

Comissões e jornada de trabalho no comércio: A flexibilização dos salários e das jornadas como elemento de superexploração do trabalho no comércio varejista de eletroeletrônicos

Carolina Gagliano Rodrigues – DIEESE

Resumo

O trabalho realizado no comércio é extremamente flexível. As jornadas são extensas e as remunerações, baixas. Parte disso se deve à lógica própria desse setor, construída ao longo de muito tempo, de pagamento por produção. Muitos trabalhadores comerciais são comissionistas “puros”, o que significa que sua remuneração é exclusivamente resultante de suas vendas, variando conforme o valor e a quantidade dos produtos vendidos, e ainda conforme um percentual incidente sobre o preço de tais mercadorias. Porque dependem das vendas, muitos comissionistas prolongam intencionalmente suas jornadas para “fazer o seu salário” ou para atingir metas predeterminadas pelas empresas.

Essa estrutura de remuneração totalmente variável pode ser enquadrada como flexibilização dos processos de trabalho com vistas à superexploração dos trabalhadores comerciais, pois atua diretamente nos tempos de vida destinados ao trabalho e no seu poder de compra. A superexploração, conforme Luce (2013) se apresenta em pelo menos quatro formas ou modalidades: 1) remuneração da força de trabalho abaixo do seu valor; 2) aumento da jornada de trabalho; 3) aumento da intensidade do trabalho; e 4) aumento do valor da força de trabalho sem aumento da remuneração. A primeira e a última são apropriações, por parte do capital, do fundo de consumo dos trabalhadores, enquanto a segunda e a terceira atuam contra o fundo de vida destes.

Consideramos o tempo de trabalho como componente fundamental na teoria marxista, dado que a sua quantidade determina o próprio montante de valor a ser gerado para o capital. Segundo Marx “apropriar-se de trabalho 24 horas por dia é, assim, o impulso imanente da produção capitalista” (Marx, 2017, p. 329).

Nessa perspectiva, a própria mais-valia é o acréscimo de trabalho excedente àquele socialmente necessário para a manutenção e reprodução da força de trabalho, sendo a mais-valia absoluta extraída pelo acréscimo de horas de trabalho e a mais-valia relativa pelo aumento da produtividade do trabalho, ou pela redução do tempo necessário para a produção de valor, sem a devida contrapartida na forma de redução das jornadas de trabalho ou de aumentos salariais.

Partindo dessa abordagem teórica, trataremos a flexibilidade dos processos produtivos sobre os tempos dos comerciários enquanto elemento da superexploração do trabalho. Tal conceito, proposto por Ruy Mauro Marini, tenta explicar o fundamento da dependência como modalidade peculiar do capitalismo, juntamente com a transferência de valor e a cisão entre as fases do ciclo do capital. Trata-se de uma violação do valor da força de trabalho na qual o capital se apropria do consumo potencial ou da própria expectativa de vida dos trabalhadores, na forma de rebaixamento dos salários, ou no esgotamento prematuro da sua vitalidade (Luce, 2013).

Nesse sentido, as remunerações por comissões são entendidas como mecanismos de flexibilidade que aumentam a superexploração dos trabalhadores, reorganizando os seus tempos de vida.

O estudo em questão nasce a partir das vivências experienciadas em três anos de assessoria ao Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro e levadas para reflexão e debate dentro da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho. Pretendemos abordar como essa estrutura remuneratória afeta a organização da vida destes trabalhadores, com foco nos Vendedores no varejo de produtos eletroeletrônicos, baseando-nos em suas próprias percepções, bem como em fundamentos teóricos a respeito do tema. Partimos da hipótese de que o tempo de vida destes trabalhadores é cada vez mais apropriado pelo trabalho, que invade os momentos antes destinados às relações familiares, de amizade e de comunidade.

Palavras-chave: remuneração variável, comissões, superexploração.

Introdução

O trabalho modifica o homem, ao passo que este é modificado enquanto trabalha. Trata-se de um elemento tão importante na vida do ser humano que somos definidos a partir daquilo que fazemos como meio de subsistência.

Também por isso, boa parte das horas diárias da classe trabalhadora são consumidas em função dessa atividade, ainda que indiretamente, como por exemplo, pelo deslocamento de ida e volta do local de trabalho, pelo treinamento ou qualificação para o melhor desempenho das funções (que muitas vezes é feito para além da labuta) ou mesmo em atividades triviais de sobrevivência, como se alimentar ou cuidar da higiene pessoal. Mesmo porque, a manutenção da saúde do corpo é fundamental para que homens e mulheres continuem trabalhando.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 limita a jornada de trabalho a 44 horas semanais, mas abre a possibilidade para até 02 horas extras diárias, após uma jornada de

08 horas. Desta forma, há brecha legal para uma jornada semanal de 56 horas (44 horas mais 12 horas extras ao longo de uma semana).

Na prática, sabe-se que não é incomum o extrapolar das 44 horas semanais, sendo algo corriqueiro no comércio. Muitos trabalhadores comerciários são comissionistas puros, o que significa que sua remuneração é exclusivamente resultante de suas vendas, variando conforme o percentual que incide sobre o valor do produto, bem como a quantidade de mercadorias vendidas. A remuneração destes trabalhadores é 100% variável e, portanto, totalmente flexível.

Parte dessas extensas jornadas está relacionada ao horário de atendimento comercial, ampliado sobretudo nos grandes centros urbanos por conta dos *shoppings centers*; e características intrínsecas à atividade, como o atendimento até o último cliente; mas também pela própria estrutura remuneratória desses trabalhadores. Já que dependem das vendas, muitos comissionistas prolongam intencionalmente suas jornadas com o intuito de “fazer o seu salário” ou mesmo em busca do atingimento de metas pré-determinadas pelas empresas.

Isso não chega a ser uma novidade nessa atividade. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde os seus primórdios em 1943, já previa a possibilidade do pagamento na forma de comissões – a chamada remuneração por produção.

Este trabalho, que nasce a partir das vivências experienciadas em três anos de assessoria ao Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro, e levadas para reflexão e debate dentro da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho, pretende abordar as mudanças ocorridas para os vendedores, com foco no varejo de eletroeletrônicos, com base nas suas próprias percepções, bem como em fundamentos teóricos a respeito do tema.

A primeira parte apresenta uma revisão teórica sobre a flexibilidade enquanto mecanismo de superexploração da força de trabalho e incremento do acúmulo de capital. A segunda versa sobre a remuneração variável por meio de comissões enquanto mecanismo de flexibilização do preço da força de trabalho. A última, por fim, apresenta a sistematização das percepções dos trabalhadores comerciários e dirigentes sindicais do Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro a respeito dessas questões.

A partir dessa sistematização e síntese, esperamos contribuir para o debate público sobre as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores comerciários e, quem sabe, a melhoria de tais condições.

1. Flexibilização e a disputa sobre o tempo disponível para o trabalho

O sistema capitalista é constantemente reinventado, de modo que tem se perpetuado enquanto modelo de produção, ainda que tenha percorrido diversas fases

distintas ao longo dos séculos. Em nossos tempos, é comum ouvir a expressão “capitalismo flexível”, e esse adjetivo não é semanticamente neutro.

De acordo com Sennett (2016), flexibilidade geralmente está associada com a liberdade, sobretudo no manejo do tempo, para que as pessoas moldem suas vidas. Seria uma contraposição à rigidez do tempo rotineiro, burocrático que engessa, paralisa e impede arranjos ou soluções que facilitem a vida das pessoas, seja nos governos, seja no local de trabalho.

Todavia, para o autor, esse novo tipo de capitalismo está estruturado em três aspectos: reinvenção descontínua de instituições, especialização flexível de produção e concentração de poder sem flexibilização.

O sistema de poder atrelado a essas três características é traduzido, então, em novas formas de controle ilegíveis em sua maioria e que impelem os trabalhadores a correr maiores riscos, atributo até então exclusivo do capital. Além disso, tais formas de controle mudam a ética nas relações sociais, bem como a forma como o fracasso é interpretado nos âmbitos individual e coletivo.

Em seu ensaio, o autor discorre sobre as mudanças no significado do trabalho e consequências para as explicações das trajetórias pessoais e construção das narrativas que conferem sentido à própria vida dos trabalhadores, propondo a comunidade, ou seja, o reforço das ligações entre os seres humanos, como solução a esses novos problemas. Sennett não discorre o porquê das mudanças no padrão de produção capitalista que exigem essa flexibilidade por parte dos trabalhadores, mas as apresenta como algo dado.

Num outro sentido, nossa intenção nesse texto é refletir sobre como as alterações tecnológicas nos padrões de produção estão relacionadas a essas novas exigências, bem como as implicações para os trabalhadores, mas não do ponto de vista das relações pessoais e dos valores ou virtudes em mudança.

A questão que nos é proposta é refletir sobre como essas mudanças reorganizam o tempo dos trabalhadores, partindo da hipótese de que tal tempo é cada vez mais apropriado pelo trabalho, de modo que as relações familiares, de amizade e de comunidade que se desenvolvem fora do local de trabalho, ficam cada vez mais espremidas, dificultando assim a própria solução proposta pelo autor em questão para a retomada das narrativas que conferem sentido à existência desses sujeitos.

O sociólogo brasileiro Sadi Dal Rosso (2017), por sua vez, lembra que a flexibilidade dos horários de trabalho foi inventada pelos trabalhadores com autonomia para decidir se e quando vão ou não trabalhar. Essa autonomia é retirada ou limitada na escravidão, na servidão, bem como no trabalho assalariado, passando a decisão sobre os

tempos de trabalho aos donos, senhores e empregadores, respectivamente, tendo em vista a racionalização dos processos.

De modo geral a flexibilidade se apresenta em relação aos horários destinados a atividade laboral, seja na duração, seja na organização do tempo de trabalho. Tendo em mente que não há um conceito unificado de flexibilidade, um dos objetivos de seu estudo é a revisão teórica das abordagens da economia sobre esse tema – dado que provavelmente é a ciência que mais se ocupa da alocação das horas de trabalho e a mais influente na sua prática concreta –, focando basicamente na abordagem liberal e na abordagem marxista.

A partir de pressupostos como utilidade, liberdade de ação, importância dos processos subjetivos na definição do valor e efeito-renda, a teoria liberal apregoa que os indivíduos (trabalhadores) são livres para escolher alocar suas horas disponíveis no trabalho a um determinado preço para auferir renda ou liberá-las para usufruto do lazer e outras atividades pessoais.

Dado que o mercado é um agente perfeitamente autorregulável, para essa vertente do pensamento econômico, “flexibilizar significa remover empecilhos criados pelo Estado, sindicato, movimentos sociais e permitir que a economia funcione em seu estado perfeito, natural, livre de regulamentação” (Dal Rosso, 2017, p. 82).

A crise de 1929 e as políticas implementadas por Franklin Roosevelt com o seu *New Deal* colocam o desenvolvimentismo keynesiano no centro do debate econômico. Todavia, essa abordagem perde espaço com a crise deflagrada no final dos anos 1960 e início dos 1970, e, com isso, a vertente (neo)liberal passa a ocupar o lugar hegemônico na economia.

Como contraponto às teorias hegemônicas, a abordagem materialista ou marxista critica a abordagem liberal, pois considera que as condições materiais objetivas dos indivíduos não necessariamente os deixam livres para a escolha do uso do seu tempo, tendo em vista a necessidade de renda para a sobrevivência dos trabalhadores e suas famílias.

Dal Rosso pretende o resgate da teoria do valor-trabalho para a análise da flexibilidade dos tempos laborais. Proposta por Adam Smith e aprofundada por Karl Marx, essa teoria diz, basicamente e em linhas muito gerais, que o valor da mercadoria é equivalente à quantidade tempo de trabalho socialmente necessário empregado na sua produção.

Nesse sentido, o autor aponta que essa escolha teórico-metodológica carrega consigo um problema de interpretação não inteiramente resolvido, pois não é possível afirmar se é preferível uma jornada rígida ou flexível com base nesses supostos. Por outro

lado, evidencia a intensificação das jornadas de forma absoluta e relativa, ou a sobreposição dos tempos de não trabalho sobre os tempos de trabalho.

A distribuição rígida das jornadas laborais é o pressuposto geral da obra de Marx, embora o autor analise – de forma não exaustiva – casos de distribuição flexível de horários de trabalho, conquanto não os considere de forma sistemática para o desenvolvimento dos conceitos de duração, intensidade e produtividade do trabalho (Dal Rosso, 2017).

Ainda assim, o tempo de trabalho é componente fundamental na teoria marxista, dado que a sua quantidade determina a própria quantidade de valor a ser gerado para o capital. O próprio Marx afirma que “apropriar-se de trabalho 24 horas por dia é, assim, o impulso imanente da produção capitalista” (Marx, 2017, p. 329).

Lembremos que a mais-valia é o acréscimo de trabalho excedente àquele socialmente necessário para a manutenção e reprodução da força de trabalho, sendo a mais-valia absoluta extraída pelo acréscimo de horas de trabalho, e a relativa, pelo aumento da produtividade do trabalho, ou pela redução do tempo necessário para a produção de valor, sem a devida contrapartida na forma de redução das jornadas ou de aumentos salariais.

Partindo dessa abordagem teórica, pretendemos tratar a flexibilidade como elemento da superexploração do trabalho. Enquanto ramificação da abordagem materialista, a teoria marxista da dependência (TMD), ao desenvolver a ideia de exploração implícita na categoria mais-valor, avança na proposição do tema da superexploração (Dal Rosso, 2017, p. 84).

O conceito proposto por Ruy Mauro Marini tenta explicar o fundamento da dependência como modalidade peculiar do capitalismo, juntamente com a transferência de valor e a cisão entre as fases do ciclo do capital. Trata-se de uma violação do valor da força de trabalho, na qual o capital se apropria do consumo potencial ou da própria expectativa de vida dos trabalhadores, seja na forma de rebaixamento dos salários, seja porque leva ao esgotamento prematuro da vitalidade do trabalhador (Luce, 2013).

Conforme Luce (2013), a superexploração se apresenta em pelo menos quatro formas ou modalidades: 1) remuneração da força de trabalho abaixo do seu valor; 2) aumento da jornada de trabalho; 3) aumento da intensidade do trabalho; e 4) aumento do valor da força de trabalho sem aumento da remuneração.

A primeira e a última são apropriações por parte do capital do fundo de consumo dos trabalhadores, ao passo que a segunda e a terceira são investidas do capital contra o fundo de vida dos trabalhadores.

Como veremos de forma mais aprofundada adiante, no caso específico do comércio, o trabalho realizado é extremamente flexível. As jornadas são muito extensas e as

remunerações são baixas. Parte disso se deve à lógica própria desse setor, de remuneração por produção, construída ao longo de muito tempo.

A flexibilização da remuneração leva a uma flexibilização da jornada, tanto absoluta, pelo aumento das horas trabalhadas, quanto relativa, pela intensificação da exploração do trabalho. Dessa forma, consideramos que são mecanismos para a superexploração dos trabalhadores comerciários, seja pela redução do valor da força de trabalho, seja pelo esgotamento prematuro da força físico-psíquica do trabalhador.

Na próxima seção abordaremos esta forma de flexibilização do trabalho no comércio.

2. Comerciários e suas formas de remuneração – as comissões como forma de flexibilização

O comércio é uma atividade milenar. Desde muito tempo os homens trocam mercadorias entre si para suprir suas necessidades. Segundo Huberman (1983) na Europa da Idade Média o comércio é intensificado profundamente, passando do escambo à troca de mercadorias pela via monetária e, sendo assim modificado e modifica também os modos de produção e de vida das pessoas. É o próprio comércio um dos principais fatores transformadores do modo de produção feudal no modo de produção capitalista ao incentivar a produção de excedentes para a comercialização.

No Brasil dos anos 2010 a 2018, o valor adicionado pelo comércio representou de 11 a 12% do PIB a preços de mercado¹ e além disso, cerca de 17 milhões de pessoas foram empregadas nesse setor entre 2012 e 2018, o equivalente a aproximadamente 20% do total de ocupados². Trata-se do segundo maior setor empregador de mão de obra no Brasil, atrás somente do setor de serviços, o que demonstra a sua importância para a economia, para os trabalhadores e também, em última instância, para a comunidade acadêmica.

Trata-se de um setor com extensas jornadas e baixos salários. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios do IBGE, no 2º trimestre de 2018, enquanto o rendimento médio dos trabalhadores no Brasil era de R\$ 2.128, no comércio, este valor era R\$ 1.747. Além do valor 18% inferior à média geral, outra informação da mesma pesquisa é que nada menos do que 28% dos trabalhadores do comércio trabalharam acima da jornada legal estipulada em 44 horas semanais no mesmo período.

Uma das peculiaridades dos trabalhadores comerciários que pode ajudar a entender o porquê desse quadro diz respeito às possíveis formas de construção de sua remuneração.

¹ IBGE. Sistema de Contas Nacionais Trimestrais.

² IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – Trimestral.

Nascimento (2008) afirma que o estudo do salário sem considerar o sistema político-jurídico em que se desenvolveu e se situa é incompleto e define o salário como a contraprestação do empregador paga periódica e diretamente em dinheiro ou espécie ao empregado pelo trabalho executado. Nessa definição caberiam salários fixos, comissões, porcentagens, gratificações, diárias para viagens e abonos.

No caso específico do comércio, o próprio autor relembra sua peculiaridade dizendo que “é frequente, nos empregos do comércio, a retribuição com base em percentuais sobre os negócios que o vendedor efetua, ou seja, o salário por comissão.” (Nascimento, 2008, p.125). No Brasil, ao menos desde 1943 com a Consolidação das Leis do Trabalho já havia previsão a possibilidade do pagamento por comissão ou por tarefa³, o que permite supor que sua prática é anterior a esse tempo.

Existem ao menos três tipos de comerciários quanto ao tipo de remuneração a quem fazem jus: o comerciário que percebe salário fixo, o comissionista puro e o comissionista misto.

Comissionistas puros são aqueles cuja remuneração é baseada exclusivamente a base de comissões. Isso significa que a remuneração dele é 100% variável. Oscila conforme o volume e o valor das vendas.

Já o comissionista misto tem uma parcela do seu salário fixa (geralmente o piso da categoria) e uma parte variável atrelada às comissões.

De modo geral, as Convenções Coletivas de Trabalho da categoria dos Comerciários preveem uma espécie de piso, denominado “garantia do comissionista”, que seria o valor mínimo a ser recebido por esses trabalhadores em caso de um mês de vendas muito fracas, seja por motivos conjunturais (crises econômicas, adversidades setoriais e locais específicas, etc.), seja por motivos de limitação do próprio trabalhador (afastamento do trabalho por motivos de saúde, etc.).

Não dispomos de dados recentes e que tratem desse recorte com precisão, mas em pesquisa feita pelo DIEESE em 2005 com os comerciários do município de São Paulo, constatou-se que 28% dos trabalhadores no setor tinham comissões como parcela remuneratória (DIEESE, 2007). No caso específico do varejo de eletroeletrônicos, é possível

³ Art. 457. Compreende-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário, não só a importância fixa estipulada, como também as comissões, porcentagens e gratificações pagas pelo empregador.

Art. 459. O pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a um mês, salvo no que concerne a comissões, porcentagens e gratificações.

Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-5452-1-maio-1943-415500-publicacaooriginal-1-pe.html>

que essa proporção seja ainda maior, dada a informação fornecida pelos trabalhadores de que todos os vendedores nas grandes redes são comissionistas puros.

É importante ressaltar, contudo, que o salário é um dos componentes da remuneração dos trabalhadores. No contrato de trabalho celetista brasileiro a remuneração dos trabalhadores pode ser dividida em várias parcelas remuneratórias podendo estas ser fixas e pagas de forma direta (salário-base, 13º salário, etc.), de forma indireta (vale-transporte, tíquetes refeição ou alimentação, etc.), e existem ainda parcelas variáveis (PLR, bônus, abonos, comissões, etc.). Nem todas essas parcelas remuneratórias são aplicáveis a todos os trabalhadores (DIEESE, 2000).

O mesmo autor aponta as seguintes justificativas empresariais para a adoção desta forma de remuneração:

- 1) Maior dedicação do trabalhador;
- 2) Remuneração do empregado conforme o seu esforço;
- 3) Favorecimento do trabalhador que tem interesse no resultado;
- 4) Remuneração dos trabalhadores mais ativos, hábeis e capazes conforme as suas qualidades.

Por outro lado, existem as seguintes críticas, sobretudo do ponto de vista dos trabalhadores comissionistas ou comissionados:

- 1) Maior número de conflitos trabalhistas;
- 2) A estipulação prévia do valor por cada unidade produzida é decidida unilateralmente pelo empregador;
- 3) Algumas verbas são pagas com base nas remunerações médias, sobretudo dos últimos 12 meses, quando se aplica, como por exemplo: 13º salário, adicional de férias, adicional de horas extras e etc. Todavia, há grande dificuldade em tirar médias no caso de interrupções do contrato de trabalho;
- 4) No caso dos trabalhadores que têm remuneração mista a parte variável nem sempre é computada na remuneração base para efeitos de cálculos salariais e para o cômputo da previdência, fundo de garantia e outras verbas atreladas ao salário base;
- 5) Esse tipo de remuneração força o trabalhador a exceder a sua capacidade de trabalho, em prejuízo da qualidade do próprio trabalho e, sobretudo, de sua saúde;
- 6) Em períodos de baixa de produção/vendas, como aqueles provocados por crises econômicas, como fazer com que o empregado produza o mesmo?
- 7) Não há provas de que os mais aptos são mais beneficiados em detrimento dos menos aptos;

Em suma, se por um lado as comissões configuram-se como um incentivo para o trabalho, por outro existem outros fatores que podem influir no rendimento de um trabalhador como sua saúde, seu estado de espírito e seu (des)contentamento com o serviço.

As comissões constituem-se como uma parcela remuneratória do tipo variável, não pela periodicidade, mas porque seu valor oscilará sempre dependendo das vendas intermediadas pelo empregado (Nascimento, 2008; p.130).

As remunerações do tipo variável ganham importância no Brasil a partir da estabilização da inflação ocorrida na década de 1990. Se anteriormente a rápida deterioração do poder de compra flexibilizava o custo com pessoal na contabilidade das empresas, com a eliminação desse mecanismo, a adoção de parcelas variáveis (tíquetes, abonos, participação nos lucros ou resultados, dentre outros) passa a cumprir essa função (DIEESE, 2000).

Se para as empresas a flexibilização da folha é importante para ajustar os custos à oscilação dos mercados, para os trabalhadores constituem-se num risco na medida em que, diferentemente das parcelas fixas, as variáveis podem ser pagas ou não.

No caso das comissões dos comerciários, em específico, sobretudo dos comissionistas puros, a própria remuneração oscila de acordo com a conjuntura econômica. Desta forma, os riscos do negócio, inerentes ao capital, são socializados com os trabalhadores.

Como já apontado anteriormente, esse tipo de remuneração faz com que os trabalhadores extrapolem as jornadas contratuais habituais e, no limite, permite que boa parte do trabalho dos comerciários nas lojas não seja sequer remunerado, uma vez que a comissão é oriunda exclusivamente do resultado consolidado em forma de vendas. Isso significa na prática que todo trabalho de atendimento, trocas, organização de mostruário e qualquer outra atividade que não se converta em venda, não será remunerada no caso do comissionista puro.

Adicionalmente, uma questão que geralmente é lembrada pelos trabalhadores é de que o reajuste salarial negociado pelos Sindicatos não é aplicável aos comissionistas, dado que o percentual das comissões não é negociado e que a própria comissão é fruto do valor do produto (variável sobre a qual os trabalhadores não têm ingerência) e o volume de vendas (variável sobre a qual a ingerência é limitada).

Desta forma, temos ao menos três das quatro modalidades de superexploração apontadas por Luce (2013): o aumento da jornada de trabalho, o aumento da intensidade do trabalho e o aumento do valor da força de trabalho sem aumento da remuneração. As duas primeiras atuam no fundo de vida e a última no fundo de consumo destes trabalhadores.

3. A (des)organização da vida dos comerciários no varejo de eletroeletrônicos ante a remuneração flexível no comércio

Nesta seção abordaremos a percepção que alguns dirigentes sindicais comerciários fazem a respeito da remuneração em forma de comissões. Parte do material foi coletado ao longo de três anos trabalhando na subseção do DIEESE no Sindicato dos Comerciários do Rio de Janeiro.

Este Sindicato tem uma história bastante peculiar. Após quase 50 anos no controle de uma mesma família, a Justiça do Trabalho faz uma intervenção no Sindicato, de modo a destituir a antiga direção - acusada de desvio de recursos da categoria em benefício próprio - e convocar novas eleições para a direção do Sindicato. Nesse processo vence a Chapa “A hora da mudança”, formada majoritariamente por comerciários ligados à Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB). Poucos meses após a posse dessa direção, os trabalhos nessa subseção são iniciados.

Essa experiência permitiu uma grande troca de informações não só com os sindicalistas, como também com a categoria, a partir da presença em assembleias e eventos denominados de “Sindicato dá o papo”, em que os dirigentes e assessores se deslocavam até grandes centros comerciais para ouvir a categoria de modo a formular as pautas de reivindicações tendo em vista as campanhas de negociação coletiva.

Além disso, foram feitas em abril de 2017, entrevistas com quatro dirigentes sindicais oriundos de três diferentes lojas eletroeletrônicas, a partir de um roteiro semiestruturado que permitisse abordar questões pré-definidas e outras não inicialmente previstas no escopo da investigação.

Descreveremos os resultados organizados em tópicos temáticos a seguir:

3.1. Comissões

Num primeiro momento a remuneração em forma de comissões não é vista como um problema em si. De certo modo, os vendedores relatam orgulho e satisfação pessoal no atingimento de metas e também pelo poder de persuasão que exercem quando conseguem vender algum produto.

As questões começam a surgir com o questionamento a respeito de todo o trabalho que é feito de atendimento ao cliente, que “tomam o tempo” que poderia ser gasto na execução de uma venda e também sobre uma certa estagnação das remunerações. Além disso, o reajuste negociado pelos Sindicatos laborais e patronais nas Convenções Coletivas de Trabalho não abrangem os trabalhadores comissionistas, dado que a comissão é um produto relacionado ao o preço da mercadoria e quantidade de mercadorias vendidas.

Alguns trabalhadores relatam que recebem mais ou menos o mesmo valor mensal há mais de dez anos, por exemplo.

Há ainda questões relacionadas ao pós-venda e a transparência das informações. Em algumas empresas se há problemas na entrega e na montagem do produto e o cliente deseja o estorno da compra, a comissão também é estornada do vendedor, ainda que seu trabalho tenha sido impecável. Além disso, como a comissão geralmente é paga após o recebimento do produto pelo cliente, alguns alegam que não há transparência em relação à divulgação das datas da entrega aos vendedores, o que implica em retardamento no recebimento do dinheiro.

Outra questão importante está relacionada à financeirização do comércio com a venda a crédito ou no crediário. Com a crise e o endividamento das famílias, bem como a dificuldade em comprovar renda, está havendo uma retomada do crediário da loja enquanto forma de pagamento. As compras no cartão de crédito da empresa ou no carnê tem um preço final maior do que o preço do produto à vista. Ainda assim, a comissão do comerciário é calculada apenas sobre o preço do produto à vista desconsiderando eventuais ganhos da empresa com os juros e outros encargos financeiros calculados sobre o produto nesta modalidade de compra.

É esperado deste comerciário, muitas vezes, que ele venda um serviço financeiro, além do produto em si. Não apenas isso, mas por conta às vezes de documentos falsos a loja acaba não recebendo o pagamento, e, portanto, esse trabalhador também tem sua comissão descontada. Porém nenhuma dessas empresas fornece qualquer treinamento ou qualificação profissional para o comerciário atuar numa função que seria bancária e não típica de comércio.

3.2. Resistências

Algo que não constava no escopo inicial do roteiro, mas que apareceu nas conversas foram as estratégias de resistência adotada a essas formas de flexibilização e superexploração do trabalho.

Um exemplo foi mencionado como “o cair da ficha”, ou seja, quando o trabalhador percebe que a meta é inalcançável, a relação com o próprio ofício é alterada e estratégias de resistência acabam surgindo.

Alguns exemplos foram citados como o uso do atestado médico para “garantir o mês” aliviando a meta individual; o trabalho “mal feito”, isto é, quando o vendedor atende de qualquer jeito, usando de argumentos muitas vezes não verdadeiros, o que pode implicar no cancelamento da venda posteriormente; e, talvez o mais importante porque contraria o argumento patronal para a adoção da remuneração baseada nas comissões, que é a

redução do estímulo em procurar vender mais. Os vendedores afirmam que ao bater sua média, não se sentem estimulados a vender mais, muitas vezes por considerar que não seja sequer algo possível.

São ações, atitudes e comportamentos resultantes de uma leitura da realidade muitas vezes não sistematizada, mas que pesa no cotidiano dos trabalhadores e de suas famílias.

Considerações finais

As diversas formas de flexibilidade afetam a vida dos trabalhadores seja porque interferem no seu poder de compra, seja porque mexem no tempo à disposição para o trabalho ou disponível para suas atividades pessoais.

No caso específico do comércio, uma dessas formas é o pagamento por intermédio de comissões. No caso específico dos vendedores no comércio varejista de eletroeletrônicos, praticamente todos, segundo os relatos dos próprios trabalhadores, são comissionistas puros, o que significa que sua remuneração é totalmente flexível variando conforme os resultados das vendas.

Essa estrutura remuneratória totalmente flexível tem implicações na jornada dos trabalhadores, geralmente aumentando não só a jornada em termos absolutos como a própria intensificação do trabalho. O risco do negócio, inerente à atividade capitalista, é compartilhado com esses trabalhadores. Não à toa, o trabalho no comércio é caracterizado por jornadas muito extensas e remunerações muito baixas.

Desta forma, consideramos que o pagamento em forma de comissões é um mecanismo para a superexploração dos trabalhadores comerciários, seja pela redução do valor da força de trabalho, seja pelo esgotamento prematuro da força físico-psíquica do trabalhador.

Isso não é algo que passa despercebido na pele dos vendedores. De forma resumida, podemos dizer que foram apreendidas as seguintes informações a partir de seus relatos:

- 1) Os vendedores do varejo de eletroeletrônicos são quase sempre comissionistas puros, ou seja, são remunerados exclusivamente a base de comissões. Qualquer outro tipo de trabalho, como atendimento, por exemplo, não é remunerado, já que não se trata de uma comissão sobre a venda;
- 2) A comissão em si não é vista como um problema. Foi mencionado inclusive uma sensação de satisfação pessoal e orgulho pelos resultados alcançados com o atingimento das metas;

- 3) Há tentativas de resistência. Desde o convencimento que a compra pela internet por não ser bem-sucedida até o limite de trabalhar até fazer a sua média, de forma que as comissões não necessariamente estimulam os vendedores a produzir mais do que aquilo que é considerado possível dentro de determinada realidade.

Se a flexibilidade enquanto construção teórica se apresenta em relação aos tempos destinados a atividade laboral, essa estrutura remuneratória atua de forma direta na duração e na organização do tempo desses trabalhadores.

Trata-se de um mecanismo de superexploração da força de trabalho porque atua sobre o seu fundo de consumo e sobre o seu fundo de vida, conforme proposta preconizada por Luce (2013) e que reorganizam os tempos de trabalhadores, de modo que se o tempo para o comércio está cada vez mais flexível podendo ser qualquer tempo, o tempo dos trabalhadores comerciários é cada vez mais apropriado pelo trabalho.

Bibliografia

ALBERTIN, Alberto Luiz. Modelo de comércio eletrônico e um estudo no setor bancário. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 39, n. 1, p. 64-76, Mar. 1999.

DAL ROSSO, Sadi. *O Ardil da Flexibilidade, os trabalhadores e a teoria do valor*. 1. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017. v. 1. 286p.

DIEESE. *A reestruturação produtiva no comércio*. Estudos setoriais nº 10. São Paulo, dezembro de 1999.

DIEESE. Remuneração variável e metas. In: *Pesquisa DIEESE. Um balanço da participação dos trabalhadores nos lucros das empresas 1996-1999*. São Paulo, n. 16, p. 33-39, jan. 2000.

DIEESE. *Perfil dos comerciários do município de São Paulo*. São Paulo, 2007. Disponível em <https://www.dieese.org.br/livro/2007/perfilComerciarriosMunicipioSP.pdf>

DIEESE. *Redução da jornada de trabalho: uma luta do passado, presente e futuro*. Nota Técnica n. 87, abril de 2010.

DIEESE. Processo de mudança da jornada de trabalho em alguns países selecionados. Nota Técnica n. 91, setembro de 2010.

HUBERMAN, Leo. História da Riqueza do Homem. Biblioteca de Ciências Sociais. Rio de Janeiro: Zahar Editora. 16ª edição. 1983.

IPEA. Vendas on-line no Brasil: uma análise do perfil dos usuários e da oferta pelo setor de comércio. Comunicados do IPEA nº 95. Brasília, 2 de junho de 2011

LUCE, Mathias Seibel. A superexploração da força de trabalho no Brasil: evidências da história recente. In: ALMEIDA FILHO, Niemeyer. (Org.). Desenvolvimento e dependência. 1ed. Brasília: IPEA, 2013, v. , p. 145-165.

MARX, Karl. O Capital. Livro 1: o processo de produção do capital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MATTEI, Lauro. Teoria do valor-trabalho: do ideário clássico aos postulados marxistas. Ensaio FEE, Porto Alegre. V. 24, n. 1, p. 271-294. 2003

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Salário : conceito e proteção. São Paulo – SP. LTr. 2008.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO COMÉRCIO. El comercio electrónico, el desarrollo y las pequeñas y medianas empresas. Comité de Comercio y Desarrollo. WT/COMTD/W/193. 14 de febrero de 2013.

SENNETT, Richard. A corrosão do caráter: o desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo. Rio de Janeiro: Best Bolso, 2016, 2ª ed.