para funcionar?

J: Ah, conseguiria, mas diminui o lucro. Ficava ganhando menos.

P: Dessas pessoas que você trabalha, você deve ter tido vários colegas de trabalho, você conversa... o pessoal costuma entrar com ação trabalhista? Você... o pessoal se sente violado? O que que você sente das conversas que você tem com outras pessoas?

J: É, nessa empresa mesmo que eu entrei com a ação, eu sabia que tava errado, mas aceitava, porque ela oferece uma oportunidade de emprego numa próxima... é uma sorveteria, um emprego meio que sazonal, né? Verão tem muito funcionário, mas de trinta funcionários. Inverno ela reduz esse número de funcionários. Então ela fica prometendo um emprego na próxima temporada... É... e aí a pessoa deixa de entrar com a ação por causa disso, porque...

P: Pra poder ter chance de...

J: Ter chance de voltar a ter emprego.

P: Ter um dinheiro ali, né?

J: É.

P: Entendi.

J: Então nesse lugar, você acha que o pessoal não tem o hábito de entrar com...

P: Não tem o hábito.

J: Não tem o hábito. Eles sabem que tem várias coisas erradas, não tem o hábito.

P: E os mototaxistas? Você trabalhou como mototáxi. Você falou que era autônomo. Você sabe se alguém já entrou com ação pra pedir vínculo, dizer que aquilo não era autônomo mesmo?

J: Não. Que eu saiba não.

P: Você acha que é um trabalho autônomo mesmo, de mototaxista?

J: Ah... eu acho que não é tão autônomo, porque você fica vinculado a uma agência, né?

P: Uhum.

J: Então você tem horários a cumprir, desde o momento que você tem horário a cumprir, já não é mais autônomo. Se você não vai, você tem que... penalizado com diária, por exemplo. Você não foi trabalhar naquele dia, você tem que pagar uma diária pra agência, senão você perde a sua vaga.

P: Vocês pagam diária.

J: Isso, diária pra agência.

P: Uhum.

J: Então [...] a agência fala que ela não tem vínculo porque você não... ela não te obriga a certas coisas, mas, você tem sim um vínculo com a agência.

P: O que você acha que tem que ter pra ter o vínculo? Quando que você acha que tem um vínculo de emprego de verdade e um... o que que vai diferenciar de um trabalho autônomo?

J: Ah, cumprimento de horário é um deles, com certeza. E... atribuições que a agência passa pra você, né? As coisas que eles passam você tem que fazer, tem que cumprir... então... [...] acaba criando um vínculo, né?

P: Você acha que se tiver isso, a partir do momento que a empresa passa atribuições e você tem que cumprir um horário determinado, tem um vínculo de emprego... você acha que já tem um vínculo.

J: Sim.

P: Você acha que já deixa de ser autônomo.

J: Uhum

P: Entendi. É... por que que quando você foi entrar com essa ação, que você entrou na segunda, você entrou pelo sindicato? Por que que você procurou o sindicato?

J: Ah, eu procurei o sindicato para ver se eu tinha algum direito. Que eu achava que eu tinha, mas eu não tinha certeza.

P: Uhum.

J: Então, eu fui no sindicato para me informar. Aí, de lá mesmo eu já resolvi entrar com a ação. E eu lembrei, tenho uma outra ação, também, num outro sindicato, agora que eu lembrei. Que eu fazia muito tempo, já, faz uns cinco anos agora...

P: É, algumas demoram muito mesmo.

[Risos].

J: É.

P: Essa ainda tá acontecendo.

J: É, tipo, faz... é, faz mais de cinco anos. Essa tá acontecendo. Eu nem sei que pé que tá. Depois que eu falei com a advogada faz... faz mais de ano.

P: Você entrou pelo sindicato também.

J: É, pelo sindicato. Mas não esse sindicato, o outro.

P: Sindicato do que?

J: Atrás DO CLUBE ali... o sindicato.

P: Negócio de alimentação?

J: Não, não. Eu trabalhava na Vivo.

P: Ah... eu não sei qual sindicato que é esse. Mas já me falaram de um sindicato que tem ali atrás DO CLUBE.

J: É... é... comércio... Esse que eu fiz é do comércio, é... porque eu trabalhava na Vivo, trabalhava com vendas, trabalhava com plano corporativo. Era um escritório e eu representava esse escritório. Ela me fez abrir um MEI, Microempreendedor Individual...

P: Uhum.

J: Para não ter o vínculo empregatício. Mas aí, como eu tinha que cumprir horário, tinha uma série de coisas, depois de um tempo, eu trabalhei lá uns sete meses como MEI, aí ela resolveu... eu falei que não queria mais, ela me registrar. Ela me registrou... dois meses depois a Vivo caçou a autorização dela pra representar e ela me demitiu e aí eu tinha é... comissões a receber. Aí, por isso que eu procurei o sindicato também.

P: Esse é o dos comerciários, não é? Que você procurou? Não?

J: Então...

P: É um que fica numa pracinha?

J: É.

P: Ah, então esse é o dos comerciários daqui. Então eu acho que foi essa ação que eu vi, sua.

J: Ah!

P: Porque eu sei que normalmente tem outras, né?

J: Sei.

P: Pelo que você tá me contando, do outro trabalho, também enquadraria, mas essa é do sindicato dos comerciários.

J: Ah, então... É...

P: Porque o que eu tenho visto muito é justamente essa questão de não ter vínculo de emprego, né? É isso aconteceu com você nessa empresa. Você trabalhou...

J: Eu achei que fosse da sorveteria, mas então...

P: Mas o da sorveteria também daria, também poderia entrar.

J: Da sorveteria eu já tô recebendo, inclusive, falta mais uma...

P: Essa fez acordo, né?

J: Fez acordo, é. Essa outra tinha...

P: E tá cumprindo o acordo direito? Porque tem empresa que faz e não cumpre. Essa sorveteria tá cumprindo.

J: Já pagou... foi decidido em quatro parcelas, já pagou três, falta uma.

P: Só uma? Então faz pouco tempo que saiu esse.

J: Faz, faz pouco tempo.

P: Ah... E como que você se sentiu na audiência trabalhista. Você se sentiu confortável? É um ambiente diferente, né? Como que foi isso de você ter ido no fórum, ter visto o empregador...

J: Não, eu me senti confortável. Ela ficou desconfortável.

P: Você sentiu que tinha...

J: Eu senti que ela ficou desconfortável. Mas eu tava no meu direito. Eu tô... eu não era o réu, né? Ela que era a ré, então ela que tinha que se sentir desconfortável. Foi bem natural pra mim, foi tranquilo.

P: Você levou testemunha no dia da audiência?

J: Então, eu tive um problema de testemunha porque... ela... ela oferece emprego então ninguém queria ir de testemunha... "Ah, porque depois ela não vai me empregar mais, pode ser que eu vá atrapalhar ela lá..."

P: Daí você foi sem.

J: Eu fui sem.

P: Entendi. Mas daí fez acordo, né?

J: É, fez acordo. Ela levou uma testemunha que era amigo meu, inclusive. Ele já tinha falado com ela: "Ah, eu vou lá, eu vou falar a verdade." "Falei pra ela que eu vou desde que eu não tenha que mentir".

P: Uhum.

J: Ela... meu cunhado trabalha nessa... nessa sorveteria. E... ela chamou ele, ele não quis ir. Aí ele... um outro amigo que também trabalhava lá... Ele falou: "Olha, eu vou, mas desde que seja pra falar a verdade". Mas não precisou de testemunha.

P: É... essa segunda ação que você entrou, você falou pra mim que você abriu empresa, né? Pra entrar... só pra eu entender melhor... Pra entrar eles pediram para você abrir empresa, a MEI?

J: Foi. Pra não ter vínculo eles pediram pra eu abrir o MEI.

P: Hum.

J: "Ah, você abre um microempreendedor individual, você vai ser um prestador de serviço". Só que eu tinha, eu tinha horários que eu tinha que ir para o escritório. Eles agendavam algumas visitas pra mim, eu tinha que cumprir esse horário de visitas que eles agendavam e... assim, no começo a gente aceita porque parece um bom negócio, né? Você, tá precisando trabalhar... Então você acaba aceitando... certas coisas, que você não concorda, mas que você acaba aceitando por causa do emprego, né?

P: Uhum.

J: Mas a gente sabe que é errado. Então, quando... igual um casamento, né? Se der certo a gente vai até o fim da vida. Quando não dá certo...

P: vai...

J: ... cada um procura seus direitos.

P: No momento, então, você acabou aceitando porque você achava... você tava precisando trabalhar.

J: É, justamente.

P: E... salário...

J: É... era uma boa opção.

P: Então você abriu empresa e eles só te pagavam o salário. Só pagava a remuneração. Ou eles pagavam alguma outra coisa?

J: Não. Eles pagavam um salário, um fixo, né? Que eles chamam de ajuda de custo...

P: Hum.

J: E comissões, por... por vendas, né? Eu vendia plano corporativo da empresa.

P: Uhum.

J: Então, vendia linha telefônica pra empresa. Vendia uma certa... Tinha uma comissão dessas vendas. E esse... entrou em atrito porque ela não me pagou umas comissões de uma... de uns planos que eu fechei. Alegou que a EMPRESA H não repassou pra ela e o escritório tava fechando e... ela não me pagou.

P: E... daí quando você falou que ela chegou a registrar você, né?

J: É, então, eu fui no sindicato e aí a advogada me falou que, por eu assinar o livro lá, e tinha os horários, tinha e-mails, tinha tudo é, eu não era autônomo, eu era funcionário. Mesmo tendo esse contrato como MEI, microempreendedor, eu me encaixava como funcionário.

P: E aí você... ela explicou e você entende que era funcionário porque você assinava um livro, esse livro era livro de ponto?

J: Era um livro de ponto que tinha lá... assinava toda vez que eu chegava no escritório.

P: Uhum.

J: E ela me mandava e-mails cobrando, sabe, esse tipo de coisa? Horário... "tem que tá tal horário em tal lugar..."

P: Uhum.

J: E... a advogada falou que isso caracterizada...

P: o... vínculo.

J: Vínculo, é.

P: E aí você foi na empresa e falou que queria que registrasse a carteira ou não?

J: Não. É... eu fiquei uns sete meses como microempreendedor. Depois eu recebi uma outra proposta.

P: Na mesma empresa.

J: De uma outra empresa. Eu era representante da EMPRESA H, eu recebi uma proposta da EMPRESA I (outra empresa do ramo de telefonia). Aí eu fui falar pra ela que eu ia sair e ela falou: "Ah, mas, por quê?". Eu falei: "Porque a EMPRESA I vai registrar". "Ah, não, eu te registro também!".

P: Ah, entendi. Você não teve que pedir o registro. Foi porque você ia sair que ela quis...

J: Aí ela me registrou, passou um... dois meses, aí... Que o escritório dela era um escritório que tava fechado um tempo e ela resolveu reabrir.

P: Uhum.

J: Aí quando ela foi reabrir, eu fui trabalhar nesse escritório. E... a gente tinha uma carteira de clientes boa... pediu pra eu trabalhar com ela.

P: Aí quando fechou que ela te demitiu... quer dizer, você ficou dois meses registrado.

J: Ela registrou sem... sem tempo de experiência, né? Porque eu já tinha.

P: Ela registrou direto.

J: Registrou direto. Eu já trabalhava com ela tinha sete meses. Então, ela registrou direto.

P: E ela pagou as verbas, esses vales, quando ela te demitiu?

J: Então, referente a esse um mês ela pagou. Um mês e pouco que deu de carteira, ela pagou.

P: Uhum. E o que você tinha trabalhado como MEI ela não pagou.

J: Não. Como MEI ela não pagou e... ficou mais de R\$ 10.000,00 de comissão.

P: Ah, então, a sua principal queixa foi porque ela não pagou sua comissão que tava devendo.

J: Porque ela não pagou a comissão.

P: Foi por isso que você...

J: Foi por isso que eu...

P: Entendi.

J: Ela não quis pagar aviso-prévio. Ela falou: "Ah não, você... a gente faz um acordo. É... você fala que você tá, tá pedindo demissão". Eu falei: "Ah, eu não vou assinar que eu tô pedindo demissão". Ela tava me demitindo, né?

P: Uhum.

J: Aí ela começou com umas histórias e por isso que eu resolvi procurar o sindicato. Aí a advogada me orientou o que eu tinha que fazer.

P: Mas, pra ela fazer a demissão, foi porque você entrou na justiça, ou ela fez a demissão e depois você entrou na Justiça.

J: Não, ela... ela fez a demissão e eu entrei na justiça.

P: E ela que demitiu. Você não pediu a demissão.

J: Ela que me demitiu. Ela queria que eu pedisse a demissão.

P: Você não pediu.

J: Eu não pedi por... por indicação da advogada, né?

P: Uhum.

J: Por orientação da advogada.

P: E aí você entrou... daí ela fez a demissão, tava devendo comissão... tinha algumas coisas que você não concordava, daí você entrou com a ação.

J: Isso.

P: E nessa ação você pediu o quê?

J: Eu pedi pra receber as comissões que eu tinha direito, dos contratos que eu tinha fechado.

P: E pediu reconhecimento daquele período que você estava como empresa?

J: Pediu.

P: Uhum.

J: A advogada pediu também.

P: E você entende que isso tava errado. Essas coisas todas que... ter trabalhado como empresa, ela ter feito você abrir uma empresa... não pagar as comissões... Você entende que isso foi violação mesmo.

J: Foi violação.

P: Entendi.

J: Mas é que... igual eu falei, né? A gente acaba aceitando. A gente precisa trabalhar, então...

P: É isso chama... tem a... tem a comissão, que ajuda, né?

J: É. E era um ganho bom, assim... tinha... dava pra... era o fixo era pouco, mas tinha um... tinha uma comissão boa.

P: É que no período que você tava na empresa você tinha um fixo e tinha comissão. Só que você não tinha recolhimentos... nada, né, sobre isso. Como que você fazia com a Previdência? Você recolhia?

J: É, eu pagava um... esse microempreendedor eu pagava.

P: Tá.

J: Paguei durante um tempo, depois parei de pagar. Agora eu tô um tempo, algum tempo sem pagar, inclusive.

P: Que...

J: Eu tenho um débito lá, mas eu num...

P: Quem... quando você foi abrir a empresa, quem custeou pra abrir? Porque tem algumas taxas, algumas coisas. Quem custeou?

J: Eu mesmo que custeei.

P: Você mesmo.

J: É.

P: A empresa que tava te contratando não ajudou?

J: Não.

P: Tá.

J: É... ela pagava... chegou a pagar... assim ah... chegou a pagar, assim ah... tudo no mesmo pacote. Era um valor baixo, né? "Pago pra você um mês...". Informal, assim, ela me dava... dinheiro informal.

P: É, porque que você acha que ela queria que você abrisse uma empresa e não te registrava?

J: Pra ter menos gasto.

P: Que gasto que ela ia ter se ela te registrasse?

J: Ah, gasto de salário. De seguro, de é... fundo de garantia, de tempo de casa. Depois ela teria que me pagar férias, essas coisas, décimo terceiro.

P: Não tendo registro...

J: Não tendo registro ela achou que tava isenta disso. E realmente.

P: Você acha que compensa pra empresa, então, não registrar, pagar às vezes um salário maior, uma comissão maior e não registrar?

J: Ah... deve compensar, porque tanta gente faz isso, né?

P: Você conhece outros casos assim?

J: Ah, tem bastante gente que faz.

P: Agora é... vou insistir mais uma vez numa pergunta. Daí você foi procurar o sindicato de novo. Por que que você sempre procura o sindicato? Ou sindicatos, né, pra te orientar?

J: Ah, porque você tem uma orientação do... do advogado sem ter custo.

P: Uhum.

J: O advogado do sindicato não tem um custo.

P: E você foi bem atendido.

J: Fui bem atendido, às vezes que eu fui lá.

P: Essa ação da EMPRESA H, ela não acabou ainda, né? Você entrou com a ação, já tem um tempo... Da EMPRESA H não, né? Dessa empresa que prestava serviço pra EMPRESA H.

J: É, agora a EMPRESA H entrou também, porque na última audiência... já teve duas audiência. Na última audiência ela falou que a EMPRESA H não pagou ela, então a EMPRESA H mandou... é... chamar alguém da EMPRESA H. Porque tem cópia de todos os

contratos que foram assinados por mim e por ela, né? Representando o escritório dela. E... esses clientes receberam as linhas, eles viraram cliente da EMPRESA H.

P: Uhum.

J: Eu, eu acredito que a EMPRESA H tenha pago ela, porque a EMPRESA H não ia deixar de pagar... Ela não quis repassar mesmo.

P: Você não sabe, então, se...

J: É, na última audiência ela chorou, disse que era uma senhora, que não tinha um marido, que vivia num, numa subistente... [risos]

P: E o que que você acha disso?

J: Ah... Quando, quando o escritório fechou, inclusive, ela falou pra mim: "Ah, eu preciso de uns dias, vou pra Serra, vou ficar uma semana pra colocar minha cabeça no lugar". Quer dizer, ela tem uma condição de vida boa. Você... não é assim do jeito que ela fala.

P: O Pedro... você tem filhos, né?

J: João.

P: É! Desculpa, de novo!

[Risos].

P: João, você tem filhos. Você falou pra mim que tem dois filhos. Você tava trabalhando, né, e de repente vem uma demissão, vem... como que você se sente, como que... o que que acontece na sua cabeça?

J: Ah, sei lá. Eu já fiz tanta coisa já, nunca fiquei desempregado, então... Trabalhei muito como temporário, acho que... normal, assim, acabou virando normal. Um ciclo que se acaba e já inicia outro, porque eu sei que tenho que trabalhar, não dá pra ficar sem emprego, então... Então você... meio que normal. Fui demitido. Sem problema. Vou partir pra outra... às vezes melhor, às vezes pior... Então...

P: O fato de alguns empregos oferecerem o seguro-desemprego ou o fundo de garantia te dá uma segurança? Você fala assim "ah, eu vou ser demitido, mas eu vou receber um dinheiro". Isso se te dá uma segurança ou você acha que não ajuda muito... o que que você acha?

J: Ah, com certeza, dá uma segurança. Porque é uma renda, um dinheiro que vai entrar, né? Pode ser que demore um pouco pra aparecer outro emprego. Então, você tendo esse dinheiro...

P: Você já ficou algum período desempregado?

J: Não, desempregado não. Sem registro sim. Desempregado não.

P: Fazendo alguma coisa você sem...

J: É, fazendo alguma coisa, sempre trabalhando.

P: Não... não ficou assim sem ter como pagar as contas do mês.

J: Não, nunca fiquei sem emprego.

P: Pelo menos o básico, né? Isso que eu tô falando.

J: É.

P: Entendi.

J: Eu até acho estranho quando alguém fala pra mim: "Ah, tem seis meses que eu tô procurando emprego, que eu não tenho nada, que eu tô..." Difícil, né? Não entendo como que uma pessoa chega... Tem bastante gente, inclusive, mas eu... Difícil uma pessoa ficar seis meses sem nada, sem emprego...

P: O que que você acha do mercado? Você tá falando que acha estranho. O que que você acha do mercado de trabalho pelo o que você observa, assim, hoje?

J: Então, eu saí do último emprego registrado faz um ano... faz um ano e... ah, um ano e dois meses. Quando eu saí já estava com um projeto de abrir uma lanchonete. Um carrinho de lanche. Então, eu abri antes de sair, inclusive, porque eu já tinha um prazo determinado pra ficar lá na empresa. Eu tinha combinado com ela, mesmo ela tendo me mandado embora antes, já sabia que ia encerrar aquele período de trabalho lá, porque é sazonal, ia chegar o inverno, não tinha entrega, não precisava do motorista.

P: Uhum.

J: Então eu já programei já. Já pra ter uma renda pra quando eu saísse de lá. Que é... eu não concordo que a pessoa fala que não tem nada pra fazer. Esse período que eu tô trabalhando na lanchonete, apareceram outras propostas de emprego pra mim. É... não tão boas, então eu acabei não aceitando, porque... eu tenho uma renda, e... se eu ganhar menos que aquilo, pra mim fica difícil.

P: Uhum.

J: É, mesmo não tendo registro na carteira, eu prefiro ganhar um pouco mais e... continuar assim.

P: Então o mercado de trabalho você acha que... você sente que consegue uma colocação.

J: Ah sim, consegue uma colocação, mesmo porque eu faço várias coisas, então...

P: E me diz uma coisa. Aqui a gente vive numa região que é industrial, né, então tem muita empresa, tem sindicato dos metalúrgicos que é forte, tudo. E... você conversa com bastante gente. Como que você vê isso, o movimento do trabalho. Você acha que emprega mais na indústria, emprega mais no comércio, onde que você acha que...

J: Ah, eu acho que emprega mais na indústria. Eu fiz alguns cursos voltados pra área industrial, né? Operador de empilhadeiras... E... fiz faculdade de logística... Mudei minha habilitação, dirijo caminhão... Mas eu nunca trabalhei na área da indústria. Sempre gostei mais do comércio, mas é por opção. Assim, já apareceu oportunidades na área da indústria, mas eu não quis. Eu preferi ficar nessa área de comércio mesmo.

P: Mas na indústria você acha que emprega mais.

J: Indústria eu acho que emprega mais.

P: Você acha que o salário da indústria é melhor do que o do comércio?

J: Não. Não é melhor. Por isso que eu prefiro a área do comércio.

P: E as condições de trabalho da indústria, você acha que...

J: Ah, são boas porque... não sei como é que é dentro de uma fábrica porque eu nunca trabalhei dentro de uma fábrica. Mas assim, os direitos deles pelo menos eu acho que estão bem assegurados, né? Tem sindicato forte. Então, eu acho que... as coisas tão... acho que a indústria é uma boa por isso.

P: Você tá vendo algum movimento hoje? Porque tem a crise, né? Você tá vendo algum movimento? Você acha que o pessoal tá saindo da indústria, indo pro comércio ou não... tá tudo parado? Como que você tá vendo? Você vê algum movimento nesse mercado?

J: Vejo sim. Hoje tem muita gente trabalhando informal. Porque as indústrias estão fechando vaga de emprego, então ao pessoa acaba não a... o comércio também não está forte, está fr... está meio fraco, justamente por causa disso, porque é uma área industrial, né? É um ciclo que vai vindo, né? Demite lá, gasta menos aqui no comércio... as pessoas acabam optando por empregos informais.

P: Que tipo?

J: Carrinho de lanche, espetinho, esse tipo de coisa tem bastante. No meu bairro mesmo, eu estou há um ano e quatro meses lá, já abriu uns quatro e fechou as quatro [risos]. E já abriram novos quatro e...

P: É isso que eu ia te perguntar. Porque você falou que tá vindo um ciclo, né? O pessoal sai da indústria, não tem como... não tem emprego, então não vai ter dinheiro pra gastar. Mas assim, isso mantém? Eu ia te perguntar isso. Mas você falou: já abriu, já fechou.

J: É, então. Que eu vi que abriram foram quatro no meu bairro, ali na minha região. Abriram quatro e fecharam quatro e já abriram novos quatro.

P: Entendi.

J: Porque também não é uma coisa fácil. As pessoas olham, acham que... tenho um carrinho de lanche lá, hoje eu faturei uma média de R\$ 3.000,00, né, líquido... de lucro.

P: De lucro.

J: De lucro. R\$ 3.000,00. Então, às vezes a pessoa acha que é fácil, que vai abrir um carrinho de lanche amanhã e que vai ganhar R\$ 3.000,00.

P: Não é bem assim?

J: Não é bem assim [risos]. E o problema desse comércio informal é que a gente trabalha meio que ilegal, também, porque se eu for atrás de Prefeitura, de licença... é complicado. Mas a gente sabe que a fiscalização é muito fraca. A Prefeitura não fiscaliza. Eu tô há um ano e quatro meses e tive duas vezes a visita da vigilância sanitária do Estado, só. E... Então, a gente acaba optando por isso, né?

P: Entendi. Olha, João, muito obrigada. Acho que consegui saber tudo o que eu precisava na entrevista. Obrigada mesmo, tá bom? Tem mais alguma coisa que você queira falar sobre isso?

J: Não, espero ter ajudado.

P: Nossa! Muito. Obrigada.