

## **CONTRATUALIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: embaralhando conceitos canônicos da sociologia do trabalho**

### **CONTRACTUALIZATION OF LABOR RELATIONS: *jumbling traditional concepts in sociology of labor***

---

Cinara L. Rosenfield

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul*

Marilis L. de Almeida

*Universidade Federal do Rio Grande do Sul*

#### **Resumo**

As diferenciações e a heterogeneidade de combinações que assumem o trabalho e emprego apontam o embaralhamento de concepções de dois binômios tradicionais na área: assalariamento e independência, formal e informal. Este processo desafia a criação e/ou compreensão de novos conceitos no âmbito da sociologia do trabalho. O presente estudo propõe a noção de contratualização das relações de trabalho, aqui entendida como um processo de transferência de relações de tipo salariais (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT) e de relações de trabalho informais para relações de trabalho de tipo contratual (código civil), a fim de refletir sobre o potencial explicativo deste conceito na compreensão do fenômeno. Empiricamente, este processo é observável na recente institucionalização do autoempreendedorismo, entendido como o acesso e reconhecimento, tanto legal quanto simbólico, do trabalho independente. Socialmente, vemos estabelecer-se o valor moral da autonomia, que se reproduz em variadas formas discursivas pertinentes ao trabalho.

**Palavras-chave:** autoempreendedorismo, contratualização das relações de trabalho, binômio assalariamento-independência, binômio formal-informal.

#### **Abstract**

Distinct and heterogeneous combinations of work and employment point out the jumbling of conceptions of two traditional binomials in the field: wage earning/independence and formal/informal. The process challenges creation and/or understanding of new concepts in sociology of labor. This study proposes the idea of contractualization of labor relations, understood here as a process of changing wage-based relations (CLT, Brazil's Labor Laws) and informal labor relations into contract-based labor relations (the Civil Code) in order to reflect on the explanatory potential of that concept to understand the phenomenon. Empirically, the process is seen in the recent institutionalization of self-entrepreneurship, understood as access to and recognition of independent labor, both legally and symbolically. Socially, we

witness the establishment of the moral value of autonomy, which reproduces itself in several discursive forms regarding labor.

**Keywords:** self-entrepreneurship, contractualization of labor relations, wage earning/independence binomial, formal/informal binomial.

### **Introdução: entre o novo e o conhecido; algumas considerações sobre o significado do autoempreendedorismo**

A crítica ao assalariamento apresenta tendências contraditórias quanto ao seu significado social: a esquerda condena suas implicações em termos de subordinação, a direita critica o peso da proteção social associada ao assalariamento. O aumento do autoempreendedorismo pode ser pensando tanto em termos de uma maior autonomia em relação à subordinação do assalariamento, quanto de uma autogestão de si que alivia o peso das proteções sociais. No entanto, a realidade empírica do autoempreendedorismo exige a reflexão a respeito do embaralhamento destas duas maneiras polarizadas de abordar o fenômeno.

O autoempreendedorismo é aqui compreendido como uma forma de trabalho que não mais coincide com uma forma de emprego, embora possa ser definido como um tipo de autoemprego. Isto porque diz respeito à passagem do trabalhador à condição de autoempreendedor, de maneira que o contrato de trabalho dá lugar a um contrato de prestação de serviço ou oferta de um produto próprio, sem as proteções tradicionais do direito do trabalho e dos direitos sociais típicos de um cidadão hipossuficiente em uma relação assimétrica por definição – tal qual a do trabalho assalariado. O autoempreendedorismo embaralha os tradicionais binômios de contraposição do mundo do trabalho, a saber, subordinação e autonomia, trabalho formal e informal, porque articula características de ambos os polos da oposição.

No que tange ao binômio subordinação e autonomia, o autoempreendedor possui características que o aproximam do trabalhador assalariado, uma vez que se mantém como trabalhador, pois depende fundamentalmente de seu trabalho, ainda que autônomo do ponto de vista legal. Por outro lado, a dependência do trabalhador em relação ao empregador é substituída por uma dependência em relação aos clientes e à dinâmica do mercado. A instabilidade decorre da fraqueza dos vínculos, que se dão no plano comercial, através de contratos entre duas partes detentoras de direitos, sem mecanismos específicos de apoio ao trabalhador tal qual nos contratos de trabalho assalariado.

O autoempreendedorismo se destaca como forma emergente de inserção pelo trabalho, na qual a relação de emprego é substituída por uma relação de trabalho, uma vez que se tornar empreendedor de si funciona como uma forma de distensão da relação de emprego. Não mais se trata de uma relação empregado-empregador,

mas trabalhador autônomo-demandante do trabalho. Evidentemente, nem todo empreendedor é um autoempreendedor. Nosso objeto restringe-se às formas de autoinserção no mercado de trabalho através de uma atividade autônoma, sem sócios, e, no máximo, com um empregado formal (os empregados informais não são passíveis de serem quantificados). A oposição entre independência-assalariamento é posta em xeque de maneira generalizada no mercado de trabalho, seja para o próprio trabalhador assalariado (ele é incitado a se tornar autônomo na execução do seu trabalho, mobilizando sua subjetividade, iniciativa e criatividade), seja para o trabalhador autônomo/independente (que se vê diante da exigência de fidelidade para com o cliente-demandante de trabalho). Configura-se, pois, uma relação de articulação ao invés de oposição entre autonomia e dependência (Supiot, 2000). É possível identificar um modelo dual, paradoxal e articulado: autonomia na subordinação e submissão na independência.

Outro binômio ainda cujo sentindo se torna difuso é o de trabalho formal e informal. A inserção do trabalhador assalariado, formal ou informal, no mercado de trabalho apresenta limites mais bem definidos: ou o trabalhador possui um contrato (ou carteira), e, portanto, é um trabalhador formal, ou, na sua ausência, caracteriza-se como trabalhador informal. Para o autoempreendedor, sua inserção no trabalho se dá via a atividade econômica por ele empreendida, podendo ter sua situação formalizada (registro da empresa através do Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas - CNPJ) ou não. Essa situação é difusa, já que isso não encerra sua relação com as fronteiras da formalidade e informalidade, pois nela podem-se combinar atividades econômicas formalizadas com atividades não formais, tornando a sua condição formal mutante, já que não é fixa nem definitiva, podendo oscilar entre ambas ou mesmo exercê-las simultaneamente. É o caso, por exemplo, do trabalhador que tem registro da sua empresa e pode ou não fazer uso de notas fiscais conforme a demanda do cliente, ou comprar notas fiscais de um colega para garantir a demanda de formalidade feita pelo cliente, ou ainda ter uma empresa formal que emprega trabalhadores assalariados informais.

O desafio posto talvez seja o de fugir à idealização e ao encantamento tanto do assalariamento como do trabalho autônomo e, para tal, observar (empiricamente) as formas por meio das quais o assalariamento e o autoempreendedorismo produzem (concomitantemente) dependência e independência, proteção e instabilidade, ainda que se manifestem por caminhos distintos. Vale retomar as observações de Supiot (2000), quando chama a atenção para o fato de que o trabalho independente pode servir para expulsar os trabalhadores pouco qualificados, em situação de precariedade, do âmbito do Direito do Trabalho e para liberar as capacidades de inovação e adaptação dos trabalhadores altamente qualificados e mais autenticamente autônomos.

Ainda que o autoempreendedorismo não seja uma novidade, uma vez que esta forma de inserção pelo trabalho sempre existiu, a diferença é o recente processo de institucionalização do autoempreendedorismo, através do qual o autoempreendedor encontra acesso e reconhecimento, tanto no âmbito legal quanto simbólico. Legalmente, é possível identificar políticas públicas voltadas a este fim (como a de Microempreendedor Individual (MEI), cuja prioridade anunciada é tirar da informalidade e tornar empreendedores aqueles trabalhadores tradicionalmente inseridos em nichos informais e desvalorizados do mercado de trabalho), bem como simplificações tributárias para os pequenos empreendedores (como o Super Simples).

O trabalho, especialmente o trabalho assalariado, constituiu-se historicamente como via de acesso a direitos, o indivíduo trabalhador acessava proteção oriunda de sua inserção laboral. Assim, o trabalho assalariado, para aqueles destituídos de riqueza, manteve-se como porta quase exclusiva para o acesso a uma certa institucionalidade e ao reconhecimento social. Ser trabalhador assalariado foi sempre uma busca não só por trabalho, já que este poderia ocorrer de outras maneiras, mas por acesso à cidadania. Dessa forma, a autoidentificação como trabalhador assalariado definia um lugar na sociedade, mesmo que pela sua ausência (nesse caso, permitindo acessar mecanismos de proteção, como o seguro-desemprego). O trabalho assalariado era, portanto, a porta de acesso, por excelência, ao reconhecimento social.

O autoempreendedor foi sempre uma categoria imprecisa, entre o por conta-própria, o autônomo e o biscoiteiro, extremamente heterogênea, abrigando desde trabalhadores em condições precárias de inserção, empurrados a esta condição pelas adversidades encontradas em suas trajetórias profissionais, até trabalhadores altamente qualificados que buscavam uma forma de inserção que lhes oportunizasse maiores ganhos (profissionais, pessoais e econômicos). Para estes últimos, o reconhecimento social se construía a partir de suas credenciais profissionais, enquanto que para os primeiros o autoempreendimento era vivenciado como ausência e exclusão. Em suma, em nenhum dos casos ser autoempreendedor constituía-se como porta de acesso ao reconhecimento simbólico e legal – tal qual o assalariamento –, em um caso porque desnecessário, uma vez que eram alcançados por outros caminhos, e, em outro, ainda que necessário, ausente por inexistir uma institucionalidade do autoempreendedorismo que permitisse definir locais de direito na sociedade.

A novidade reside na mudança deste quadro, uma vez que o autoempreendedorismo passa a gozar de reconhecimento social e legal, e consequentemente deixa de ser um não lugar. O crescimento do fenômeno do autoempreendedorismo, deste ponto de vista, além de expressar uma mudança nas formas de inserção pelo trabalho (como um deslocamento da Consolidação

das Leis do Trabalho - CLT para o regime de autônomo, ou o trabalho informal se legalizando através do MEI), representa o crescimento da identificação social do autoempreendedor, e esta forma de inserção pelo trabalho, que já existia, passa a ter visibilidade social, econômica e legal. A existência de uma denominação que logra definir e abrigar uma série de situações que anteriormente existentes, mas que eram enquadradas/rotuladas de outra forma, é uma expressão da sua institucionalização.

Nessa perspectiva, o crescimento do autoempreendedorismo não é explicado apenas como um processo conjuntural, típico de períodos de crise de emprego, no qual as pessoas expelidas do mercado de trabalho encontram no empreendedorismo de necessidade uma saída para viabilizar suas vidas. Ao contrário, permite entender o fenômeno inclusive nos períodos de melhora do mercado de trabalho e de retomada do crescimento do emprego assalariado formal, como é o caso do Brasil nos anos 2000. O autoempreendedorismo, ao lado do trabalho assalariado, passa a ser uma forma reconhecida de inserção via trabalho, reconfigurando as relações de trabalho, podendo ser a substituição de um pelo outro, mas também seu imbricamento. O fenômeno social de aumento do autoempreendedorismo se insere em um cenário que denominaremos de contratualização das relações de trabalho, apropriando-nos do termo usado por Supiot:

O fenômeno dito de contratualização não consiste pois absolutamente num refluxo da lei diante do contrato nem num recuo do dirigismo diante do *laissez-faire*. Longe de significar um retorno às origens contratuais do direito do trabalho, ele se exprime pelo surgimento de novos conceitos e novas técnicas jurídicas que visam a ultrapassar a oposição entre heteronomia e autonomia (Supiot, 2003, p. 62, tradução nossa).<sup>1</sup>

### **Autoempreendedorismo: políticas públicas e mercado de trabalho**

No Brasil, o autoempreendedorismo é um fenômeno tanto do mercado formal quanto do informal. Há trabalhadores que gerem suas pequenas empresas na total informalidade, há os que possuem CNPJ e atuam de maneira integralmente formal, há ainda os que combinam formalidade (com CNPJ e pagamento de tributos) com atuações informais, transitando entre estas duas condições conforme a conveniência e/ou a necessidade. Pesquisa realizada pelo *Global Entrepreneurship Monitor (GEM)*<sup>2</sup>, em 2012 – abrangendo 68 países –, entrevistou, no Brasil, 10 mil pessoas entre 18 e

1 No original, leia-se: “Le phénomène dit de contractualisation ne consiste donc nullement en un reflux de la loi face au contrat ni en un recul du dirigisme face au *laissez-faire*. Loin de signifier un retour aux origines contractuelles du droit du travail, il s’exprime par l’apparition de nouveaux concepts et de nouvelles techniques juridiques qui visent à dépasser l’opposition de l’hétéronomie et de l’autonomie”. Todas as traduções deste artigo são traduções livres das autoras.

2 Disponível em: <<http://www.gemconsortium.org/docs/download/2806>>.

64 anos, de todas as regiões, e apontou que a taxa total de empreendedorismo (TTE) no país é 30,2%, enquanto a média do conjunto dos demais 67 países pesquisados é de 20,6%, posicionando o Brasil no 10º lugar no ranking mundial. Além disso, indagados sobre o seu maior sonho, 50,2% dos brasileiros responderam “viajar pelo Brasil”, 48% “comprar a casa própria”, 43,5% “ter seu próprio negócio”. O empreendedorismo é um importante fenômeno no cenário brasileiro.

No entanto, os autoempreendedores permanecem atrelados de diferentes maneiras ao sistema salarial, seja de maneira direta (como, por exemplo, quando o cônjuge assalariado mantém a constância do rendimento, ou quando o autoempreendedor é terceirizado formal de grandes empresas) ou nas franjas/dobras do mercado de trabalho – entendidas como interstícios entre formas canônicas de trabalho, a fim de encontrar alternativas de inserção pelo trabalho fora daquelas tidas como tradicionais (como trabalhadores quarteirizados informais das terceirizadas contratadas formalmente pelas grandes empresas). O autoemprego pode ser tanto uma posição previamente desejada e perseguida quanto residual e incontornável. Em ambos os casos, no entanto, sua inserção na estrutura econômica é insegura e instável, seus trabalhos podendo se perder a qualquer sinal de crise econômica (Cardoso, 2013).

No Brasil, há uma histórica associação entre informalidade e trabalho independente, referente a uma população sem possibilidade de trabalhar no setor formal e, até pouco tempo atrás, sem políticas públicas de suporte (o programa Bolsa Família implementado em 2004 veio preencher esta lacuna). A sociedade brasileira jamais se constituiu como sociedade salarial e tampouco o Estado brasileiro assegurou a distribuição de renda ou de patrimônio, nem o acesso a oportunidades por serviços de educação, habitação e saúde justos e eficientes (Giraud et al., 2014).

### **Políticas públicas de empreendedorismo**

Os primeiros esforços de regulação das relações de trabalho no Brasil remetem à Primeira República, restritas a alguns poucos setores e regiões do país, nas quais os trabalhadores tinham maior capacidade de organização e pressão, reduzindo-se, contudo, a algumas conquistas esparsas e desarticuladas. Apenas em 1943, capitaneado pelo Estado, o país passa a contar com um sistema único, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que integra um conjunto de leis que regulavam o trabalho, ampliando a abrangência e o escopo, ainda que restrito aos trabalhadores urbanos. Nesse primórdio, tratava-se sobretudo de estabelecer as bases para a difusão do trabalho assalariado, principal objeto da regulação, inexistindo programas públicos de emprego e renda durante os anos 1960 e 1970, os quais só mais tarde entraram na agenda, em

meio ao processo de elaboração da Constituinte nos anos 1980. Ainda assim, havia um longo caminho a ser trilhado na década de 1990 para regulamentar e definir fundos com vistas a garantir políticas de emprego e renda.

A criação do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT)<sup>3</sup> foi um passo importante para a implementação de um sistema público de trabalho e emprego no país, o qual se organizou em torno de quatro eixos principais: o seguro desemprego, a intermediação de mão de obra, a qualificação profissional e os programas de geração de emprego e renda. No entanto, a estruturação do sistema público de trabalho e emprego se deu tardiamente e em um contexto de profunda heterogeneidade do mercado de trabalho, no qual formas de inserção produtiva não salariais chegaram a responder por cerca de metade das ocupações, enquanto as políticas de proteção eram desenhadas para o trabalhador egresso do mercado formal de trabalho. Adicionalmente, elevados níveis de desemprego desafiavam um sistema de proteção baseado no seguro-desemprego, cujo formato de seguro era adequado para situações excepcionais e transitórias, mas incapaz – uma vez que não fora projetado para tal – de funcionar como uma política de combate à pobreza. Consequentemente, na época do seu surgimento, o sistema já apresentava limites para dar conta das características do mercado de trabalho brasileiro.

Simultaneamente, o processo de reestruturação produtiva e modernização tecnológica levados a cabo nos anos 1980 e 1990, no Brasil, promoveu uma profunda reformulação dos padrões de produção, que incluíam tecnologias poupadoras de mão de obra e estratégias de externalização de partes da produção. O efeito dessas mudanças se deu por duas vias, de um lado, em novo padrão de uso do trabalho que produziu um novo fenômeno nos anos 1990: a dissociação entre o ritmo de crescimento econômico e os níveis de emprego – a grande novidade da década foi que, embora a produção aumentasse seu ritmo, o nível de emprego não respondia na mesma proporção. A outra via foi a do crescimento dos trabalhadores autônomos, aqueles por conta própria, donos de pequenos negócios, que passaram a engrossar as denominadas formas atípicas de trabalho. Estas mudanças suscitaram um debate sobre a necessidade de alargar o espectro das políticas, de forma que não só o mundo do emprego fosse contemplado, aceitando trabalhadores não vinculados ou não oriundos do mercado formal de trabalho (Proni; Henrique, 2003).

As políticas inicialmente pensadas para trabalho e emprego no País passaram a contemplar a dimensão renda, tanto para fazer frente à necessidade de oferecer uma alternativa aos segmentos desprovidos das credenciais necessárias para ingressar no mercado formal de trabalho, e assim reduzir a pressão sobre o mercado, quanto para fomentar o empreendedorismo. Foi decisiva para a ampliação das políticas a

3 A regulamentação da nova estrutura institucional de financiamento do seguro-desemprego só ocorreu em 1990, por meio da Lei nº 7.998/90, que criou o FAT e o Conselho Deliberativo do FAT (Codefat).

permissão para fazer aplicações financeiras com os fundos disponíveis do FAT, o que gerou fontes adicionais de recursos que permitiram implantar políticas de geração de renda. Assim, a partir de 1995, vários programas de geração de emprego e renda e de qualificação foram implementados no país. Dadas as bases legais e os recursos financeiros para tal, a partir de então teve início um esforço para articular iniciativas dispersas de políticas de emprego, trabalho e renda, buscando estruturá-las em um sistema público integrado.

A nova geração de políticas de renda e inserção produtiva teve dois eixos centrais: o primeiro, iniciado na metade da década de 1990, era estruturado em torno dos programas de estímulo ao empreendedorismo, com ênfase nas concessões de crédito, o outro, por sua vez, em torno da economia solidária, eixo que se torna uma política de renda nos anos 2000. Ambos se apresentam como alternativas de geração de emprego e renda estimulando a capacidade empreendedora.

Os Programas de Geração de Emprego e Renda (Proger)<sup>4</sup> integram o rol de políticas voltadas ao empreendedorismo, através da facilitação do crédito aos vários formatos de empreendedorismo. Alinha-se a essas políticas o Programa de Fortalecimento da Agricultura Familiar (Pronaf), dirigido para o pequeno empreendimento agrícola e familiar<sup>5</sup>. Na linha de estímulo ao empreendedorismo popular, o Microcrédito Produtivo Orientado (MPO), instituído pelo Codefat por intermédio da Resolução nº 511, de 18/10/2006, visava permitir o acesso ao crédito a empreendimentos como micro e pequenas empresas, cooperativas e formas associativas de produção formais ou informais, os quais possuem pouca ou nenhuma condição de pleitear recursos no sistema financeiro convencional.

Há ainda outras formas de estímulo ao empreendedorismo de pequena monta, através do enquadramento como Microempresa ou Empresa de Pequeno Porte, regidas pelo regime de tributação denominado de Simples Nacional (LC nº123/2006) – conhecido também como Super Simples – que simplifica tanto a burocracia tributária quanto as formas de registro, a fim de alavancar a criação de novas pequenas empresas. O objetivo é beneficiar micro e pequenas empresas com a unificação da arrecadação de tributos e contribuições devidas, em diferentes níveis formais e territoriais.

---

4 O Proger foi instituído no Brasil a partir de 1994 (Resolução nº 59 do Codefat) e iniciado em 1995, com o objetivo de atender e beneficiar, por meio de microcrédito, pequenos e microempreendedores, microempresas, microempreendimentos formais ou informais, cooperativas e formas associativas de produção, assim como promover a agricultura familiar.

5 Estes e outros programas foram viabilizados pela Lei nº 8.352/91 que determinou que as disponibilidades financeiras do FAT poderiam ser aplicadas em depósitos especiais remunerados, a cargo das instituições financeiras oficiais federais. Até então, os recursos do FAT eram quase integralmente consumidos com o seguro desemprego, e esta Lei criou uma fonte adicional de recursos, a qual foi orientada para programas de geração de renda da década de 1990.



Estas políticas de renda e de estímulo ao empreendedorismo culminam com aquela consagrada ao Microempreendedor Individual (MEI), instituída através da Lei Complementar nº128 de 19 de dezembro de 2008, que entrou em vigor em 1º de julho de 2009<sup>6</sup> – tendo por objetivo prioritário encorajar a criação de novas empresas formais a fim de estimular a atividade econômica e formalizar empreendimentos informais já existentes, além de favorecer a formalização de trabalhadores autônomos e informais que não exerçam atividades de natureza intelectual, artística e cultural. Com esse intuito, o Estado brasileiro reduziu a carga fiscal e as formalidades burocráticas a fim de tornar mais atraente a articulação entre formalização individual e pagamento de impostos. A exoneração de impostos permite pagar tão somente um valor fixo mensal. Vantagens sociais são igualmente propostas em contrapartida à formalização da atividade – que passa a dispor de inscrição no CNPJ –, como a possibilidade de abrir conta bancária, solicitar financiamentos, emitir notas fiscais e de contribuir com a previdência social para ter direitos, tais como licença maternidade, auxílio-doença, aposentadoria, seguro em caso de falecimento ou invalidez etc.

Concluindo, a difusão do empreendedorismo no Brasil é mais bem compreendida se considerarmos a dimensão simbólica – valorização da autonomia e do ser empreendedor, independente da natureza do vínculo ou tipo de inserção produtiva – e legal, a qual estabelece um sistema de regulação capaz de estimular tanto a formalização de autoempreendedores quanto o crescimento deste tipo de inserção, a partir do momento em que passa a ser objeto das políticas públicas.

O surgimento das políticas de renda e de estímulo ao empreendedorismo, entre as quais se incluem Proger, MPO, Super Simples e MEI, sinaliza uma ampliação das formas de inclusão produtiva, até então centradas sobre o assalariamento. O empreendedorismo é impulsionado por um conjunto de políticas públicas desenhadas, sobretudo a partir de 1995, que oferecem crédito, assistência técnica e criam mecanismos legais e fiscais que facilitam a criação ou formalização de um empreendimento, contribuindo para a difusão de uma cultura do empreendedorismo.

---

6 Há, pois, uma diferença importante entre Microempreendedor Individual e Micro empreendedor: o primeiro tem renda bruta máxima anual de até R\$ 60.000,00, só pode ser constituído por um empresário, sem sócios, e, no máximo, pode ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria. Já o segundo refere-se a uma empresa normal, com tributação simplificada e receita bruta máxima anual de até R\$ 360.000,00. E entre R\$ 360.000,01 e R\$ 3.600.000,00 para empresa de pequeno porte.

### **Mercado de trabalho e empreendedorismo**

De maneira geral, a política de incentivo ao autoempreendedorismo serve a dois propósitos distintos: 1) a geração de trabalho e renda, além do fortalecimento de uma rede de inserção pelo trabalho com o suporte do Estado brasileiro; 2) e pode também contribuir para a substituição do trabalho assalariado, ao estimular a gestão de si mesmo no que tange à inserção pelo trabalho, enfraquecer a ação coletiva e, no que concerne às estratégias de integração ao mercado de trabalho, possibilitar a busca por inserções nas franjas do processo formal, resultando assim na criação de um autoempreendedorismo informal e/ou fora das normas legais (nem todo trabalho informal é ilegal, como os ambulantes de feiras diversas, por exemplo). O autoempreendedorismo pode significar formas virtuosas e criativas de inserção pelo trabalho, e também formas de flexibilização e precarização que se encontram não mais fora do mercado de trabalho, mas fortemente a ele articuladas.

Alguns autores (Marques de Lima, 2007) chamam este processo de ‘pejotização’: ao invés de contrato como prestadores de serviço autônomos, são contratados como pessoas jurídicas. Ao admitir a contratação de mão de obra mediante pessoa jurídica, duas consequências principais se alvitram: a) a conversão de muitos que estão sob o vínculo de emprego para a nova modalidade, que significaria o enfraquecimento do assalariamento; b) novas contratações sob essa modalidade, que também significaria o enfraquecimento do assalariamento.

O conceito de ‘pejotização’, no entanto, não é igualmente pertinente quando se trata do contrato informal de trabalho não-assalariado ou de prestação de serviço por pessoa física (cada vez mais raro, pois a fim de não haver riscos de se caracterizar como uma relação permanente e assalariada, as empresas exigem quase que exclusivamente a prestação por parte de pessoa jurídica, daí a ‘pejotização’). A ampla ‘pejotização’ da relação de trabalho dessa espécie significa um alargamento dos conceitos, na maioria dos casos, em clara fraude à legislação trabalhista.

Se a relação de emprego (RE) caracteriza-se pela pessoalidade (só pode tratar-se de uma pessoa física); não eventualidade; dependência ou subordinação, os critérios de trabalho estabelecidos pelo empregador e sob sua direção (trabalho subordinado é por conta alheia e trabalho autônomo por conta própria); e onerosidade ou preço do serviço (Nardin, 2011), fica claro o peso da variável subordinação: quem determina quais e o modo de executar as tarefas. Seu oposto, a prestação de serviços (PS) – seja por pessoa física ou jurídica – “é o contrato mediante o qual uma ou mais pessoas comprometem-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas, sob imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição material especificada” (Nardin, 2011, p. 806). Conceitualmente, os dois

estatutos se diferenciam, mas se confundem na realidade empírica: 1) a PS pode ter pessoalidade, o que a aproxima do vínculo empregatício; 2) a PS é autônoma e a RE é subordinada, mas é mais complexo (o tomador da prestação de serviços pode, sim, fornecer diretrizes e formas de controle o que *a priori* não descaracterizaria a autonomia); 3) a autonomia da PS é colocada em questão pela intensidade e repetição de ordens pelo tomador. Ou seja, somente “a total falta de subordinação seria o requisito chave para que a prestação de serviço fosse verdadeira, legítima, segura a ponto de não caracterizar uma relação de emprego” (Nardin, 2011, p. 811), o que acaba por embaralhar a prestação de serviço e a relação de emprego em muitos casos empíricos, como se verá adiante.

### **Binômio autoempreendedorismo-assalariamento**

O autoempreendedorismo assume diversas formas: pode tratar-se de uma porta de entrada para o mercado de trabalho, especialmente para jovens; uma forma de acomodar os trabalhadores com qualificações insuficientes ou inadequadas e os velhos demais para serem absorvidos; pode tratar-se ainda de autoempreendedorismo genuíno, que abarca trabalhadores que terão êxito e autonomia em colocar-se por conta própria, o que acontece majoritariamente com os trabalhadores inovadores e mais qualificados, mas não necessariamente. Historicamente, a categoria do trabalhador por conta própria no Brasil era entendida como

[...] trabalho no seu negócio próprio, explorando uma atividade econômica sem empregados, seja individualmente ou com sócio, com ou sem ajuda de trabalhador(es) não-assalariado(s). Por conta própria é tradicionalmente associado com baixos rendimentos e informalidade, embora um recente aumento no empreendedorismo no país esteja criando um novo estrato de por conta própria no topo da distribuição de renda (Cardoso, 2013, p. 79, tradução nossa).<sup>7</sup>

As motivações pessoais para ingresso no empreendedorismo são também variadas: 1) ser egresso involuntário do sistema salarial; 2) colocar-se por conta própria por dispor de uma competência que permite a autonomia (*webdesigner*, por exemplo); 3) largar um emprego insatisfatório em prol da autonomia de autodeterminação de ritmo, horário e local de trabalho; 4) sair da informalidade.

---

7 No original, leia-se: “In Brazil own-account work means work in one’s own business, exploring an economic activity without employees, either individually or with a partner, with or without the aid of nonsalaried worker(s). See conceitos.shtm. Own-accounting is traditionally associated with low income and informality, although a recent increase in entrepreneurship in the country is creating new own-account strata at the top of the income’s distribution.”

A discussão se polariza entre, de um lado, aqueles que argumentam que o autoempreendedorismo é uma via utilizada por trabalhadores de baixa qualificação, o que termina por criar um mercado de trabalho precário, secundário e instável, em que esta inserção de trabalho contribuiria ainda para enfraquecer todas as formas de ação coletiva pelo seu caráter individual. Por outro lado, há os que salientam a escolha voluntária, seja por parte de trabalhadores altamente qualificados que optam por maior autonomia e gestão própria da relação entre vida profissional e vida privada, seja por parte de trabalhadores menos qualificados que escolhem um escape a um emprego mal pago, realizado em más condições ou sem qualquer retorno em termos de realização de si (esta última opção coloca em xeque a supremacia incontestável de que qualquer trabalho assalariado é preferível ao autoempreendedorismo).

Para fins analíticos, e baseados tanto na literatura quanto em dez entrevistas realizadas com autoempreendedores de diferentes inserções na região metropolitana de Porto Alegre nos anos de 2012-2014<sup>8</sup>, propomos aqui uma tipologia de autoempreendedores, adaptada de Vivant (2014). Apesar de esta última ter sido construída a partir de pesquisa empírica com jovens diplomados autoempreendedores franceses, foi possível identificar uma congruência entre ela e as pistas de tipos de autoempreendedores encontrados na pesquisa de campo. Nesta fase exploratória da pesquisa de campo realizada, tratava-se de trazer à luz a variedade existente de “tipos” de autoempreendedorismo. Longe de pretender esgotar essas inúmeras possibilidades, o intuito era debruçar-se sobre a heterogeneidade de formas de autoempreendedorismo, a fim de contribuir para a revisão dos conceitos canônicos da sociologia do trabalho dedicados a formas de trabalho típicas e de mais fácil definição. A tipologia de Vivant serve, pois, de base para propor uma tipologia adaptada, com a introdução de um quarto tipo inexistente na proposta da autora:

1) **os autoempreendedores independentes** (ou genuínos, segundo nossa contribuição à tipologia): jogam o jogo do empreendedorismo, desenvolvem estratégias para o desenvolvimento da empresa e buscam a construção de uma clientela diversificada. Têm um afastamento genuíno do assalariamento. Como exemplo, corretor financeiro (empréstimo consignado ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS para aposentados e pensionistas), de 26 anos, que utiliza o estatuto de microempreendedor individual (MEI) como

---

<sup>8</sup> Esta proposta de tipologia é resultante da exploração de dez entrevistas realizadas no âmbito de um projeto de pesquisa mais amplo, incluindo a comparação da “Zona Cinzenta” do trabalho e emprego no Brasil, França e Estados Unidos. Esse trabalho se insere no contexto desta pesquisa em andamento, financiada pela Agence Nationale de Recherche (ANR), intitulada *Vers des zones grises de l'emploi?*, sob a coordenação de Donna Kesselman, Université Paris Est Créteil (Upec), e integra o programa de pesquisa desta agência intitulado “Inégalité, inégalités”.

trampolim para se tornar microempresário 'de verdade'. Fez uso do MEI como passagem para obter um primeiro acesso ao mercado de trabalho e tornar-se, em um futuro próximo, Micro Empresário.

2) **os autoempreendedores subordinados**: encontram-se integrados à empresa-cliente e suas condições concretas de trabalho remetem a uma subordinação salarial disfarçada (identificado de diferentes maneiras na literatura, como por exemplo *dependent self-employment* (European Parliament, 2013) ou *travail indépendant économiquement dépendant* (Mondon-Navazo, 2014). Estes trabalhadores encontram-se em situação formal de autoemprego e concretamente exercem suas atividades em situações análogas às dos empregados. A relação com a empresa contratante é regida por um contrato privado entre esta e a empresa contratada (a autoempresa). Como exemplo, dentre as nossas entrevistas, podemos citar um executivo de TI de 36 anos que é PJ mas trabalha dentro da empresa 100% do seu tempo, dispõe de autonomia de executivo, é prestador de serviço de gestão e *expertise*, trabalhando por projetos internos de maneira contínua, com remuneração variável por projetos realizados.

3) **os autoempreendedores em inserção**: desempregados ou trabalhadores autônomos ou informais (estes dois últimos, originalmente, estavam fora da tipologia da autora) que anseiam por uma inserção salarial, trabalham de maneira isolada, realizando atividades pontuais terceirizadas. Trata-se de um modo de permanecer em atividade e buscar formas de inserção estáveis. Como o maquinista de vídeo de publicidade e cinema, de 33 anos, que compra notas fiscais dos colegas para prestar seu serviço como PJ conforme exigência de formalização por parte das produtoras tomadoras do serviço. Trata-se de trabalhador informal que se formaliza de maneira falsa ao adquirir notas fiscais, mascarando situações de precariedade. Nesse caso, não se trata propriamente de um desempregado, contudo ele exprime o anseio de uma colocação estável no mercado de trabalho, uma vez ofertadas as condições necessárias a uma integração virtuosa.

Tendo sido a tipologia construída originalmente com vistas a uma população e condição específica, a saber, jovens diplomados e sua inserção no mercado de trabalho (note-se que se tornar autoempreendedor passou a ser uma forma de ingresso no mercado de trabalho, afastando-se de sua condição

primeira que era dispor de capital), propomos aqui estender a tipologia com a introdução de um outro tipo que se soma aos anteriores:

4) **os autoempreendedores intersticiais** (ocupam interstícios, espaços ‘vazios’, dobras, no interior da estrutura do mercado de trabalho): inventam maneiras inéditas de se inserir nas franjas do mercado de trabalho por meio do autoempreendedorismo, podendo ser formal, informal ou híbrido. O autoempreendedorismo não é um estágio que conduz a uma forma de emprego assalariado, mas um tipo de inserção que se coaduna com outras ao longo da trajetória profissional e que se relaciona com o enfraquecimento da relação salarial. São relações de trabalho, cuja forma jurídica não as define. Aqui os exemplos são mais variados:

a) no que diz respeito a uma inserção formal, podemos apontar uma educadora de 29 anos que monta uma empresa e vende cursos de pós-graduação para faculdades (que entram somente com a chancela do diploma). Dispõe de autonomia na gestão e elaboração de cursos de pós-graduação, mas subordinação formal às faculdades que outorgam os diplomas. Ela é paga pelos estudantes que fazem o curso e ela remunera os professores, uma secretária e um percentual às faculdades pelo uso da infraestrutura e pelo diploma;

b) já na inserção de tipo informal, há o trabalhador de 52 anos que emprega familiares em suas cinco máquinas de corte de couro e trabalha para uma empresa terceira da indústria calçadista na completa informalidade (quarteirização), mas com faturamento de pequena empresa. Trabalham na fábrica nos fundos da casa, além dele, seu filho e seu cunhado. Trabalham para uma única empresa terceirizada da indústria calçadista, caracterizando uma situação de total dependência. A indústria calçadista, na verdade, é hoje um escritório para gestão e modelagem. É feito o pedido para a terceirizada, que demanda deste trabalhador o corte do calçado, e de outro, a costura, e entrega pronto na caixa para ser vendido com a marca da indústria. A empresa é 100% informal, o autoempreendedor paga o INSS como autônomo, o que lhe garantirá a aposentadoria. Os trabalhadores que trabalham com ele são informais (filho e cunhado). O filho também contribui para a previdência como autônomo. Sua esposa de 49 anos, costureira de calçado, é simultaneamente arrendatária de sua propriedade (espaço e maquinário) e trabalhadora informal de costura para a empresa informal quarteirizada que é sua inquilina. Na frente do seu terreno, funciona um atelier de costura, onde espaço e maquinário próprio são alugados para a sobrinha, que tem três funcionárias informais. Total dependência da demanda de uma empresa terceirizada da indústria calçadista (costura de tênis);

c) e, por fim, para a inserção de tipo híbrido podemos indicar dois exemplos: i) microempresária de confecção de bolsas em couro a partir de lançamentos de moda couro em revistas, de 49 anos. Possui CNPJ e nota fiscal, antes prestava serviço, agora produz e vende bolsas para lojas, para pessoas individuais e em feiras. Copia os modelos das bolsas das revistas especializadas. Trata-se de uma pequena empresária formal, registrada, com uma sócia informal e dois trabalhadores também informais; ii) costureira de calçado, de 33 anos, com CNPJ e que possui uma máquina de costura e trabalha em domicílio para a empresa terceira. É uma prestadora de serviço quarteirizada (responde a uma única empresa terceirizada pela indústria calçadista). Dispõe de autonomia no trabalho em domicílio e total subordinação à empresa terceira. Possui registro de microempreendedora individual (formal), mas não usa, pois a empresa terceira para quem trabalha no momento, não exige nota fiscal. Naquele momento trabalhava na informalidade, mantendo o estatuto de MEI como garantia de previdência social e potencial necessidade de um trabalho mediante nota no futuro, assim como já o fez no passado.

A complexidade e a miríade de formas de inserção pelo trabalho possibilitam a construção de categorias de autoempreendedores, mas inviabilizam afirmações definitivas a respeito do caráter precário ou estável, formal ou informal, independente ou subordinado do autoemprego. O autoempreendedorismo é um fenômeno que integra um processo mais amplo de flexibilização do mercado de trabalho. Novas formas de trabalho ganham importância e a flexibilização significa menores níveis de proteção ao trabalho de maneira geral (European Parliament, 2013). Autoemprego não é sinônimo de liberdade ou autonomia em relação ao empregador, nem de condições de trabalho sem constrangimentos (Cardoso, 2013). Mas constitui-se como uma via concreta para aqueles que dispõem de uma capacitação que permite ser gerida e vendida de maneira autônoma, ou para aqueles que optam abdicar de um emprego (ou de sua busca) insatisfatório em prol da autonomia de autodeterminação de ritmo, horário e local de trabalho; ou ainda para aqueles que vislumbram nesta via um meio de sair da informalidade. Há, sim, ganhos em termos de autodeterminação e gestão do trabalho, com custos em termos de aumento da carga horária em períodos críticos, encargos de gestão administrativa, muitas vezes invisíveis e não contabilizados mas que se somam à carga de trabalho, dependência das demandas da clientela, tensão quanto à manutenção do cliente (agravada quanto se trata de um único cliente), inconstância de rendimentos.

Se as condições de trabalho podem ser difíceis (sobrecarga, horários atípicos, carga física, pressão do mercado e da clientela), os autoempreendedores as

compensam com o aumento da renda e o sentimento de liberdade. A sobrecarga é vivida como uma decisão pessoal e o embaralhamento entre vida profissional e vida pessoal possibilita integrar a carga administrativa à jornada de trabalho de maneira imperceptível (Abdelnour, 2014).

### **Binômio autoempendedorismo formal-informal**

No item anterior, já é possível identificar as combinações variadas entre formalidade e informalidade no seio do autoempendedorismo. Cumpre agora avançarmos nesta discussão.

As empresas industriais vêm passando elas próprias por profundas transformações: as demandas de mercado transformam as lógicas produtivas, a preocupações ecológicas ganham proeminência, há o acirramento da concorrência mundial e novas exigências de organização do trabalho para fazer frente tanto a um formato subordinado e sem investimento pessoal do trabalhador típico do regime taylorista quanto à necessidade de uma produtividade dependente da mobilização subjetiva do trabalhador.

No plano organizacional interno, registram-se tendências mais ou menos gerais tais quais: centralidade da atividade fim das empresas e correlativamente o desenvolvimento da terceirização no âmbito da 'empresa-rede', descentralização interna, desenvolvimento da polivalência, *just-in-time e flux tendu*, redução de séries produtivas permitidas pelas novas tecnologias, garantia de qualidade, implementação de uma lógica cliente-fornecedor, etc. (Cognie, 2014, p. 9, tradução nossa).<sup>9</sup>

Ora, este processo como um todo tem tido efeitos sobre a informalidade: as mudanças internas à empresa levam à terceirização de processos de proximidade por parte de empresas formais e quarteirização por empresas informais. Nosso objeto, portanto, diz respeito simultaneamente à autoempresa e à informalidade, em sua relação com o enfraquecimento da relação salarial. A oposição do binômio informal-formal não mais é suficiente para caracterizar a situação, pois além de autoempendedores entrarem e saírem sucessivamente ora da formalidade, ora da informalidade, eles convivem nos dois registros conforme sua conveniência (como no caso da compra de notas fiscais ou no de trabalhar como quarteirizada pelo estatuto de MEI ou como informal de acordo com a demanda formulada pela

<sup>9</sup> No original, leia-se: "Au plan organisationnel interne, on enregistre des tendances plus ou moins générales telles que : recentrage sur le coeur de métier et corrélativement développement de la sous-traitance dans le cadre de la 'firme-réseau', décentralisation interne, développement du travail par projet, *teamwork*, développement de la polyvalence, 'juste à temps' et 'flux tendu', réduction des séries permises par les nouvelles technologies, assurance qualité, instauration d'une logique client-fournisseur, etc."



empresa terceirizada). E mais, não só o trabalho pode ser formal e/ou informal, como também a atividade econômica como um todo rege o embaralhamento desta falsa oposição entre formal e informal: a produtora de vídeos exige a prestação de serviços mediante nota fiscal – o que indica formalização – que tem como efeito a compra de nota fiscal por parte do maquinista de vídeo (este compra a nota fiscal, atende à exigência de formalidade mas se mantém como trabalhador informal). Ou ainda o caso das empresas terceirizadas formais da indústria calçadista que quarteirizam a atividade informalmente.

Trata-se, pois, da chamada *shadow economy* (Schneider, 2014), quando o próprio mercado de bens e serviços atua de maneira a evitar: 1) o pagamento de taxas e impostos; 2) o pagamento das prestações sociais; 3) cumprir com certas exigências legais do mercado de trabalho, tais como salário-mínimo, horas de trabalho, padrões de segurança etc.; 4) cumprir com algumas obrigações administrativas, como preencher questionários administrativos ou prestar informações.

A informalidade das ocupações é uma característica importante das relações de trabalho no Brasil, tanto atual como historicamente. As relações do tipo salarial se constituíram no Brasil como referência de incorporação dos trabalhadores ao mercado, contudo, empiricamente, a difusão do assalariamento foi tímida, uma vez que o emprego assalariado registrado ou formal abrangeu por muito tempo uma fração minoritária da população ocupada, concentrada nos setores mais dinâmicos da economia e no setor público. A baixa cobertura da inserção assalariada formal remete às características da constituição do mercado de trabalho brasileiro e do sistema de relações de trabalho. De um lado, a limitada abrangência dos setores modernos da economia nos quais a inserção dos trabalhadores é em geral formal e, de outro, a permanência de atividades econômicas informais, produzem um espaço de inserção produtiva no qual as pessoas podem constituir toda sua vida laboral sem formalizar seu vínculo empregatício ou atividade exercida. Adicionalmente, o cumprimento da legislação trabalhista se manteve historicamente como um desafio a ser conquistado, ou seja, os instrumentos e a estrutura de fiscalização ainda são incapazes de assegurar o pleno cumprimento do que é estabelecido legalmente. Por fim, não é desprezível para a compreensão do fenômeno a resistência, por parte dos empregadores, em formalizar os trabalhadores em função dos encargos sociais vinculados à folha salarial.

Embora a partir dos anos 1990 venha sendo empreendido um esforço de formalizar atividades, como, por exemplo, dos autoempreendedores por meio de políticas como a do MEI, e de reduzir o número de empregados sem carteira de trabalho assinada, por meio de ações de fiscalização mais intensas e da ampliação da legislação incluindo segmentos como o das trabalhadoras domésticas, as dimensões

da economia informal e da informalidade entre os ocupados ainda são elementos definidores do mercado de trabalho brasileiro.

Gráfico 1 - Pessoas de 10 anos ou mais de idade por posição na ocupação. Brasil, 2002 a 2009 e 2011 a 2012



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), vários anos.

Ao longo dos anos 2000 é notável um movimento em direção a uma maior estruturação/formalização do mercado de trabalho, com o crescimento dos empregados com carteira de trabalho, redução dos empregados sem carteira, redução dos trabalhadores não remunerados. Em um intervalo de dez anos, entre 2002 e 2012, o núcleo mais estruturado do mercado de trabalho, entendido como a soma dos assalariados com vínculo formalizado, isto é, empregados com carteira assinada, inclusive trabalhadores domésticos, servidores públicos estatutários e militares, cresceu 10% saltando de 43,4% dos ocupados em 2002 para 53,3%, em 2012. No mesmo período, o núcleo menos estruturado, identificado como os assalariados sem carteira assinada, os trabalhadores sem remuneração e aqueles localizados na construção para próprio uso e na produção para autoconsumo, tiveram uma redução de 30,1% para 22,2%, em relação ao total de ocupados. Contudo, mesmo com esta melhora no mercado de trabalho, ainda é grande o contingente de ocupados em situação mais instável.

Gráfico 2 - Distribuição dos ocupados, por graus de estruturação dos vínculos. Brasil, 2012



Fonte: Elaboração própria com base nos dados da PNAD. IBGE, PNAD, 2012.

O número de trabalhadores por conta própria não se alterou significativamente na última década, houve apenas um pequeno crescimento em termos absolutos, contudo, relativamente ao conjunto da população ocupada, sua presença recuou ligeiramente (entre 2002 e 2012 a participação dos trabalhadores por conta própria se reduziu em 1,6%). Assim, a existência de autoempregados, como foi apontada no início deste artigo, não é uma novidade, o que é novo é o processo de ressignificação que ocorre em torno desta categoria de trabalhadores, para o qual contribui tanto o discurso do empreendedorismo, que valoriza esta forma de inserção produtiva, quanto as políticas públicas que passam a dotar de maior visibilidade este segmento ao oferecer benefícios legais e fiscais que estimulam a formalização dos trabalhadores por conta própria, como o MEI. O crescimento do MEI é expressivo desde o seu surgimento, como pode ser visto abaixo, indicando o êxito desta política.

Tabela 1 - Número de optantes pelo MEI, número de trabalhadores por conta própria

Ano	Total Optantes*	Trabalhadores Conta Própria**
2009	44	18.998
2010	771	-
2011	1.656	19.665
2012	2.665	19.561
2013	3.659	-

Fonte: Portal do Empreendedorismo e PNAD várias

\* Valores acumulados; \*\* mil pessoas

Entretanto, há dois aspectos a observar na relação entre MEIs e trabalhadores por conta própria. O primeiro é que o ritmo de crescimento de optantes pelo MEI é superior ao ritmo de crescimento dos trabalhadores por conta própria, o que significa que provavelmente uma parcela significativa dos optantes já eram trabalhadores por conta própria, que continuaram a atuar como tais, porém formalizaram sua atividade. Esta interpretação é reforçada pelo fato de que, observando a evolução dos empregados com carteira, tampouco se verifica uma substituição de uma inserção assalariada formal pela inserção por conta própria, ao contrário, o crescimento de 10% dos assalariados formais no conjunto da população ocupada se dá concomitante à redução de 4,3% dos trabalhadores não remunerados, de 3,4% dos trabalhadores sem carteira e de 1,6% dos trabalhadores por conta própria (vide Gráfico 1). O segundo é que ainda há um contingente significativo de trabalhadores por conta própria não formalizados, ainda que o MEI pareça ter contribuído para aumentar esta formalização. Uma boa aproximação do número daqueles que formalizaram suas atividades por meio do MEI pode ser o número de trabalhadores por conta própria que trabalham em empreendimentos com CNPJ, portanto formalizados.

Se tomarmos a diferença entre o número de trabalhadores por conta própria (19.511 milhões) e o número dos que trabalham em empreendimento com CNPJ (3.273 milhões), entre os quais estão os MEIs, temos que 83,2% permanecem não formalizados, conforme dados da PNAD 2012.

Ora, é possível identificar, por um lado, a melhora dos indicadores sociais, o aumento da formalização, a estruturação e a regulação do mercado de trabalho, o incremento das políticas sociais de trabalho, emprego e renda. Por outro lado, mantém-se ainda altas taxas de informalidade e a pressão por maior flexibilização das relações de trabalho, vide a regulamentação da terceirização. É evidente, no entanto, que uma década de melhoria econômica e social não é suficiente para anular uma longa história de informalidade e baixos níveis de estruturação do mercado de trabalho. O aumento do autoempresendedorismo no Brasil – demonstrado através do número crescente de MEIs, das várias políticas públicas voltadas a este fim – não converge com a ideia de diminuição do assalariamento, pelo menos nos dados aqui mobilizados. Este processo parece apontar, sobretudo, para uma mudança no lugar e no papel do autoempresendedorismo na diminuição da informalidade e na combinação de várias formas de inserção pelo trabalho. Trata-se, pois, de um movimento de contratualização e hibridização das relações contratuais de trabalho.

### Mercantilização-proteção-emancipação

Se a sociologia do trabalho tem como objeto, historicamente, a exploração do trabalho e a justiça social, cumpre refletirmos nestes termos a respeito do fenômeno do autoemprego ou autoempreendedorismo. Com inspiração na proposta de Fraser (2011) – em um adendo à tese de Polanyi segundo a qual o conflito, mais que entre capital e trabalho, se dá entre “as forças favoráveis à mercantilização e os movimentos transversais das classes em favor da proteção social” (Fraser, 2011, p. 619) –, o movimento triplo, englobando mercantilização, proteção social e emancipação, permite pensar de maneira integral as lutas sociais da sociedade capitalista contemporânea. Segundo a autora, para Polanyi, os mercados ‘enraizados’ socialmente estão associados à proteção social, enquanto os ‘desenraizados’ estão associados à explosão do ‘cálculo egoísta’ e à exposição aos perigos, desembocando em uma perigosa distinção normativa entre o bom e o mau mercado. O argumento de Fraser consiste em submeter a um exame crítico essas noções e introduzir a de luta contra a opressão de onde quer que venha (mesmo dos mercados ‘enraizados’). Assim, aos valores supremos da proteção, quais sejam, segurança, estabilidade, solidariedade social, é preciso introduzir a prioridade da emancipação, cujo valor supremo é luta contra a dominação. A emancipação comporia assim um eixo triplo que rompe com o dualismo proteção-mercantilização.

A emancipação também não é isenta de ambivalências, na medida em que ela gera não somente uma liberação, mais também rupturas na rede de solidariedades existentes. Assim, ao destruir a dominação, a emancipação pode também destruir as bases da ética solidária da proteção social e encorajar assim a mercantilização. Visto desse ângulo, cada termo se caracteriza, por vezes, por um *telos* que lhe é próprio e por uma ambivalência potencial que aparece em sua interação com os outros dois termos. Nenhum dos três pode ser apreendido corretamente se for considerado independentemente dos outros. Bem como a área social não pode ser apreendida corretamente se apenas nos interessarmos por dois desses termos. Uma visão adequada da crise capitalista só se caracteriza a partir do momento em que os três são examinados conjuntamente (Fraser, 2011, p. 626).

Já no que se refere ao nosso objeto de estudo, num primeiro momento, o termo mercantilização das relações de trabalho nos pareceu o mais apropriado para definir este processo de crescente substituição de relações de trabalho tradicionais (empregador-empregado) por relações contratuais entre partes iguais de direito (contratante-prestador), o que também foi denominado de ‘pejutização’. O termo mercantilização foi sendo aos poucos colocado em questão – uma vez que o

empregado sempre vendeu a sua força de trabalho, o que significa também uma mercantilização da força de trabalho, configurando-a, pois, como mercadoria – e substituído por contratualização das relações de trabalho, conforme proposto por Supiot (2003). Segundo já indicado, o autor aponta a necessidade de novos conceitos e de novas técnicas jurídicas (com as respectivas mudanças que condicionam o comportamento de cada sujeito de direito, tal qual Estados, sindicatos, assalariados, chefes de empresas etc.), capazes de ultrapassar a tradicional oposição do binômio heteronomia-subordinação. A oposição supõe fronteiras que necessitam ser articuladas, sendo a própria noção de fronteira imprópria para pensar situações intermediárias, híbridas e diversificadas.

A contratualização das relações de trabalho parece se adequar com maior precisão ao fenômeno em curso, marcado pela substituição do trabalhador pelo autoempreendedor. A definição de contratualização, segundo uma definição técnica adotada no mercado, seria:

Um processo de relacionamento entre financiadores e prestadores, assente numa filosofia contratual, envolvendo uma explicitação da ligação entre o financiamento atribuído e os resultados esperados, baseada na autonomia e responsabilidade das partes e sustentado num sistema de informação que permita um planejamento e uma avaliação eficazes, considerando como objecto do contrato metas de produção, acessibilidade e qualidade (Escoval, 2008, p. 42).

Em relação ao nosso objeto de pesquisa, o autoempreendedorismo, a noção de proteção em seus desdobramentos concretos aponta para uma diversidade de situações. É possível identificar formas distintas de proteção social. A mais evidente é sua oposição à proteção social associada ao exercício do trabalho assalariado e seu corolário, o Direito do Trabalho regido pela CLT. Outra forma de proteção dá-se através da formalização dos autoempreendedores, sobretudo por meio do estatuto do MEI, através do qual o sujeito acede a todas as formas de uma cidadania de direito. E a terceira, a mais instável, dá-se através da proteção social universal, que diz respeito aos autoempreendedores não formalizados, que remete aos programas de renda mínima, de assistência pelo Sistema Único de Saúde, e, no caso daqueles que contribuem para a previdência como autônomos – uma grande minoria, pois pressupõe nível de renda compatível –, a aposentadoria.

Ora, a diversificação, heterogeneidade e hibridização das relações contratuais de trabalho remetem a um sem número de outras questões que ultrapassam seu viés mais formal e/ou institucional. Para apenas citar algumas delas: o autoempreendedorismo dependente (*dependent self-employment*), uma eventual crise

econômica, o entrar e sair da formalidade, a compra de notas fiscais. Na realidade empírica, é possível identificar um embaralhamento das fronteiras entre a prestação de serviço autônoma e a relação de emprego tradicional, o que se caracteriza como 'zona cinzenta': o executivo de TI que é PJ mas trabalha dentro da empresa 100% do seu tempo; o maquinista de vídeo de publicidade e cinema que compra notas fiscais dos colegas para prestar seu serviço; o artista gráfico que se registra como artesão pois não se aceita mais o Recibo de Prestação Autônoma (RPA), e tão somente notas fiscais de um prestador Pessoa Jurídica (PJ); a educadora que monta uma empresa e vende cursos de pós-graduação para faculdades (que entram só com a chancela do diploma); a costureira de calçado com CNPJ que tem uma máquina de costura e trabalha a domicílio para a empresa terceira ganhando R\$1,20 por calçado; o pedreiro que se torna microempreendedor individual para entrar na formalidade; o trabalhador que emprega familiares em suas cinco máquinas de corte de couro e trabalha para uma empresa terceira da indústria calçadista na completa informalidade, mas com faturamento de pequena empresa. Uns formais, outros informais; uns proprietários dos meios de produção, outros não; uns autônomos, outros completamente subordinados mas todos autoempreendedores; uns com inserção virtuosa, outros precários, uns trabalhando criativamente, outros repetitivamente etc. O que une a todos é o não assalariamento formal e a prestação de serviço autônoma, formal ou informal, conforme o caso.

A diversidade e heterogeneidade de formas de inserção pelo trabalho contratualizado, entre duas partes supostamente iguais de direitos – ou seja, numa relação supostamente simétrica –, remete à difícil tarefa de refletir sobre os significados em termos de emancipação dos trabalhadores-autoempreendedores.

A continuidade de 'ser trabalhador' – se tratado independentemente das formas de inserção pelo trabalho e dos diferentes formatos de contrato que qualquer trabalhador experimenta durante a sua vida laboral – acaba induzindo à ideia de estabilidade e generalidade da proteção social que caracteriza os sistemas de proteção pelo trabalho, que, de fato, entra e sai constantemente da vida do trabalhador.

Os contratos de trabalho independente são obrigatoriamente regidos por regulações de tipo comercial/mercantil (preço no mercado, concorrência, qualidade do serviço) e pelo controle do demandante do trabalho. A única segurança, propriamente dita, está na possibilidade de ter acordado alguma indenização pela ruptura de contrato. A noção de independência e autonomia está fortemente atrelada à de subordinação ao mercado e ao cliente.

Categorias híbridas dificultam tanto o tratamento conceitual quanto jurídico. Esta asserção fica clara no caso dos direitos sociais dos autoempreendedores subordinados – ou *dependent self-employed* (European Parliament, 2013). Não sendo possível tratá-los como um híbrido entre autoempreendedorismo independente

ou genuíno e um assalariado *standard*, ora ele se enquadra em uma ou em outra categoria, conforme a sua demanda ou não junto à justiça do trabalho. Há aqueles, sobretudo os melhores remunerados e profissionalmente reconhecidos, que optam pelo autoempreendedorismo dependente ao assalariamento.

Nem o trabalhador assalariado é integralmente subordinado, nem o trabalhador autônomo é “um empreendedor livre para obrar como melhor lhe parece” (Supiot, 2000, p. 133), levando a uma articulação demonstrada por este autor: o trabalho assalariado caracteriza-se hoje por dispor de autonomia na subordinação, enquanto reciprocamente o trabalho não assalariado remete à subordinação na independência. Esta seria, pois, a tendência geral do trabalho nas sociedades capitalistas.

### Considerações finais

Procuramos demonstrar que o autoempreendedorismo não é um fenômeno novo, mas sua institucionalização desponta no mundo do trabalho como opção viável e até desejável para um amplo contingente de trabalhadores ou expulsos involuntariamente do mercado, ou afastados voluntariamente dele quer seja como alternativa ao trabalho assalariado insatisfatório ou por dispor de uma competência que favorece o trabalho autônomo, ou ainda como forma de sair da informalidade. Esta institucionalização do autoempreendedorismo significa que o estatuto passou a compor o escopo de possibilidades para trabalhadores, além de vir acompanhado de uma valorização moral que atinge os valores de autonomia e iniciativa tanto entre os assalariados quanto entre autoempreendedores.

O autoempreendedorismo não é uma ‘fuga’ do mercado de trabalho, pelo contrário, encontra-se intimamente articulado a ele, inserindo-se em um panorama amplo de flexibilização deste mercado.

Nossa proposta foi de tratar o autoempreendedorismo para além de uma porta de entrada para o mercado de trabalho, ou como uma política de renda para populações sem credências para o assalariamento. Diferentemente do empreendedorismo que sempre existiu, trata-se de analisá-lo inserido em uma difusão do padrão de regulação das relações contratuais típicas do autoempreendedorismo para o conjunto do mercado de trabalho. Este padrão aproxima as relações de trabalho das relações mercantis, com impactos sobre os sistemas de proteção associados ao trabalho (leis do trabalho) e a criação de sistemas de proteção híbridos, que articulam mecanismos da proteção social universal (acessível a todos independentemente do vínculo assalariado) com outros específicos para os autoempreendedores – através de políticas públicas voltadas para este fim, como o MEI no Brasil, o Autoentrepreneur (AE) na França, Ley del



Estatuto del Trabajo Autónomo (Leta) na Espanha. A noção de contratualização das relações de trabalho incumbe-se da tarefa de buscar uma forma de definição destas relações institucionalizadas entre partes supostamente iguais (mas que não o são), que fazem uso de um contrato simétrico para a contratação de uma prestação de serviço. Mas as partes são apenas supostamente iguais, pois a realidade empírica mostra que o autoempendedorismo significa riscos, mesmo com o proveito de beneficiar-se de maior autonomia. É mais difícil estabelecer as consequências de longo prazo da mudança de emprego dependente para autoemprego. O estudo do European Parliament (2013) aponta que os autoempendedores logram sua renda através de muitas horas de trabalho e considera questionável que venham a conseguir economizar o suficiente para compensar as proteções sociais dos assalariados.

A institucionalização do autoempendedorismo é um fenômeno novo, assim como seu acesso ao estatuto e ao reconhecimento, tanto legal quanto simbólico.

Em termos legais, é possível apontar tanto uma rede de políticas públicas voltadas para o incentivo e suporte ao empreendedorismo quanto a formalização do mercado de trabalho. Os dados demonstram um aumento do número de trabalhadores formais e certa constância dos trabalhadores por conta própria. Ora, se houve entre 2009 e 2013 o registro de 3.600.000 novos MEIs – o que atesta também o êxito da política –, é possível inferir que trabalhadores informais por conta própria transformaram-se em microempendedores individuais formalizados. O autoempendedorismo, assim, aparece não mais como um fenômeno residual nos tempos de piora do mercado de trabalho, mas, ao contrário, como um fenômeno típico dos anos 2000 em um Brasil com a melhora dos indicadores de mercado de trabalho.

Já em termos simbólicos, há um valor de autonomia prévio à inserção laboral ela mesma, e que existe mais no discurso que na prática, uma vez que pode haver refluxo a qualquer momento, empurrando estes trabalhadores para a precariedade. Há o que chamamos de uma adesão moral ao autoempendedorismo: as vantagens encontram-se externadas nos discursos, como se os trabalhadores aderissem a uma ideia de autonomia como valor em si mesmo, mas que não resistem tal e qual a um exame da prática cotidiana do trabalho. Socialmente, vemos estabelecer-se o valor moral da autonomia que se reproduz em variadas formas discursivas pertinente ao trabalho. Indagados, os autoempendedores apontam um ganho de autonomia em termos de autodeterminação e gestão do trabalho, assim como um aumento da carga de trabalho, tanto por introduzir atividades administrativas concernentes à autogestão do negócio (muitas vezes não contabilizadas em razão do trabalho autogerido associar tempo de trabalho com tempo de vida) quanto pela necessidade de garantir a renda. Some-se a isso ainda a dependência em relação ao cliente (exacerbada quando se trata de um único) e a imprevisibilidade da renda a ser auferida. Contudo, estas dificuldades parecem amenizadas pelo sentimento de

liberdade e por serem fruto de uma decisão/gestão pessoal. Segundo Abdelnour (2014, p. 15), “[...] pode-se aqui concluir a respeito de uma independência muitas vezes imposta ou resignada, mas vivida como satisfatória, uma vez que ela resulta tanto de uma exclusão do assalariamento quanto de uma fuga de situação salariais infelizes”<sup>10</sup>.

A inserção no mercado como autoempresendedor significa a aprendizagem e interiorização de normas e valores como disponibilidade permanente, investimento em si, protagonismo, responsabilização individual. Se, anteriormente, os valores que remetiam ao assalariamento eram obediência, pontualidade, autocensura (Vivant, 2014, p. 17), é possível identificar a extensão dos valores do autoempresendedorismo no seio também do trabalho assalariado (autonomia, tomada de iniciativa e decisão, empregabilidade). Vemos que a lógica do empreendedorismo se espalha ao conjunto do mundo do trabalho.

Há um processo de institucionalização moral do empreendedorismo e um conjunto de políticas de incentivo ao autoempresendedorismo que significam simultaneamente um movimento de geração de renda nacional e individual/familiar, assim como um distensor da pressão sobre o mercado de trabalho assalariado – seja pelo fato de potenciais trabalhadores assalariados se tornarem autoempresendedores ‘genuínos’, seja em substituição a contratos de trabalho para os autoempresendedores ‘dependentes’ que disfarçam uma relação real de subordinação a um único cliente, seja ainda por constituir-se em uma saída para trabalhadores desde sempre informais.

A contratualização das relações de trabalho aponta para um contrato comercial entre iguais, tanto em recursos quanto em termos jurídicos e simbólicos, o que certamente não é sempre o caso. Mas, do ponto de vista dos sujeitos trabalhadores, o assalariamento não é sempre e em si mesmo satisfatório e desejável, fazendo-se necessário colocá-lo em perspectiva: ele remete à proteção e também à subordinação. A miríade de combinações entre autonomia-subordinação e formal-informal no universo da contratualização das relações de trabalho não permitem apontar unicamente à precarização. A contratualização significa, sim, um amplo e diversificado processo de flexibilização do mercado de trabalho e enfraquecimento da relação salarial.

---

10 No original, leia-se: “[...] on pourrait ici conclure à une indépendance souvent imposée ou résignée, mais vécue comme satisfaisante, puisqu’elle résulte tant d’une exclusion du salariat que d’une fuite vis-à-vis de situations salariales malheureuses”.

**Referências**

ABDELNOUR, Sarah. **Quitter le centre pour les marges?** Vecteurs et impacts des passages du salariat à l'auto-entrepreneuriat. Communication. In: JOURNEES INTERNATIONALES DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, 14<sup>ème</sup>, Lille, juin 2014.

AZEREDO, Beatriz. **Políticas Públicas de Emprego**. São Paulo: Abet, 1998.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128**, de 19 de dezembro de 2008. Altera a Lei Complementar nº123, de 14 de dezembro de 2006, altera as Leis nº 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, 8.029, de 12 de abril de 1990, e dá outras providências. 2008. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/legislacao/leiscomplementares/2008/leicp128.htm>>. Acesso em: 05 jun. 2014.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 7.998**, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. 1990. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7998.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm)>. Acesso em: 5 jun. 2014.

CARDOSO, Adalberto M. **a construção da sociedade do trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV, 2010.

COGNIE, Florence. **Artisanat: tensions entre formel et informel**. Communication. In: JOURNEES INTERNATIONALES DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, 14<sup>ème</sup>, Lille juin 2014.

ESCOVAL, Ana. A despesa com medicamentos não tem obrigatoriamente que subir – Pensar diferente. **ROF**, Lisboa, n. 82, 2008, p. 42. Disponível em: <[http://www.ordemfarmaceuticos.pt/xfiles/sscontentdeployer\\_pt/docs/doc2968.pdf](http://www.ordemfarmaceuticos.pt/xfiles/sscontentdeployer_pt/docs/doc2968.pdf)>. Acesso em: 5 jun. 2014.

EUROPEAN PARLIAMENT. Directorate General for Internal Policies. **Social protection rights of economically dependent self-employed workers**. Study. April 2013. Disponível em: <[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/JOIN/2013/507449/IPOL-EMPL\\_ET\(2013\)507449\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/JOIN/2013/507449/IPOL-EMPL_ET(2013)507449_EN.pdf)>. Acesso em: 5 jun. 2014.

FRASER, Nancy. Mercantilização, proteção social e emancipação: as ambivalências do feminismo na crise do capitalismo. **Revista Direito GV**, São Paulo, v. 7, n. 2, jul./dez. 2011, p. 617-63. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v7n2/a11v7n2.pdf>>. Acesso em: 5 jun. 2014.

GIRAUD et al. Les normes d'emploi au défi de l'autoentrepreneuriat et des micro-entreprises individuelles. **Revue Tiers Monde**, v. 218, 2014, p. 35-52.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Disponível em: <<http://www.gemconsortium.org/docs/download/2806>>. Acesso em: 5 jun. 2014.

MARQUES DE LIMA, Francisco Meton. A prestação de serviço sem vínculo de emprego - lei n. 11.196/05: o retorno ao princípio da autonomia da vontade. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª região**, Teresina, v. 4, n.1, p. 63-86, jan./dez. 2007.

Disponível em: <[http://portal.trt22.jus.br/site/arquivos/downloads/revista\\_2\\_54506.pdf](http://portal.trt22.jus.br/site/arquivos/downloads/revista_2_54506.pdf)>. Acesso em: 5 jun. 2014.

MONDON-NAVAZO, Mathilde. **Les travailleurs indépendants économiquement dépendants brésiliens: Vers une analyse des trajectoires en termes de mobilisation de ressources**. Communication. In: JOURNEES INTERNATIONALES DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, 14<sup>ème</sup>, Lille, juin 2014.

NARDIN, Márcia Rocha de. Empreitada por projeto ou tecnológica. In: HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho (org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo**: ensaios multidisciplinares. Porto Alegre: UFRGS, 2011.

PIETERSE, Jan Nederveen; CARDOSO, Adalberto. **Brazil emerging**. New York / London: Routledge, 2013. Disponível em: <[http://peep.ebape.fgv.br/sites/peep.ebape.fgv.br/files/file/Brazil%20Emerging\\_Inequality%20and%20Emancipation.pdf#page=78](http://peep.ebape.fgv.br/sites/peep.ebape.fgv.br/files/file/Brazil%20Emerging_Inequality%20and%20Emancipation.pdf#page=78)>. Acesso em: 5 jun. 2014.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. Disponível em: <[www.portaldoempreededor.gov.br](http://www.portaldoempreededor.gov.br)>. Acesso em: 5 jun. 2014.

PRONI, Marcelo; HENRIQUE, Wilnês (org.). **Trabalho, mercado e sociedade**. São Paulo: Unesp / Unicamp, 2003.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Disponível em: <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em: 5 jun. 2014.

SCHNEIDER, Friedrich. **The Shadow Economy**: An Essay. 16 June 2014. Disponível em: <[http://www.economics.uni-linz.ac.at/members/Schneider/files/publications/2014/ShadEc\\_2014.pdf](http://www.economics.uni-linz.ac.at/members/Schneider/files/publications/2014/ShadEc_2014.pdf)>. Acesso em: 5 jun. 2014.

SUPIOT, Alain. Un faux dilemme: la loi ou le contrat? **Revue Droit Social**, dossier “Un nouveau droit social?”, n. 1 (spécial), 2003, p. 59-71.

SUPIOT, Alain. Les nouveaux visages de la subordination. **Revue Droit Social**, n. 2, fév. 2000, p. 132-145.

VIVANT, Elsa. **Les jeunes diplômés auto-entrepreneurs: entre subordination, insertion et indépendance**. Communication. In: JOURNEES INTERNATIONALES DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, 14<sup>ème</sup>, Lille juin 2014.

Recebido em 15/08/2014

Aprovado em 15/09/2014