

VII Congresso Latino-Americano de Estudos do Trabalho.  
O Trabalho no Século XXI. Mudanças, impactos e perspectivas.

**GT 13 - Trabalho imaterial e suas configurações na “nova economia”**

**“A “pejotização” dos trabalhadores no setor da informática no Brasil:  
precarização ou superação da relação de emprego?”**

Mathilde Mondon Navazo

Doutoranda no Programa de Pós-Graduação de Sociologia, IFCH, UFRGS, sob a orientação de Cinara Lerrer Rosenfield e no Centro de Estudos Europeus da Sorbonne Nouvelle, Universidade Paris III, sob a orientação de Patrick Dieuaide.

## **“A “pejotização” dos trabalhadores no setor da informática no Brasil: precarização ou superação da relação de emprego?”**

Resumo simples:

Desde os anos 1980 emergiu uma categoria híbrida de trabalhadores que colocam-se numa zona cinzenta entre emprego assalariado e trabalho autônomo: os trabalhadores autônomos economicamente dependentes (TAEDs). Eles são juridicamente autônomos, mas de fato dependem de um único cliente para auferir a maior parte da sua renda. No setor da TI, o desenvolvimento dessa forma de trabalho foi favorecido pela adoção da Lei do Bem, em 2005.

A partir de entrevistas exploratórias realizadas com webdesigners e programadores, pretende-se ver se essa forma de contratação dá lugar a uma precarização dos trabalhadores e pode ser considerada um assalariamento disfarçado, ou se responde a um desejo dos mesmos de sair da CLT para melhor valorizar as suas competências e gozar de uma autonomia maior.

Os resultados provisórios mostram que a “pejotização” dos profissionais entrevistados resulta de uma imposição por parte da empresa, e não aumenta a sua autonomia. No entanto, observa-se uma apropriação do estatuto de PJ que leva os trabalhadores de TI a achar vantajosa e adotar essa forma de contratação para trabalhos futuros.

## **“A “pejotização” dos trabalhadores no setor da informática no Brasil: precarização ou superação da relação de emprego?”**

### **1. Objeto: os trabalhadores de TI como exemplos de TAEDs no Brasil**

Desde os anos 80, o fim do modelo fordista de produção de massa, a intensificação da concorrência internacional e a difusão das tecnologias de informação e de comunicação deram lugar a uma diversificação das relações de trabalho, em empresas procurando a redução dos custos e uma maior flexibilidade. Entre as formas de trabalho atípicas que emergiram, pode-se apontar uma categoria híbrida de trabalhadores, chamados de trabalhadores autônomos economicamente dependentes (TAED). Estes últimos são trabalhadores juridicamente autônomos, que de fato dependem de um único cliente para auferir a maior parte da sua renda, conforme a definição dada pela Comissão europeia<sup>1</sup>. Existe então uma tensão entre a sua autonomia formal, e a sua dependência econômica em relação a um cliente único ou principal. Esses trabalhadores podem também estar integrados na estrutura tomadora dos seus serviços, exercendo a sua atividade no local da empresa ou usando o material do seu cliente, como foi assinalado pela OIT (2003) e pela Fundação de Dublin (2002).

No Brasil, estima-se que em 2009 quase 3,5% da população ocupada pertencem a essa categoria, a partir de dados coletados em seis regiões metropolitanas. Contrariamente ao preconceito de que o trabalho autônomo economicamente dependente constituiria uma situação transitória no mercado de trabalho, observa-se que o vínculo que une o TAED ao seu cliente é quase tão perene quanto o do assalariado com carteira assinada do setor privado (49 meses, contra 54 meses na média)<sup>2</sup>.

Embora no Brasil não exista um estatuto específico para os trabalhadores autônomos economicamente dependentes (ao contrario da Itália ou da Espanha, por exemplo), o desenvolvimento dessa categoria, particularmente entre os trabalhadores qualificados, está sendo favorecido pelo artigo 129 da Lei do Bem, n. 11.196, de 21.11.05: em virtude dessa lei, a contração de uma Pessoa Jurídica (PJ) para prestar serviços intelectuais

---

<sup>1</sup> Comissão das comunidades europeias (2006), Modernizar o direito do trabalho para enfrentar os desafios do século XXI, Livro verde, COM(2006) 708 final, Bruxelas, 22.11.2006, p. 12

<sup>2</sup> DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIOECONÔMICOS (2010)

(científicos, artísticos ou culturais) favorece o cliente, outorgando vantagens na contribuição previdenciária, e uma redução do imposto de renda a ser pago. Desde 2005, assiste-se então a uma “pejotização” da relação de trabalho quando se trata da prestação de um serviço intelectual a uma empresa.

Nesse contexto, resolvi, para estudar essa categoria híbrida específica que são os TAEDs, focar a minha pesquisa sobre uma profissão que esteja abrangida pela Lei do Bem: dediquei esse estudo aos TAEDs que trabalham na área de TI como webdesigners ou programadores web.

## **2. Objetivo:**

A emergência da categoria dos TAEDs ilustra a diversificação crescente dos modos de contratação da mão de obra que teve lugar nos últimos trinta anos e pode ser considerada emblemática de um processo mais geral de *hibridização* que deu lugar, particularmente nos países industrializados, a um embaralhamento das fronteiras entre formas de trabalho consideradas até então como imutáveis (Azais, 2011). O fato de esses trabalhadores acumularem características do assalariamento e do trabalho autônomo os coloca então numa *zona cinzenta* do mercado de trabalho (Supiot, 1999; Perulli, 2003), marcada por uma grande indeterminação.

Ora, quando se trata de analisar a situação concreta desses trabalhadores, tende-se a opor de um lado os TAEDs pouco qualificados que estariam mais próximos de uma situação de assalariamento disfarçado, associada a uma grande precariedade, e do outro lado os TAEDs que teriam escolhido o estatuto de autônomo para valorizar competências especializadas e não precisariam das proteções conferidas pelo direito do trabalho. Essa dicotomia está bem restituída por Marques de Lima (2007, p. 63): “A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – está no limbo: o hipossuficiente não a alcança, por isso moureja na informalidade. O profissional, que é o trabalhador intelectual e bem situado no mercado, não a quer”.

Nesse contexto, me proponho tentar caracterizar a situação dos TAEDs da área de TI, situando-os entre o que poderia ser visto como dois polos: os trabalhadores pouco qualificados, precarizados, que padecem da transferência dos riscos do empregador para o trabalhador (Appay, 2005) de um lado, e os “experts” (Boltanski, 1999) ou “virtuosos”

(Zimmermann, 2010) que teriam escolhido aceder ao estatuto de PJ para sair do marco rígido do assalariamento do outro. De fato, a posição dos webdesigners e programadores não é nada óbvia: se, pelas competências específicas que eles mobilizam no marco das suas atividades, esses trabalhadores aproximam-se dessa figura do expert, no entanto eles não chegam a ser trabalhadores cognitivos no sentido de Colletis e Dieuaide (2008), já que a temporalidade do trabalho deles continua sendo mensurável.

### **3. Metodologia**

A metodologia escolhida, para a coleta de dados, consiste em entrevistas semi-estruturadas com TAEDs que exercem uma atividade como webdesigner ou programador web na região metropolitana de Porto Alegre. Para enriquecer a análise serão levadas em conta entrevistas realizadas com clientes ou responsáveis de recursos humanos desses trabalhadores.

Estando ainda na fase exploratória do meu estudo de campo, apresentarei abaixo mais pistas de análise do que resultados consolidados. Essas hipóteses serão ou não demonstradas no decorrer das entrevistas a serem realizadas nos próximos meses.

### **4. Resultados provisórios**

#### Os TAEDs: uma situação imposta por empresas preocupadas com a redução dos custos

Uma primeira evidência empírica: nenhum dos TAEDs entrevistados escolheu aceder ao estatuto de PJ, e o fato de eles abrirem uma empresa não deu lugar a uma autonomia maior no dia-dia da atividade deles. De fato, a iniciativa foi das empresas, que colocaram os entrevistados na frente da alternativa seguinte: ou eles eram demitidos, ou eles se tornavam PJ e continuavam trabalhando naquela empresa. Eles sabiam que a decisão da gestão de recursos humanos resultava de uma vontade de reduzir os gastos, e não ficava claro para eles o que essa mudança iria implicar em termos de impostos a serem pagos, de burocracia a ser cumprida... Esses trabalhadores da área de TI se inscreveriam então na categoria dos autônomos “involuntários” segundo a tipologia estabelecida por Beaucage e Bellemare (2007).

Além disso, o fato de esses trabalhadores se tornarem PJ não impacta na autonomia operacional deles, já que as condições de trabalho não mudam: eles continuam trabalhando no local da empresa, tendo que cumprir horários determinados e justificar atrasos ou ausências eventuais. Um dos entrevistados afirmou: *“não mudou nada, continuei sendo subordinado, com obrigações de um empregado normal”* (Ricardo<sup>3</sup>, 30 anos). E a descrição que eles fazem do seu trabalho os aproxima mais dos trabalhadores neo-taylorianos do que dos trabalhadores cognitivos, segundo a tipologia estabelecida por Colletis e Dieuaide (2008), como demonstra o trecho de entrevista seguinte:

“Estando dentro de uma empresa, de uma agência, é uma coisa meio fordista assim, sabe, tu senta no teu cubículo, bota os fonezinhos e trabalha o dia inteiro. (...) Principalmente falando em publicidade, se tem uma ideia muito romântica, eu acho, do que o cara senta e fica fazendo brainstorming. (...) Na verdade, nessas agências, a coisa é bem segmentada, tu chega lá e tu tem uma pilha de coisas para tu resolver, e tu tem que resolver (...) não tem muito essa coisa da inspiração.” (Ricardo, 30 anos)

Esses primeiros elementos deixam então os entrevistados mais próximos do primeiro polo identificado, dos TAEDs que foram obrigados a aceder à autonomia formal para reduzir os custos da empresa muito mais do que para adequar melhor o estatuto deles a uma atividade que requer autonomia e criatividade.

No entanto, as entrevistas realizadas nos levam a nuançar essa representação, já que se observa uma apropriação do estatuto de PJ por parte dos TAEDs que os leva a achar vantajosa essa forma de contratação.

#### Uma apropriação do estatuto que torna a PJ vantajosa

Primeiro, o fato do estatuto de PJ excluir os entrevistados das proteções da CLT não parece ser um problema para eles, dado que, quando eles trabalhavam com carteira assinada, muitos dos seus direitos trabalhistas já não estavam sendo cumpridos: vários trabalhadores me contaram assim que trabalhavam doze horas por dia em vez de oito, e não conseguiam nunca recuperar as horas acumuladas no banco de horas, nem tirar as férias as quais eles tinham direito por causa da carga elevada de trabalho, o que eles consideravam ser “injusto”.

Mas o motivo principal pelo qual eles foram levados a achar vantajoso trabalhar como PJ tem a ver com a sua resistência ao pagamento de impostos, e a sua desconfiança a

---

<sup>3</sup> Os nomes dos entrevistados são fictícios.

respeito do sistema público de proteção social: por exemplo, um dos entrevistados me disse que não confiava na aposentadoria por tempo de contribuição, e outro, relatando acerca do roubo do seu bloco de notas fiscais, reclamava de ter sido obrigado a pagar uma multa a prefeitura.

“Acho assim que a gente paga imposto muito alto, sabe, é meio absurdo. (...) A prefeitura não garante a minha segurança nas ruas, sabe, e ainda sim eu sou roubado e eu tenho que pagar por isso! (...) Honestamente, preferia pegar assim um vagabundo da rua e “tá, leva esses dois mil” sabe, pô, tu dá para a prefeitura, tu não sabe em que que vai ser empregado... a minha segurança na rua não vai melhorar” (Ricardo, 30 anos).

Nesse contexto, os TAEDs preferem ganhar mais dinheiro líquido, como é o caso quando eles tornam-se PJ (comparando com a remuneração que recebiam com carteira assinada), e ficar responsável pela antecipação dos seus imprevistos profissionais:

“Geralmente as empresas pagam mais para isso, pagam mais para ter PJ... Pagam a mais porque não precisam pagar impostos para o governo, então em vez de pagar para o governo, pagam para ti. Então como eu sei coordenar as minhas rendas e então organizar isso diretinho, para mim é melhor ter o dinheiro na mão do que ter que resgatar quando eu for demitido no FGTS ou coisa do tipo, então para mim é mais rentável.” (Cristiano, 28 anos)

Outro entrevistado valorizou também o fato da remuneração anual ser melhor repartida, trabalhando como PJ, do que trabalhando com carteira assinada, tendo que esperar o fim do ano para receber o décimo terceiro salário. Nesse sentido, os TAEDs entrevistados enxergam a sua situação como vantajosa.

Aliás, vale a pena resgatar que, para alguns dos entrevistados, foi o acesso ao estatuto de PJ, ou seja, a criação da empresa impulsionada pelo empregador, que os levou a pensar em trabalhar como autônomos mesmo, atendendo vários clientes. Assim, os TAEDs se apropriam do discurso comum sobre a “realização de si mesmo” e acabam vendo o seu estatuto de PJ como um elemento facilitador do desenvolvimento de uma atividade verdadeiramente autônoma, como um primeiro passo em direção à saída das relações de subordinação: assim sendo, a sua autonomia formal parece contribuir a reforçar a autonomia identitária desses trabalhadores (Rosenfield, 2011).

#### Uma pergunta ainda a ser respondida: uma segurança dos TAEDs fora da CLT?

Já que, no caso dos TAEDS, a “troca fundadora entre dependência econômica e segurança social” característica do contrato de trabalho está quebrada (Supiot, 1999), valera a pena questionar-se sobre o grau de vulnerabilidade dos entrevistados. Ora, os

TAEDs que encontrei parecem sentir-se seguros em relação a sua carreira profissional: seria interessante, num segundo tempo, analisar melhor os elementos constitutivos dessa segurança fora das proteções trabalhistas.

## 5. Bibliografia principal:

Appay, B. (2005). *La dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisation*: Paris, L'Harmattan, Collection Logiques Sociales.

Azais, C. (2003), « Formes de mise au travail, hybridation et dynamique territoriale », *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, 3, 379-394.

Beaucage, A., & Bellemare, G. (2007). « La diversité du succès des travailleurs autonomes », *Recherches sociographiques*, 48, 2, 11-36.

Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*: Paris, Gallimard.

Colletis, G. & Dieuaide, P. (2008): « Travail, compétences et nouvelle centralité du rapport salarial ». In COLLETIS, G. ; PAULRE, B., *Les nouveaux horizons du capitalisme. Pouvoirs, valeurs et temps*, Economica, p. 99-124.

Marques de Lima, F. M. (2007). “A prestação de serviço sem vínculo de emprego - Lei nº11.196/05: o retorno ao princípio da autonomia da vontade”, *Revista do Tribunal Regional de Trabalho da 22ª região*, 4(nº1, janv-dez), 63-86.

OIT (2003), *The scope of the employment relationship*, International Labour Conference, 91st session 2003, Report V.

Pedersini, R. (2002), '*Economically dependent workers*', *employment law and industrial relations*, European industrial relations observatory online, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, 14 juin.

Perulli, A. (2003), *Travail économiquement dépendant / parasubordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques*, Étude pour la Commission européenne.

Rosenfield, C. L.; Alves, D. (2011), “Autonomia e Trabalho informacional: o Teletrabalho”, *Dados*, Rio de Janeiro, v. 54, p. 207-233.

Supiot, A. (1999). *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*: Rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion.

Zimmermann, B. (2011). *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*: Paris, Economica.