

TRAJETÓRIAS DE TRABALHADORES SOB A MODALIDADE DE PESSOA JURÍDICA: SITUAÇÃO DE TRABALHO E IDEAL DE PROFISSIONAL INDEPENDENTE

BERENICE DE LEMOS SILVA SALVADOR¹; PEDRO ROBERTT²

¹Universidade Federal de Pelotas - berenicelemossalvador@gmail.com

²Universidade Federal de Pelotas - probertt21@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo central analisar as transformações ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, tendo como proposta compreender os novos arranjos contratuais de trabalho, ou mais especificamente, de que maneira estão sendo institucionalizadas as novas formas de contratos de trabalho no período mais recente. Para isso, analisam-se: o auto-empresendedorismo, as modalidades como a MEI¹ (micro empreendedor individual) e os trabalhadores com Contratos de Pessoa Jurídica², que são cada vez mais frequentes e próximos à realidade do trabalhador. O recorte de análise é focado nas trajetórias individuais de alguns trabalhadores sob a modalidade de Pessoa Jurídica. Ainda são pouco discutidos na sociologia do trabalho, os fatores que determinam, que um trabalhador qualificado abra mão de todas garantias trabalhistas e opte por sua auto-gestão e auto responsabilidade em detrimento de sua segurança jurídica e social. Isto não nega que muitas vezes são as próprias empresas que levam o trabalhador a abandonar sua condição contratual subordinada e criar sua própria empresa, o que configura um modelo mais coercitivo de ingresso nessa modalidade contractual. Segundo ROSENFELD; ALMEIDA (2014), a discussão sobre as regras que regem o trabalho é amplamente discutida e questionável, em relação ao seu significado social. Para as autoras o aumento do autoempresendedorismo, pode ser compreendido; “tanto em termos de uma maior autonomia (subordinação e salários), quanto de uma autogestão de si que alivia o peso das proteções sociais” (ROSENFELD; ALMEIDA, 2014, p. 250). No trabalho que estamos levando adiante, para elaboração da dissertação de mestrado, buscamos incorporar a metodologia de Bernard Lahire (2004) e analisar os caminhos que determinados “atores sociais” (particularmente, trabalhadores sob a forma de pessoa jurídica) percorrem durante sua trajetória social e profissional. Assim como os fatores externos e ou familiares que o conduziram a tomar determinadas decisões e escolhas. Isso implica em lançar um olhar sociológico, não somente no que se refere às relações formalizadas e acordadas nas leis trabalhistas, mas especialmente, sobre a trajetória individual de cada trabalhador. Assim sendo, as questões que norteiam este estudo são: quais são os diferentes

¹ Mei- Micro Empreendedor Individual- é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. A Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008 criou condições especiais para que o trabalhador conhecido como informal possa se tornar um MEI legalizado. Disponível em: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>, Acesso em: 14/6/2016.

² Pessoa Jurídica- Conforme consta na Dissertação de ORBEM (2014 p.70-71): “Assim, a prática da pejetização veio se tornando uma imposição do empresariado, que acredita em uma escala de custos do trabalho, estando o emprego no topo da pirâmide, depois o autônomo e por fim a contratação de serviços prestados por empresas, isto é, uma pessoa jurídica prestadora de serviços, que acaba tendo o menor custo direto, pois como o contrato é interempresarial, não gera direitos trabalhistas e recolhimentos previdenciários para o tomador de serviços”.

capitais e disposições, que os indivíduos mobilizam na sua atividade contractual como pessoas jurídicas? Ou ainda, quais relações se verificam entre capitais e disposições e um determinado ideal de profissão independente na sua atividade como empresa individual? Concretamente, o problema de pesquisa consistirá em observar as relações estabelecidas no tema entre pessoas que trabalham, em diversas atividades, sob a modalidade de Pessoa Jurídica, na cidade de Pelotas e proximidades. De acordo com BOLTANSKI; CHIAPELLO (2009) foram as transformações advindas com a reestruturação produtiva que originaram várias formas de novos empregos, que se multiplicaram de diversas maneiras e em diversos setores, bem como a difusão das subcontratações, onde, através dos novos arranjos, foram criadas novas estratégias, que se utilizam das possibilidades oferecidas pelas normas jurídicas. Desta maneira, são dribladas as coerções do direito do trabalho e do emprego formal, isto é o emprego com contrato por prazo indeterminado, com todas as características a ele associadas. Segundo ROBERTT (2012), todas essas transformações no mundo do trabalho, seriam profundas e permanentes, bem como o aparecimento de novas categorias que surgiram com o intuito de ressaltar as mudanças técnicas e organizacionais que se procederam. Entre as novas noções que apareceram, estão as de “[...] de envolvimento, de novos regimes de competência ou de mobilização dos trabalhadores, de polivalência e de multifuncionalidade” (ROBERTT, 2012, p. 96). Como parte da sustentação teórica deste trabalho é imprescindível a utilização dos conceitos e metodologias dos autores BOURDIEU (2004) e LAHIRE (2004), possibilitando compreender de que forma as escolhas, preferências, expectativas, coerções, disposições e representações dos trabalhadores podem estar correlacionados com sua trajetória de pessoa jurídica. BOURDIEU (2004) argumenta que no próprio mundo social existem estruturas e não somente no sistema simbólico (linguagem, mito, etc.). Independente da consciência, ou até mesmo da vontade dos agentes, as estruturas objetivas são capazes de orientar ou coagir suas práticas e representações. LAHIRE (2004) propõe um modelo teórico, a partir da possibilidade de prever a forma de como os indivíduos podem agir em sociedade, através das influências sociais que são incorporadas ao longo de suas trajetórias. Ao construir os perfis culturais individuais, o autor está propondo um trabalho em escala individual, onde é possível entender a posição do indivíduo em sociedade, através de suas múltiplas influencias sociais, as quais orientam as suas ações e escolhas.

2. METODOLOGIA

Escolha da metodologia de pesquisa, proposta por BERNARD LAHIRE (2004), que foi utilizada em suas pesquisas, que compõem seu livro: *“Retratos sociológicos”*. Este dispositivo tem como objetivo principal avaliar em que medida algumas disposições sociais são ou não transferíveis de uma situação para outra, tem um maior grau de heterogeneidade ou de homogeneidade e são incorporadas pelos atores sociais ao longo de sua trajetórias de vida. Toda revisão bibliográfica realizada no decorrer desta pesquisa irá contribuir para a construção das categoria de análise da pesquisa qualitativa. Será elaborado um roteiro semi-estruturado para as entrevistas. Os entrevistados serão trabalhadores que possuem contratos de Pessoa Jurídica e trabalham em alguma empresa do Rio Grande do Sul (metade sul). Após a coleta de dados, os dados serão transcritos e analisados de acordo com a proposta teórica indicada.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a revisão bibliográfica e a análise de dados, é possível chegar alguns resultados e conclusões preliminares. Todas as transformações ocorridas, com a reestruturação produtiva e do capital, levaram ao surgimento de novos arranjos contratuais como terceirização, sub-contratação, MEI, Pejotização, etc.. Entre tais transformações podem se enumerar: o uso mais flexível da força de trabalho, por parte das empresas para se manter atuantes no mercado; a diminuição dos encargos trabalhistas para manter ou aumentar os lucros e a necessidade dos trabalhadores em se manter ativos no mercado de trabalho.

Do lado das trajetórias individuais, os trabalhadores que adotam esse tipo de contratos, são levados por dois motivos: ou são pela coerção (quando a empresa faz um acordo) ou por autonomia (nos casos em que dispõem de certos capitais culturais e econômicos).

4. CONCLUSÕES

Como conclusão primária para este trabalho, podem-se traçar alguns aspectos relevantes: com a reestruturação produtiva, no Brasil, nas relações entre empresas, com a multiplicação das terceirizações e nas relações de trabalho. Com uma concorrência mundial mais acirrada, as empresas buscam novas formas de contratos de trabalho para minimizar seus custos e assim, aumentando o seu lucro, gerando um impacto direto na força de trabalho. No caso concreto deste estudo, os trabalhadores que são levados ao contrato de Pessoa Jurídica, através da coerção empresarial, são movidos em primeiro lugar para se manter no trabalho (medo do desemprego), assim como, não levam em consideração as perdas dos direitos trabalhistas, e sim, o aumento do salário que vão receber. Já os trabalhadores que adotam essa modalidade de uma forma mais autônoma possuem, na maioria dos casos, um formação mais elevada, e durante a sua trajetória escolar tiveram maior acesso a cursos profissionalizantes, faculdades, cursos de línguas estrangeiras e pós graduações.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOLTANSKI, L; CHIAPELLO, É. **O Novo Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, P. **Coisas Ditas**. São Paulo. Brasiliense, 2004.

LAHRIRE, B. **Retratos Sociológicos**: disposições e variações individuais. Porto Alegre, Artmed, 2004.

ROBERTT, P. **O Trabalho de Uma Época de Pós-Reestruturação**. In: RODRIGUES, L.; SPOLLE, M. (Org). Sociologia: Conexões Pertinentes. Pelotas: Editora e Gráfica Universitária, 2012. P. 95-113.

ROSENFELD, C.; ALMEIDA, M. Contratualização das Relações de Trabalho: embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho. **Revista Ciências Sociais Política % Trabalho**: Bahia, nº 41, p. 249-276, out/2014.