

# TRAJETÓRIAS PÓS-SALARIAIS: VERSATILIDADE LABORAL E EXPLORAÇÃO EM REDE EM DUAS EXPERIÊNCIAS

*POST-SALARY TRAJECTORIES: LABOR VERSATILITY AND NETWORKING EXPLOITATION IN TWO EXPERIENCES*

Gustavo Bezerra \*

## RESUMO

O artigo defende dois argumentos: por um lado, que a proliferação das pequenas firmas significa para muitos a possibilidade de uma vida “autônoma”, por outro, que, ainda assim, é possível identificar explorações nas redes “horizontais” de trabalho. Seguir-se-á o esquema teórico desenvolvido por Boltanski e Chiapello em “O Novo Espírito do Capitalismo” (2009). Entre os resultados da pesquisa, estão os seguintes: 1) práticas de subcontratação induzem a ocorrência em cascata de formas de “exploração em rede”: o volume de trabalho de profissionais que vivem ao largo da proteção salarial é tão grande que, para garantir sua subsistência com base na coexistência de múltiplos projetos, precisam contratar profissionais ainda mais precários; 2) é possível ver, dentro das próprias trajetórias familiares, rupturas em relação à solidariedade intraprofissional; 3) a pesquisa confirma casos em que a *pejotização* foi subjetivamente mais suportável, por conta da emergência do ideário do empreendedorismo; 4) iniciativas governamentais voltadas à regularização de empreendedores tendem a “oficializar” a burla ao Direito do Trabalho em relações laborais que envolvem subordinação e habitualidade. Metodologicamente, a pesquisa lançou mão de entrevistas em profundidade com um casal de profissionais *white collar*.

**Palavras-chave:** Pequenos empresários. Trabalho em rede. Exploração. Pejotização. Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

**Abstract:** This article sustains two arguments: first, that the proliferation of small firms means for many the possibility of an "autonomous" life, secondly, that it is still possible to identify exploitation relations in "horizontal" networks, based on the theoretical framework developed by Boltanski and Chiapello in "The New Spirit of Capitalism". The results of the research are: 1) sub-contracting practices induce the occurrence of cascading forms of "exploitation network": the workload of professionals who live outside salary protection is so heavy that, in order to secure their livelihoods based on the coexistence of multiple projects, they need to hire even more precarious professionals; 2) it is possible to identify, within their family trajectories, disruptions in relation to intraprofessional solidarity; 3) The emergence of the ideas of entrepreneurship made forced self-employment subjectively more bearable; 4) Government initiatives aimed at regularizing entrepreneurs tend to circumventing Labor Law. Methodologically, the research drew on in-depth interviews with two married white collar professionals.

**Keywords:** Small entrepreneurs. Networking. Exploitation. Forced self-employment. Labor Law

## 1. INTRODUÇÃO

Um dos principais desafios à regulação social do capitalismo (POLANYI, 2000) na contemporaneidade é a proliferação do formato *em rede* da mobilização de

---

\* Professor da Universidade Federal Fluminense. E-mail: gustavonb@yahoo.com.br

força de trabalho para as grandes firmas. Como se sabe, concomitantemente ao processo de redução de empregados diretos em firmas multinacionais, propagam-se subcontratações diversas: pequenas e médias firmas prestadoras de serviço, consultores e profissionais *free-lancers*. Assim, “patrões” se convertem em “clientes” dos vendedores de força de trabalho, movimento que avança *pari passu* com a transformação crescente dos antigos “companheiros” de ofício em “concorrentes” no mercado de trabalho, seja na forma das pequenas firmas competidoras ou na forma do assalariado que disputa o posto de trabalho considerado escasso. Do ponto de vista da regulação do capitalismo, trata-se de um desafio às antigas modalidades de distribuição das competências, dos benefícios e da proteção ao trabalhador no processo de trabalho. Afinal, a “regulação salarial” (CASTEL, 1998) do capitalismo pós-Segunda Guerra esteve assentada no assalariamento estável, no reconhecimento da assimetria estrutural entre Capital e Trabalho<sup>1</sup>, na proteção do trabalhador pelo grupo profissional homogêneo e pelo Estado Social regulador. A grande firma, nesse esquema de encaminhamento da questão social a partir do trabalho organizado, tinha um lugar privilegiado como foco do que deveria ser regulado.

Por tudo isso, a estruturação em rede dos agenciamentos ao trabalho não só permite que as firmas se esquivem da regulação habitual das relações de trabalho, como cria a impressão de que as relações de trabalho são *horizontais*, repercutindo nas alianças sociais: erode-se a categoria “classe trabalhadora”, assim como a ideia de que seria justo regular a ação de agentes capitalistas com vistas a proteger os que precisam vender sua força de trabalho<sup>2</sup>.

Por outro lado, é legítimo perceber a proliferação de pequenas empresas como um modo de resistência atomizada aos aspectos mais perversos do fordismo como norma das relações de trabalho: a perda de autonomia no processo de trabalho e a desqualificação de competências pela imobilidade numa mesma tarefa ou posto laboral são alguns exemplos. O desafio seria pensar a ambiguidade da proliferação das firmas pequenas, destacando suas potencialidades na realização subjetiva do profissional, mas apontando seus limites em termos de produzir justiça, equidade e mesmo na produção efetiva da prometida “autonomia”. Pretende-se aqui contribuir para a formação de massa crítica voltada a converter a proliferação de pequenas firmas num fenômeno não apenas de resistência atomizada à “alienação” nas grandes empresas, mas num projeto que ande de par com a democratização dos meios de produção, com a promoção da proteção social, com a realização subjetiva no trabalho e com a evitação de que as relações profissionais colonizem a integralidade da vivência pessoal.

O artigo defende dois argumentos: por um lado, que a proliferação das pequenas firmas significa para muitos a possibilidade de construção de uma vida mais “autogovernável”, por outro, que ainda assim é possível identificar explorações nas redes “horizontais” de trabalho e atestar que é a própria ocorrência de explorações em cascata que, em larga medida, legitima esse tipo de prática, mesmo para os agentes fracos das redes.

---

<sup>1</sup> Para Castel (1998) a grande novidade que viria acompanhar a edificação da regulação salarial estava justamente na admissão de que era a prosperidade dos “grandes” que promovia a penúria dos inúmeros “pequenos”. Tal exploração poderia ser sumarizada como um regime de consumo do trabalho humano, lastreado na concorrência aberta entre trabalhadores sem alternativas para subsistir (BEZERRA, 2012, p. 18).

<sup>2</sup> Para o Direito Internacional do Trabalho, o trabalhador individual estaria em clara desvantagem (na condição de “hipossuficiência”, segundo o jargão jurídico) nos contratos laborais, por conta da maior necessidade que o possui de firmar o contrato, se comparado à situação do empregador, detentor potencial de patrimônio socioeconômico mais elástico.

Seguir-se-á o esquema teórico desenvolvido por Boltanski e Chiapello (2009), segundo o qual o mundo vive uma era de *capitalismo conexcionista*, caracterizado pela profusão de “microdeslocamentos” organizacionais e geográficos (rumo a lugares onde a crítica social é mais frágil). Os autores argumentam que, com os deslocamentos, grandes empresas buscam renovar as formas de realização dos lucros, esquivando-se de pressões sociais (leis, normas, protestos, greves etc.) voltadas à repartição da renda e do poder decisório. Tratar-se-iam de fatos localizados e fragmentários capazes de desbaratar o controle social baseado na voz de agentes<sup>3</sup>. Os deslocamentos potenciais instaurariam um tipo específico de exploração, referente a um capitalismo estruturado em redes reconfiguráveis. Isso porque “cada um vive a angústia permanente de ser desconectado, ficar entregue à própria sorte, abandonado no local por aqueles que se deslocam” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 373). Assim, tratar-se-ia da exploração do mais móvel sobre o menos móvel, facultada pelo medo do mais fraco de ser desconectado da rede.

Metodologicamente, a pesquisa lançou mão de entrevistas em profundidade com um casal de profissionais *white collar*<sup>4</sup>, buscando destacar sentidos da trajetória laboral de ambos, bem como explicitar eventos relacionados à ocorrências de *explorações em rede*.

### **1) “MANDEI A COCA-COLA EMBORA”: O PATRÃO COMO CLIENTE, INJUSTIÇAS SUBJETIVADAS E A SAÍDA COMO SOLUÇÃO**

“Eu já tava de saco cheio da Coca, que me dava muitos problemas. Daí, mandei ela embora”. Foi dessa maneira que LAS, 30 anos<sup>5</sup>, profissional de Relações Públicas, residente desde sempre em Curitiba, comunicou-me o fim de sua relação de trabalho com a multinacional de refrigerantes. Ela fazia assessoria de imprensa para a empresa, divulgando aos meios de comunicação notícias que a firma julgava pertinente. Embora sentisse que boa parte de seu tempo era dedicado a pensar na Coca-Cola, LAS não era empregada da empresa. Nem era prestadora de serviço, diretamente: prestava serviço para uma agência de publicidade que a subcontratava. LAS era, como já se convencionou chamar, uma *quarteirizada*. Por um ano e meio, recebeu pagamentos mensais a partir da intermediação da firma de publicidade, com a contrapartida de emitir notas fiscais em nome da empresa que *teve que abrir*. O que fez (em “sociedade”<sup>6</sup> com a mãe) justo para tal finalidade: emitir notas de serviço, que garantiriam aos contratantes a “prova” da inexistência do vínculo empregatício, além de idoneidade fiscal.

Ao focalizar a trajetória de LAS, pode-se perceber, simultaneamente, as estratégias de grandes firmas em relação ao agenciamento de trabalho para si. O caso

---

<sup>3</sup> “É preciso evitar ver nos deslocamentos o resultado de uma estratégia de conjunto, elaborada em instâncias secretas e aplicadas de cima para baixo. Eles não são interpretáveis em termos de plano preconcebido, planejado, organizado por um ator onisciente e onipotente – patronato ou capitalismo – nem em termos de processo inconsciente, sem sujeito e sem reflexão” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 499).

<sup>4</sup> Opta-se aqui pela expressão em inglês, dado que “colarinho branco” no Brasil é uma expressão mais vinculada a crimes (quando cometidos sem violência física e por pessoas de renda média ou alta) que à descrição de atividades laborais. De um modo geral, na língua inglesa, por “White collar” se entende trabalhadores não-braçais, com prestígio e que não trabalham de uniforme. A peculiaridade aqui é que, contrastando com o uso corrente no imediato Pós-guerra, não estamos nos referindo a funcionários assalariados.

<sup>5</sup> Em janeiro de 2008, LAS me concedeu a primeira entrevista. Voltei a entrevistá-la, junto com seu namorado, no início de 2009.

<sup>6</sup> “Sou eu que cuido de tudo, minha mãe está apenas no contrato social”.

ilustra como a estratégia da subcontratação, um dos expedientes de deslocamento<sup>7</sup> mais vastamente documentados da era pós-fordista, pode abranger setores tidos como “inteligentes” da economia, como é o caso do ramo da Comunicação: o que se tem em tela é uma empresa que delega a gestão direta desse tipo de serviço, tanto quanto fica desobrigada de oferecer proteção social a quem o presta a ela.

Voltando à trajetória de LAS, cabe informar que ela foi *pejotizada*<sup>8</sup> por imposição de seu primeiro demandante habitual de trabalho. Estava desempregada havia cerca de um ano, desde que se formara em Comunicação Social na Universidade Federal do Paraná, em 1999, quando uma colega de faculdade a chamou para substituí-la, como *outside publicist* de uma empresa americana do ramo audiovisual. Apesar do nome pomposo (que parece um cargo), tratava-se de uma relação sem contrato formal de trabalho. Sua missão seria promover, com a habitualidade que configura relações empregatícias, o “lançamento” de filmes vinculados à famosa distribuidora. De início, não precisaria abrir uma empresa própria, pois sua amiga lhe “emprestaria” as notas fiscais, mas um problema burocrático impediu que esse expediente viesse a ser usado. Uma tia, que já tinha uma empresa na área de comunicação, emprestou as notas a LAS por alguns meses. Porém, ao descobrir que a tia estava “usando o dinheiro” (descontando para si uma fração superior aos impostos informados na nota), a entrevistada resolveu abrir a firma própria.

Como a remuneração na distribuidora era irrisória, teve que arranjar outros clientes. Foi quando apareceu também a Coca-Cola em sua vida profissional. Mais uma vez, o acesso foi possibilitado por sua rede de relações, dessa vez um pouco mais distante: o pai de uma colega de escotismo descobriu sua formação e perguntou se LAS gostaria de assumir a assessoria de imprensa da Coca-Cola, intermediada pela firma dele. Já foi mencionado que a relação terminou mal. Cabe agora entender que a ideia de que LAS mandou a “Coca embora” é mais uma ironia controlada que um lapso: a profissional tem plena noção de que a grande era a multinacional e ela era a pequena na relação. Ainda que seja pelo nome de “clientes” (e não “patrões”) que LAS evoque as diversas firmas que contratam seu trabalho, ela não tem dúvida da desvantagem que leva frente às grandes firmas para quem, usualmente, presta serviço. Assim, o que parece mais expressivo na ideia de mandar a empresa embora é mesmo a conotação de descarte quase completo, na medida em que LAS não brigou, por exemplo, por direitos trabalhistas. Não buscou reconstituir aquele vínculo sequer na forma da dívida que considera que a empresa teria com ela (“trabalhei 18 meses com salário de período de experiência”). Nem mesmo procurou restabelecer seus direitos em relação à firma de publicidade que havia materializado o “logro”. O que houve foi sua “saída” pura e simples, um desengajamento salutar (“aliviante”) em sua perspectiva.

Cabe explicitar porque a profissional se sentiu lesada: a firma intermediadora guardava as notas fiscais emitidas por LAS no departamento de contabilidade e emitia para a Coca-Cola uma nota de valor bem mais alto, apropriando-se, portanto, de boa

---

<sup>7</sup> A subcontratação representa, sem dúvida, um deslocamento em relação às provas habituais do antigo modelo de produção e de condução da questão social, enfraquecendo dinâmicas habituais de controle social sobre as firmas, especialmente no rateio salários-lucros. Por outro lado, foi objeto de forte convencionalização, ao longo do tempo, tanto por dos gestores e consultores (que passaram a recomendá-la como prática), quanto por acadêmicos críticos e agentes sindicais. Por isso mesmo, tal prática passou a ser objeto de críticas e da formalização de provas de legitimidade, que, aparentemente, podem estar diminuindo o interesse em utilizá-la. No Brasil, a atuação do Ministério Público do Trabalho parece estar engendrando esse tipo de recuo.

<sup>8</sup> “Pejotização” é o termo corrente no Brasil para indicar relações de trabalho que envolvem habitualidade e subordinação que, no entanto, têm seu caráter empregatício mascarado pelo fato de que o prestador de trabalho entra na relação como Pessoa Jurídica (PJ).

parte da remuneração paga pela empresa maior (prática análoga à de sua tia, que fizera isso por um período mais breve e em montante menor). A profissional descobriu o fato por acaso (através de uma funcionária da firma intermediadora) e sentiu vergonha por ter “bancado a bobinha”. Ficou ressentida por algum tempo, mas continuava presa àquela relação de trabalho da qual não podia prescindir financeiramente. A situação só se resolveu quando conseguiu ter mobilidade suficiente para não mais se sentir refém da relação, diversificando suas atividades e seus clientes. Enfim, a libertação, não só econômica, mas principalmente subjetiva, em relação à prestação indesejável de trabalho, deu-se pela fuga para frente, em nada relacionada com qualquer dispositivo da regulação salarial.

Hoje, ela recusa os projetos que o dono da firma de publicidade ocasionalmente lhe oferece, mas sem explicitar a antiga mágoa, muito menos cobrar-lhe “direitos” desrespeitados na situação passada. O fato é que, mesmo se sentindo um dos elos mais fracos dessa cadeia de relações profissionais (há elos ainda mais fracos, como se verá adiante), ela aceitou a representação dessas relações como uma “rede”, na qual a insatisfação é solucionada principalmente pelo desengajamento no projeto. Não quis recodificar aquelas relações, judicialmente, na antiga chave da subordinação salarial (na qual LAS seria provavelmente reconhecida como sujeito de direitos, lesada pela esquiva patronal às provas de legitimidade<sup>9</sup> das relações hierárquicas de trabalho). Por oportunidade ou por necessidade, algo a havia conquistado, em relação à representação do trabalho como “em rede”. Destaque-se que ela passará essa representação adiante e se alimentará dela. Mesmo a situação com a Coca-Cola não deveria ser considerada, segundo ela, tão injusta assim, pois bastava que tivessem “deixado claro qual era o esquema”, coisa que ela própria busca ajustar nas práticas análogas que vem conduzindo.

Antes do próximo tópico, deve-se esclarecer um ponto em relação à biografia de LAS: esse tipo de inserção profissional destoa da trajetória de seus avós (paternos e maternos) e pais, marcados pelas experiências do assalariamento protegido (as mulheres no magistério e os homens na Engenharia, no Direito e na Economia). A família nuclear, não obstante, viria passar pela mais radical experiência de insegurança social possível: a perda do provedor principal, num acidente de carro, na volta do trabalho. A perda subjetiva irreparável foi, no plano econômico, minimizada por um dos principais dispositivos da regulação salarial: a solidariedade do corpo profissional. LAS, sua mãe e seus dois irmãos conseguiram a reprodução sociocultural da família (todos os filhos conseguiram completar a faculdade<sup>10</sup>) graças ao fundo de pensão dos empregados da firma estadual em que o pai, engenheiro, trabalhava. Tomou-se o acidente paterno como “de trabalho” e a viúva passou a receber uma pensão pelo sinistro.

LAS, em sua vida profissional, está longe de ter esse tipo de retaguarda em caso de impossibilidade temporária de trabalhar, assim como a família que deseja constituir não poderá contar que esse tipo de expediente no caso de ela lhe faltar. Sua

---

<sup>9</sup> Para Boltanski e Chiapello (2009), o capitalismo busca se legitimar, de modo contínuo e contraditório, a partir da incorporação seletiva de críticas que são direcionadas ao processo de acumulação. Os autores recuperam a questão weberiana do “Espírito do Capitalismo” de forma original. Segundo eles, a acumulação capitalista necessita de estímulos morais externos para perdurar, ou seja, de um “espírito”, caracterizado por conjunto de crenças associados à ordem capitalista que justifique socialmente o engajamento das pessoas em seus modos de operação. Cabe ressaltar que, segundo tal perspectiva sobre o capitalismo, não se poderia entender as crenças associadas à acumulação enquanto modalidades de “falsa consciência”, mas de enunciados normativos que seriam o tempo inteiro submetidos a “provas de realidade” (IBIDEM, p. 69), pela via do Direito ou de outra convenção regulamentada.

<sup>10</sup> O risco de declínio social era tão presente na mente da mãe, que ela induziu todos os filhos para que fizessem segundo grau profissionalizante. Dois filhos estudaram no CEFET e LAS fez o magistério.

segurança socioeconômica depende inteiramente de seu trabalho e da poupança privada que consiga constituir. Por isso mesmo, LAS precisa trabalhar muito, fazer de sua vida quase um fluxo contínuo de labor e, mais ainda, um fluxo de procura constante por mais trabalho (mais clientes). Suas férias e finais de semana desapareceram num nível que jamais havia imaginado nos tempos de graduação. Num determinado ponto, considerou ser necessário dar limite ao trabalho em sua vida, o que parcialmente conseguiu como se verá.

### **3. OS PROFISSIONAIS AUTÔNOMOS DE HOJE PRECISAM DE DUBLÊS: A NECESSIDADE DE SER MÓVEL E A EXPLORAÇÃO EM CASCATA DOS MENOS MÓVEIS**

Antes mesmo de largar a Coca-Cola, LAS costumava ter um problema de natureza diversa daquele que afetou seu senso de justiça: tinha dois clientes e, fossem eles desagradáveis ou não, ela estava com dificuldades de executar, simultaneamente, seu trabalho junto a ambos. Se não recebia de seus contratantes a exigência da exclusividade, a habitualidade era parte integrante daquelas relações de trabalho. Assim, a demanda pela extensão/intensidade do trabalho dela, por parte do contratante, era tão indeterminada quanto a de qualquer emprego<sup>11</sup> (ou pior, pois as atribuições de um “cargo” são ainda menos convencionalizadas no universo dos *pejotizados*). O resultado era que o trabalho para um cliente se chocava com o trabalho para outro.

Em dada semana, teve que ir a São Paulo promover o lançamento do filme de um super-herói, num luxuoso hotel, seguido de uma festa. Ocorre que, cedo no dia seguinte, LAS teria que coordenar coletiva de imprensa em Curitiba para seu outro cliente, por ocasião do lançamento de um novo refrigerante *light*. Largou a festa paulistana no meio, mas seu avião atrasou, sem teto para pousar. Acabou chegando no meio da coletiva, levando uma bronca do cliente.

Impossibilitada de ser tão móvel que pudesse estar em dois lugares em curto período, percebeu que não poderia somente se desdobrar em duas jornadas: precisava contar com mais alguém para dar conta dos trabalhos que tinha. Considerava que, mesmo para um dos clientes, já vinha sendo obrigada a “fazer o trabalho de duas pessoas”. Então, havia chegado a hora de se duplicar de outra maneira, pois estava longe de ter força suficiente para dar conta das demandas recebidas: precisava do que esse esquema chama de *dublês*, conceito que será explicitado mais adiante.

LAS procurou não um sócio, mas alguém que obedecesse a seus comandos e absorvesse parte da demanda à empresa<sup>12</sup>. Ela afirma que teve “sorte de encontrar uma pessoa que topou trabalhar na própria residência (...) o escritório da empresa era na minha da sala de jantar e não ficava profissional”. Alçada a empregadora, LAS passava a ter o perfil mais próprio de uma empresária, colocando uma funcionária para cobrir

---

<sup>11</sup> Sobre a questão da indeterminação do volume de trabalho nas relações de subordinação laboral, Silva e Horn (2008, p.5) argumentam que o objeto do contrato profissional seria o tempo do trabalhador à disposição do patrão. Assim, a quantidade de trabalho contratada é previamente indeterminável, implicando um quadro de negociação (ou, mais especificamente, de conflito) perpétuo dentro de cada relação de trabalho assalariada. O “princípio da proteção”, um dos mais importantes do Direito do Trabalho, buscaria justamente contrabalançar a desvantagem do trabalhador (tido como hipossuficiente) nessa barganha permanente.

<sup>12</sup> Observe-se que, enquanto as grandes empresas evitam contratar, esse modelo de organização em rede força LAS a “contratar” em lugar da empresa maior. Assim, um elo mais fraco, impossibilitado de recusar trabalho em função da baixa remuneração “por cliente”, é obrigado a fazer a gestão de quantas pessoas são adequadas para tal e qual tarefa, internalizando uma competência que era típica das grandes firmas. Essa função de gestora da quantidade de capital variável (nos termos marxistas) que seria adequado, somente pode ser exercida por um elo tão precário ao custo de tornar ainda mais vulneráveis os “contratados”, como indicará o desenrolar do caso em tela.

parte de seu trabalho. Passados oito anos da primeira “contratação”, a empresa já contava com três funcionárias (sendo que outras duas já haviam saído), mas apenas uma tinha carteira assinada: a estagiária. Mesmo no caso desta última, uma esquiwa a mais às normas salariais foi necessária, considerando que a estagiária na verdade era uma jornalista graduada que estava “sem fazer nada”. Em 2009, LAS estava com planos de “efetivar” a estagiária, mas no modelo em curso: pagando remuneração costumeira com a contrapartida da apresentação de uma nota de “RPA” (Registro de Pagamento a Autônomo) pela funcionária, no qual se desconta INSS e Imposto de Renda sobre o valor bruto. Em sua expressão: “no fim, não tenho funcionárias, **tenho autônomas trabalhado para mim**”. Há tempos, trabalham em seu escritório, que deixou de ser um *homeoffice* (desde que sua mãe conseguiu lhe passar integralmente um apartamento que era herança da família, comprando quotas dos parentes).

Apesar de LAS contratar e chefiar colegas de ofício, não se trata aí do antigo mestre de ofício descrito por Marx em “O Capital”, que tinha sua autoridade basicamente dada pelo seu saber. Na verdade, o que conta mesmo, para sua posição diretora, é seu cabedal de relações sociais, o nome de sua empresa já consolidado. Ela tem os contatos dos quais afluem as oportunidades que são repassadas às suas lideradas. O custo de formação desses recursos simbólicos foi ter se submetido, durante um bom tempo, a trabalhar apenas para consolidá-los, quando quase não recebia remuneração para prestar trabalho aos contratantes. Ela conhecia o valor de um currículo, pois já havia procurado trabalho sem sucesso: os malogros haviam sido obra de sua parca experiência profissional e do fato de que novas normas associadas ao mundo do magistério haviam espoliado a formação profissional adquirida no segundo grau profissionalizante<sup>13</sup>. Por isso, dispôs-se a passar pelo que passou.

O capital social de que dispunha, e do qual não poderia abrir mão na maior parte das vezes, fazia com que tivesse que se mobilizar em diferentes frentes, o que não seria possível sem colocar alguém em seu lugar em cada movimento temporário de saída. Temos aí uma dinâmica que corresponde ao observado por BOLTANSKI e CHIAPELLO (2009, p. 372) de que os pequenos, num mundo conexcionista (em rede), são dublês dos grandes:

permanecendo no lugar, os pequenos garantem a presença do grande nesse lugar, pois eles não podem estar em toda parte ao mesmo tempo, e mantêm para eles os laços que eles teceram (...) O dublê precisa ficar no lugar onde foi posto. Sua permanência nesse nó da rede permite que o grande se desloque.

LAS não é uma grande nas redes da acumulação capitalista, evidentemente. Entretanto, a maneira que encontra de compensar sua condição diminuta é passar a imobilidade adiante, libertando-se em parte do lugar em que foi colocada. Passa a gerenciar, com alguma mobilidade, a imobilidade de outros (que não conseguem, pelo menos ainda, ter uma ocupação melhor do que a de trabalhar habitualmente, sem contrato, para uma pequena prestadora de serviço).

Voltando ao problema da injustiça vivenciada por LAS no início de sua carreira, constata-se que a profissional promove práticas que a aproximam de seus antigos exploradores, considerando que ela “coloca um percentual” para si em cima dos serviços executados por suas funcionárias ou pelos diversos *freelancers* que fazem serviços eventuais para sua empresa. O namorado de LAS, o engenheiro civil MIN,

---

<sup>13</sup> Como era órfã de pai, com dificuldades financeiras sensíveis, tentou trabalhar enquanto fazia graduação. Entretanto, recebeu sucessivas recusas em postos de trabalho no magistério (mesmo tendo feito estágios na área) por conta das novas exigências do MEC.

observa isso durante a entrevista, minimizando a alegação de injustiça: “Mas isso é normal, LAS!”, disse ele, depois que ela narrou sua indignação quanto ao trabalho intermediado para a Coca-Cola. Ele seguiu contando sua vivência como sócio de uma pequena construtora da cidade:

Todo prestador de serviço faz isso. Se o contratante me pede para fazer serviços elétricos, e eu não faço, eu orço com alguém para fazer para mim e digo ao contratante que vai custar mais do que o cara cobrou (...) Se vai custar mil, vou orçar, sei lá, em mil e quinhentos. (MIN, 2008, informação oral).

MIN considera que a prática não é injusta, pois isso seria uma maneira do prestador de serviço ser remunerado por esse agenciamento de trabalho, principalmente por ter que se encarregar do trabalho de supervisão do profissional quarterizado.

No universo do negócio próprio, o namorado de LAS começou como dublê: nos meses finais de sua graduação em Engenharia, reencontrou casualmente o ex-chefe de um dos diversos estágios que havia feito<sup>14</sup>, que, assoberbado de trabalho, chamou-o para formarem uma empresa de engenharia civil em sociedade. A principal razão por que o ex-chefe o chamou foi a necessidade de manter o emprego que tinha na prefeitura (onde conheceu o estagiário), sem abandonar as oportunidades que surgiam “por fora”. Como funcionário da secretaria de urbanismo, o engenheiro tinha lugar privilegiado para conhecer oportunidades, relacionadas, por exemplo, a imóveis que necessitavam de obras de retificação. A despeito de seus atributos como técnico, seu diferencial em relação a outros tantos engenheiros (como o próprio sócio) estava vinculado, portanto, à circulação de informações. Com a retaguarda de MIN, ele poderia estar em dois lugares do mundo trabalho simultaneamente.

Distintamente do caso de LAS, MIN era da primeira geração de graduados da extensa família. Sem diploma, a experiência assalariada do pai se deu sempre em concomitância com atividades comerciais próprias: tanto nos “negócios” (tocados dentro da residência, sempre com o auxílio da mãe de MIN) quanto nos empregos, a tônica havia sido a rotatividade<sup>15</sup>, embora tenha predominado o emprego numa grande corretora de seguros, para a qual recuperava carros roubados por todo o país e mesmo nos países vizinhos (“andava até armado... chegava toda semana com um caminhão cheio de carros”). Se a vivência de MIN no mundo da *viração* econômica começou dentro de casa, também na Engenharia teria experiência precoce como *outsider* das convenções da regulação salarial: numa das experiências de estágio, foi demitido para virar *freelancer* do mesmo estabelecimento, numa manobra explícita dos chefes para minimizar custos.

Questionada pelo namorado em relação à equivalência de suas práticas com a do ex-intermediador ingrato, LAS ponderou que MIN tinha relativa razão, mas que haveria uma diferença tão tênue quanto fundamental entre ambos: a transparência da situação. O que a teria deixado indignada, era o fato de ter sido enganada (a omissão da informação sobre a captura, por parte da firma intermediadora, de uma parcela da remuneração remetida pela firma maior), o que teria tido impactos efetivos sobre a sua margem de negociação com a própria intermediadora. LAS pedia recorrentemente para que reajustassem seu ínfimo pagamento mensal e ouvia sempre, por parte da firma de publicidade, que a multinacional de refrigerantes garantia não ser possível pagar mais.

---

<sup>14</sup> Trata-se de um caso que reforça o argumento de GRANOVETER (1974) sobre a importância dos laços profissionais progressos para o acesso a novas oportunidades.

<sup>15</sup> “Meu pai já vendeu ovo, teve negócio de estopa, roupa, moía café em casa”. Mesmo a firma de engenharia, assumida por MIN e seu sócio, precisou apenas aproveitar o contrato social de uma construtora que seu pai havia aberto, mas que jamais “usou” efetivamente.



A jovem vem mobilizando, há algum tempo, além de suas funcionárias habituais, uma rede de prestadores de serviço eventuais: “o fotógrafo é *freelancer*, o *motoboy* também, o *designer*, a faxineira”, assim como outros profissionais da área de comunicação também podem lhe prestar serviços por projeto. Ela considera, entretanto, que aquele tipo de relação objetivadora não é o que leva adiante com os citados. Ela explica do seguinte modo:

Se eu não posso atender o cliente, pego alguém para trabalhar no meu lugar e pego uma nota bem maior que o valor. Mas eu negocio com a pessoa qual é o valor que ela acha adequado para o trabalho dela. Ponho a minha parte em cima disso. Afinal, se a pessoa vai fazer o trabalho com o nome da minha empresa, tenho que colocar uma remuneração, porque vou controlar, vou estar em cima, tem um custo aí. Agora, o que me irritou foi que ele não foi honesto (LAS, 2008, informação oral).

Insiste-se aqui na trajetória de LAS, porque, independentemente do senso de justiça que a profissional reelabora, as relações sociais especificadas em tela ilustram bem a posição de poder em que se encontra o contratante mais móvel em relação aos *dublês*, o que fica ainda mais evidenciado no caso das firmas maiores. A multinacional, a agência de publicidade e a jovem nanoempresária possuem, em cascata, e em sequência decrescente de poder, a capacidade de transferir a outros os ônus da sobrevivência num universo muito competitivo<sup>16</sup>.

Interessante é que a empresa mais móvel<sup>17</sup> consegue transferir, inclusive, prejuízos morais a agentes menores. Aparentemente, a quarteirização era de conhecimento da multinacional, o que poderia ser visto, em si, como uma falha moral, considerando que se tratava de serviço habitual prestado por profissional desprotegido, segundo a legislação. De fato, LAS era tão desprotegida que a firma intermediadora se aproveitava da posição marginal que a profissional ocupava na rede para definir, com liberdade, o valor que a jovem lhe “devia” na forma de “quase imposto”. Mas, para a grande, o arranjo todo teve sucesso. A multinacional não era beneficiária do que a agência fazia com LAS, mas era beneficiária da desresponsabilização com a gerência de sua assessoria de imprensa e com o ônus de proteger socialmente esse tipo de trabalhador<sup>18</sup>. No fim, a indignação da profissional nem se voltou contra a grande firma. O laço antigo com a Coca-Cola, LAS guarda como um ativo<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Ainda que a Coca-Cola faça parte de um oligopólio mundial, ela trava batalhas concorrenciais em seus diferentes mercados. Caberia à crítica social não o questionamento desse fato, mas ter como alvo o modo como o agenciamento competitivo é usado para encobrir a possibilidade de se criar dispositivos de socialização da riqueza socialmente construída.

<sup>17</sup> Não se deve tomar, no caso específico, a mobilidade da multinacional em termos espaciais, mas em termos de mobilidade em relação a projetos e agentes sociais distintos que podem ser acionados e descartados: “a mobilidade tem uma dimensão geográfica, mas ela se manifesta na maioria das vezes como afastamento de tudo que é excessivamente específico” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 378).

<sup>18</sup> Aos poucos, tem-se buscado codificar juridicamente esses tipos de ocorrência, separando o justo do injusto (criando-se provas de legitimidade correspondentes ao problema) no mundo da subcontratação, que já não ocorre com tanto poder de paralisar a crítica social como no período em que LAS viveu a situação específica. Mais uma vez, vale apontar o testemunho disso na atuação do Ministério Público do Trabalho. De qualquer forma, fica o registro exemplar do modo como ocorreu a “educação”, no mundo laboral, de multitudes de profissionais que hoje permanecem inseridos no ramo da prestação de serviços sem proteção salarial.

<sup>19</sup> Segundo Boltanski e Chiapello (Op. Cit., p. 371) “O valor dos pequenos que ficam parados vem do elo que eles têm com um grande a quem esse valor retorna. Os *dublês* tiram proveito do elo que mantêm com o grande”. Os autores enfatizam que os pequenos não “tiram proveito do capital de elos que o grande

Enfim, após décadas sendo alvo da crítica social, as grandes empresas conseguem fazer da contratação ou do desligamento de pessoas assunto sumamente privado (intransparente) e altamente arriscado para os candidatos a prestar o trabalho. Na ponta baixa da cadeia, estava LAS (a quem posteriormente se somaram suas funcionárias) permitindo o tipo de exploração característica desses arranjos móveis: os menos móveis não tem adequadamente a sua participação na formação do produto agregado reconhecida em sua parcela de ganhos auferidos, por terem medo de serem descartados da rede comandada pelos mais móveis<sup>20</sup>.

#### 4. VIRACÕES SUPLEMENTARES E CONTRADESDOBRAMENTOS:

##### *TENTATIVAS DE REGULAR TEMPO E REMUNERAÇÃO*

Dada a precariedade de sua situação inicial, LAS considerava, nove anos mais tarde<sup>21</sup>, estar em posição bem melhor. Continuava numa grande luta para ter mais receitas que despesas (com pagamentos às funcionárias e prestadores eventuais, impostos e outras taxas). Porém, já havia conseguido tirar dois períodos de férias e havia financiado um carro e um apartamento. A empresa continuava muito instável, pois a possibilidade de ser abandonada, repentinamente, por clientes importantes permanecia. Porém, ela não precisava mais se desdobrar como no começo. O sinal de que as coisas estavam melhores era que LAS escolhia os clientes convenientes:

Eles me escolhem, mas eu também escolho. Já sei que não trabalho para pessoa física, com política, com esportes (...) porque isso me gera uma **especialização em várias coisas que me impõem um custo muito alto** (...) meu foco é cultura. Também tem alguma assessoria de imprensa em negócios e turismo, pois também atendo um hotel e um shopping. Também sou filial de uma outra distribuidora, embora sem contrato nenhum...isso é engraçado, né?

Considerando que o dublê perde força quanto mais se imobiliza pela especialização que o mais móvel lhe impõe, o juízo de suficiência transcrito acima por LAS faz todo sentido. Ainda que sua posição precária lhe tente a buscar novas chances de trabalho, cada frente lhe obriga uma especialização (uma imobilização parcial) enfraquecedora, por impedir o fluxo mais veloz de outros projetos, que devem ocorrer em simultaneidade. Adquirindo alguns dublês próprios e incorporando em si certo repertório de *expertises* flexíveis, LAS vem ganhando uma dose de mobilidade, ao transitar entre diferentes projetos circunscritos a temas que já sabe controlar. Sua circunscrição é sintoma de sua posição subalterna nos fluxos da acumulação capitalista móvel, porém, expressa também a conquista de alguma estabilidade frente a exigências de se metamorfosear perenemente para se tornar autossuficiente. Pela especialização

---

acumulou” em seus deslocamentos, o que significa, para eles, que o elo com o grande só tem efeitos benéficos enquanto o pequeno não é descartado do projeto. Mas é preciso enfatizar que o juízo negligencia que o elo com o grande possui algum poder durável, na medida em que constitui um currículo e dá acesso a alguns contatos que podem ser retomados mais adiante. Por isso, a entrada ou manutenção num projeto mal remunerado constitui para muitos uma espécie de poupança, o que contribui ainda mais para que a representação do mundo em rede se fortaleça em detrimento da representação do mundo “classista” da regulação salarial, a despeito das novas situações de exploração que proliferam.

<sup>20</sup> “...os que são imóveis são explorados em relação aos que são móveis, no sentido de que o papel por eles desempenhado como fator de produção não é reconhecido como mereceria, e sua contribuição para a formação do valor agregado não é remunerada no nível que deveria ser para que a divisão fosse considerada equitativa” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 378).

<sup>21</sup> Voltei a entrevistá-la e a MIN no início de 2009.

num repertório consolidado, ela troca a imobilidade flexível por uma mobilidade estabilizante<sup>22</sup>.

Em suma, a melhora em sua vida havia sido mais qualitativa que no campo da renda. Havia conseguido minimizar, não só a exploração das firmas em relação à quantidade de trabalho gratuito que tinha que lhes ofertar, mas também a “exploração no sentido forte” a que Boltanski e Chiapello (2009) aludem como sendo inerente ao capitalismo conexcionista sub-regulado: a exploração referida à diminuição de

uma pessoa humana de tal modo que ela deixa de ter condições de manifestar sua grandeza em qualquer outro campo (...) pelo aparecimento progressivo da incapacidade não só de criar novos elos, mas até de manter os elos existentes (afastamento dos amigos, rompimento de laços familiares, divórcio, alienação política)... (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 374).

Sintoma de que sua grande conquista vinha sendo essa, é que o cliente que mais lhe aborrecia era justo aquele que vinha questionando a legitimidade de seus dublês, exigindo que ela comparecesse a reuniões ordinárias em lugar de suas funcionárias. O cliente indesejável para ela era, por excelência, o redutor de mobilidade, mesmo que pagasse bem.

Na entrevista de 2009, MIN era o mais assoberbado do casal. Seu trânsito entre diversos projetos na área de engenharia havia lhe trazido o que pareceu ser uma grande oportunidade: abrir uma empresa de fornecimento de marmita para operários da construção civil. Foi tudo muito rápido. Um empreiteiro apresentou a demanda e MIN contou o irmão, que havia trabalhado numa firma de entregas de alimentos em grande escala, que costumava ter um presídio como cliente. O irmão era administrador de empresas e gostou do desafio. Em um mês, compraram equipamentos e engajaram a mãe no projeto (experiente na cozinha e nos negócios caseiros), passando efetivamente a fornecer as refeições diárias ao demandante. Pelos cálculos, teriam que vender setenta margaritas por dia para ter lucro. Para o cliente inicial, já estavam vendendo metade disso, o que os entusiasmou, pois estavam apenas começando e tinham perspectivas de novos contatos.

Dois problemas advieram. Primeiro, tiveram dificuldades para administrar os custos com a compra de comida. Perceberam que, para a firma ser rentável, teriam que acompanhar o comportamento móvel das promoções dos grandes mercados da cidade. O que parecia ser a solução acabaria se tornando o segundo e decisivo problema: a mobilidade espacial isomórfica ao mapa dinâmico das liquidações os deixaria exauridos. Os finais de semana eram dedicados a disparar para diferentes locais da cidade assim que viam promoções na TV, interrompendo qualquer outra atividade.

Na época, MIN estava ainda engajado em sua pequena firma de engenharia, fazia mestrado e estava dando aulas em universidades privadas. Seu irmão, que prometera ficar a frente do negócio, viu-se sem disponibilidade, pois seu empregador (ele trabalhava numa instituição do *Sistema S*) acabou recuando em relação a um acordo sobre sua demissão. Sem as verbas da rescisão, o irmão decidiu ficar no emprego. A mãe teve problemas de relacionamento com a cozinheira, que lhe “desacatava” e com quem tinha aferradas discussões sobre o cardápio adequado. Subjetivamente, mais massacrante teriam sido o cansaço e a percepção de que não conseguia mais cuidar da casa.

---

<sup>22</sup> Esse jogo de palavras segue a ideia de que “a mobilidade de quem explora tem como contrapartida a flexibilidade de quem é explorado” (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 379). No caso, a mobilidade adquirida por LAS lhe permite ser menos flexível.

Em 60 dias, a família havia aberto e fechado uma cozinha industrial. Venderam todos os equipamentos imediatamente: “se você fecha o negócio no início, daí você não perde nada”, considerou MIN. A família avaliou, no geral, que se tivessem tido mais paciência poderiam ter chegado num patamar lucrativo. Havia a possibilidade de mais dois clientes, porém, um deles estava exigindo um preço final (para a entrega de três refeições diárias) que lhes obrigaria a manter a rotina da mobilidade permanente atrás de promoções.

Não quiseram esperar. Pesou o medo de que o próprio cliente já atendido se retirasse do projeto. Afora a insegurança no negócio, claro estava que a mãe se via impossibilitada de mostrar seu valor na vida doméstica que tanto prezava, enquanto MIN estava ameaçado de não mostrar suas capacidades no próprio mundo laboral, por causa da inviabilização de outros projetos. Para que a simultaneidade de inserções viesse dar certo, pensou em acelerar a passagem de uma à outra, aproximando espacialmente os projetos: traria o escritório de engenharia para dentro do imóvel onde estava a cozinha. Depois, a ideia pareceu-lhe loucura.

Com a experiência, MIN estava acumulando quatro tarefas profissionais. Uma delas, já mencionamos, era na docência, como assalariado. Os desdobramentos profissionais eram tão heterogêneos, portanto, que abarcavam também mais de um mundo, do ponto de vista da regulação das relações de trabalho. Ele não era o único do casal: LAS também dava aulas nas mesmas condições. Por coincidência, a universidade em que MIN trabalhava comprou a de LAS, dando a ela esperança de que os salários não mais atrasassem. O que a atraía na docência era, paradoxalmente, a inserção contratual dentro da lógica da regulação salarial, que a profissional via como um fundo de reserva para minimizar suas incertezas quanto à dinâmica da firma: “quando der um problema na empresa, o primeiro lugar que eu vou contar é com o meu salário”<sup>23</sup>.

LAS começou também um mestrado para tentar alargar a possibilidade de encontrar novos empregos na docência em regime parcial, mas, principalmente, para incrementar seu diferencial de mercado: “as firmas do meu segmento são muito parecidas”. Se no âmbito da renda pessoal de LAS, assalariamento protegido e empresariamento vêm se complementando, a harmonia não se mantém na esfera das operações estritamente necessárias à reprodução de sua empresa, que “precisa” ferir direitos trabalhistas de quem trabalha para ela, como veremos a seguir.

##### **5. A REGULAÇÃO SALARIAL COMO “RISCO DO NEGÓCIO”**

Perguntada sobre o que considera ser sua maior dificuldade na vida empresarial, LAS afirma que “a maior dificuldade para o empresário é essa **incerteza**”. É sintomático de uma lógica pós-salarial que a incerteza emerja como tema principal, indicando o efeito de processos que erodiram as bases sociais da segurança aos ofertantes de trabalho. Ocorre que a insegurança evocada acima é ainda mais desconcertante quando se percebe que, numa completa inversão do modelo social consagrado no Pós-Guerra, as fontes acusadas de gerarem a incerteza são justamente os dois pilares da regulação salarial. Os alvos de LAS são o Estado e o assalariamento protegido. “Resolvi assumir **isso como o maior risco do meu negócio**”, qual seja, o de que suas funcionárias entrem contra ela na Justiça do Trabalho. Lembre-se que as relações entre elas envolvem subordinação e habitualidade explícitas, mascaradas pelo uso da nota de RPA. “Esse é o grande risco do meu negócio. Se elas entrarem para pedir alguma coisa...”, reafirma ela sem palavras para terminar a frase.

---

<sup>23</sup> Todos os grifos do artigo são destaques do autor, seja nas falas dos entrevistados, quanto nas citações bibliográficas.

LAS se envergonha da situação, porém não vê como contorná-la dado o quadro instável da empresa. Absolve-se, alimentando a convicção de que isso não se prolongará, podendo mudar a situação conforme a empresa prospere. Faz planos de formalizar uma funcionária de cada vez, o que considera realista. Por outro lado, a necessidade de atender demandas voláteis é apontada como um motivo a mais para evitar a formalização das dublês. Contraditoriamente, quando a situação aperta, livrar-se de suas dublês costumeiras pode ser uma opção ainda pior. Assim, a relação desregulamentada que prefere ter com elas é mais importante no que toca à questão da remuneração que da contratação:

“Não precisei demitir [quando um cliente importante a deixou] porque apareceram vários “*freelas*”. Mas a margem de lucro é mínima. E eu não quero demitir porque senão não tenho como atender bem os clientes. Mas se continuar assim, **vou ter que reduzir o salário de todo mundo**”.

A prerrogativa de rebaixar salários, registre-se, é expressamente vedada pela legislação trabalhista, sem que haja negociação coletiva de uma categoria sindical.

Em mais um movimento de inversão da lógica da regulação salarial, LAS está fazendo uma poupança individual como reserva, porque um dia “pode existir alguma coisa” na Justiça<sup>24</sup>. Uma poupança pouco significativa: “eu preciso aumentar essa poupança, porque são três funcionárias, né. Não é compatível [com o quanto gastaria com a formalização], porque senão estaria contratando”. Trata-se, ela faz questão de frisar, de um risco que, diferente de outros, ela teve condições de escolher. A escolha se ampara na aproximação subjetiva que estabelece com suas funcionárias. Aparentemente, só “contrata” mulheres iniciantes nas artes da comunicação social, com as quais seria mais fácil estabelecer uma relação de identificação, neutralizando assim ressentimentos. Também conta com as oportunidades que a Justiça do Trabalho fornece, na prática, ao empregador: “a possibilidade de uma negociação favorável, o recurso a um bom advogado”, além do tempo de procrastinação do processo que serviria para levantar fundos para indenizar as reclamantes<sup>25</sup>.

Mesmo dominando a pequena rede, LAS não é vista como exploradora por suas funcionárias. Elas são gratas à dona da empresa, o que pode ser demonstrado em algumas iniciativas concretas que tomaram. Marx já tinha observado que, sem que se atingisse um determinado volume de capital, a relação de trabalho entre mestres e aprendizes tendia a não configurar um conflito entre classes, pois os agentes tenderiam a se defrontar como agentes livres<sup>26</sup>. A analogia aqui é possível, pois mesmo que não

<sup>24</sup> A poupança individual, na era *fordista*, costumava ser fruto da proteção social que o trabalhador gozava. A poupança de LAS é fruto, em parte, da economia que faz ao não formalizar a relação de trabalho com suas funcionárias, e é essa poupança individual que lhe dá algum segurança subjetiva em relação a uma futura interpelação judicial.

<sup>25</sup> CARDOSO (2003) formalizou academicamente essa identificação do recurso à Justiça do Trabalho como sendo “racional” ao empregador, em contexto de fragilidade fiscalizatória.

<sup>26</sup> Marx considerava que o capitalista só existe a partir de certo montante de capital que o desenraiza de uma forma concreta de produção e que desencadeia uma lógica da produção abstrata da riqueza. Os vendedores de força de trabalho também só reconheceriam (e confrontariam) o capitalista a partir de que esse detivesse certo patamar de capital. Por exemplo, ainda que possuindo um empreendimento privado em que paga salários a empregados permanentes, o mestre artesão: “é um capital vinculado que de nenhum modo adquiriu ainda a forma livre do capital. Não constitui um quantum determinado de trabalho objetivado (valor em geral) que possa assumir e assume esta ou aquela forma de condições de trabalho (...) Só no seu próprio ofício pode investir capital (...) O seu capital está ligado a determinada forma do valor de uso e, portanto, **não se defronta com seus trabalhadores como capital** (...) é lei aqui limitar a produção ajustando-a ao total do consumo previamente existente; a produção não é pois regulada pelos limites do próprio capital” (MARX, 2004, p. 98 e 99).

estejam numa oficina medieval cheia de codificações hierárquicas prescritas pelo hábito, basta que se substitua a grandeza do saber (o dito capital humano) de outrora pela grandeza no mundo da capacidade relacional (o capital social), para que possamos entender que as funcionárias vejam em LAS mais uma “mestre” numa arte que podem adquirir com o tempo, do que uma capitalista que teria com elas uma relação de alteridade estrutural. Sob ameaça de exclusão das redes de trabalho, aceitam a condição subordinada como uma forma de retribuir pela chance de entrar no circuito, mesmo estando ao largo da regulação salarial que fora edificada justamente para tornar mais suportáveis as relações subordinadas de trabalho numa economia capitalista.

Nada disso deve mascarar, na análise sociológica, que o tema da solidariedade intraprofissional desliza do problema de se evitar a concorrência entre os pares para o âmbito da aceitação de explorações temporárias, “justificáveis” e passáveis adiante (aos mais frágeis). Se existe algo que distingue bem os pequenos escritórios do setor de serviços de hoje das antigas oficinas artesanais é justo o fato de que não se conta mais com um regime estrito de contenção da concorrência, que costumava permitir a própria oferta de proteção social pelos que estavam no topo da hierarquia aos mais fracos.

## 6. ESTADO PRÓ-EMPREENDEDOR, BRECHAS REGULATÓRIAS E ATIVISMO DOS MAIS FRÁGEIS PARA SE TORNAREM MAIS LEVES

Esses processos mostram que os especialistas têm razão quando exortam as pessoas e as empresas a serem móveis. A questão é ser mais móvel e menos pesado do que o cliente e o empregador, e só então a relação se reequilibra (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009, p. 380).

Subjetivamente desconfortável por burlar normas salariais e objetivamente vulnerável a sanções que podem advir de dispositivos que velam pela correção dessas mesmas normas, LAS vê um alento “agora na perspectiva do Microempreendedor Individual [MEI], que pode emitir nota”. Seria uma alternativa ao regime de RPA. O MEI (na verdade, rebatizado de “EI” pelo governo) é um dispositivo que busca a inserção de trabalhadores “autônomos” no sistema de regras fiscais, previdenciárias e empregatícias, a partir da diminuição de certas exigências. Essa operação, que dá *status* de empresário a quem antes era meramente trabalhador autônomo, poderia ser vista como um ajuste no desenho da regulação salarial, na medida em que contribui para a distinção entre grandes firmas e grupos vulneráveis. Também facilita a inserção de pequenos ofertantes no Regime Geral da Previdência Social (que já vinha concedendo facilidades a outros grupos vulneráveis, como trabalhadores rurais). Entretanto, como expressa o próprio nome, o EI tem sido apresentado publicamente como um dispositivo congruente de que a “responsabilização” do indivíduo por sua sorte é virtuosa e será possível, desde que o Estado retire o peso de suas regulações. Além de que, por outro lado, promete uma igualdade formal no mercado, entre o EI e as empresas maiores<sup>27</sup>, escamoteando o argumento (que a regulação salarial guardava implicitamente) de que o capitalismo desregulado tenderia à monopolização e à desigualdade de fato.

Não se deve negar que o dispositivo está ajustado à dinâmica “por projetos” da acumulação contemporânea, pois facilita e dá suporte institucional à proliferação de trabalho eventual prestado. Um exemplo de serviço eventual a que o EI daria suporte formal seria a gravação de comerciais de televisão – situação em que o reconhecimento

---

<sup>27</sup> “O fato de ter um número no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) **permitirá ao empreendedor negociar, em condições de igualdade**, com outras empresas e com o governo, conquistando assim novos clientes” (SEBRAE, 2011).

da não-habitualidade da prestação de serviço seria de interesse tanto das firmas de publicidade quanto dos artistas filmados. O risco é que a zona de indeterminação entre o que é eventual e o que é habitual pode ensejar que o EI seja usado como forma de mascarar relações que seriam mais adequadamente enquadradas dentro das regras de relações de trabalho subordinado contínuo (por exemplo, como fica o trabalho por “telenovela”?<sup>28</sup>). No caso da firma de LAS, é possível ver um caso limite, pois envolve relações de trabalho de tempo indeterminado, como numa relação de assalariamento clássica.

Preocupadas com o peso que podem representar para a chefe, especialmente num período de crise (em 2008, o país e a empresa se encontravam em momento de especial incerteza), as funcionárias se movimentaram e se cadastraram como Empreendedores Individuais junto às instâncias competentes. O enquadramento voluntário das três como EI seria uma chancela plena, frente a qualquer autoridade normativa, de que não desejavam ser vistas como funcionárias e sim como “fornecedoras” de serviços a LAS. Práticas em que os mais fracos numa rede buscam expedientes para incrementar sua leveza<sup>29</sup> têm sido características mesmo de sindicatos combativos que buscam dissuadir ameaças de deslocamento de empreendimentos (lembre-se da invenção do Banco de Horas pelos trabalhadores da indústria automobilística). Estamos vendo que inventividades análogas podem ocorrer no mundo de pequenas firmas do setor de serviços.

Entretanto, a possibilidade do EI não estava clara, pois o governo circunscrevera tal enquadramento a determinadas atividades, excluindo o que LAS chama de “serviços especializados”. As funcionárias dela não poderiam ser enquadradas como jornalistas, pois o expediente, entende ela, é “para manicure, cabelereira”. Após proferir a frase anterior, queixou-se de que o governo “persegue a pequena empresa que faz serviços especializados, porque entende que estão tirando o emprego de alguém”. Note-se, de todo modo, que o projeto de transformar as funcionárias em EIs reforça o argumento do qual se queixa.

As funcionárias estudam a possibilidade de se enquadrarem como promotoras de eventos ou fotógrafas, para burlar a proscrição: “Então estariam enquadradas como outras coisas. Isso ficaria um rolo. Mas isso, para mim, contabilmente dá certo, elas ganhariam mais dinheiro e a questão de ficar satisfeita com a empresa já fica melhor, porque elas ganham mais” (considerando que teriam que pagar taxas em menor monta do que fazem via RPA). Evidenciando o exposto no tópico anterior, a solidariedade das funcionárias com a chefe se manifestou com força no contexto em tela: “E foi tão bonitinho, pois nas contas que elas fizeram, **chegaram a deixar um percentualzinho pra mim, como se pudesse ficar bom pra todo mundo**. Mas, elas não sabem é que pra mim fica muito melhor se eu as tenho como MEI e não por RPA”. Oficializando a aparência de “autônomas”, adquirem perante a chefe, mais móvel, a leveza de garantir práticas menos institucionalmente arriscadas de aproveitamento de trabalho desprotegido.

---

<sup>28</sup> Essa discussão sobre o trabalho de atores profissionais surgiu numa palestra realizada pelo SEBRAE (em meados de 2011) voltada a sensibilizar “empreendedores” a aderirem ao EI. Eu diria que um terço da audiência era composta por atores e músicos que costumavam (ou almejavam) trabalhar por empreitada para grandes espetáculos e emissoras de televisão. Não entrevistei nenhum deles, apenas conversei (sem me apresentar como pesquisador) e assisti ao debate que surgiu espontaneamente entre eles sobre as agruras de ter que emitir notas para grandes emissoras, agências e casas de espetáculo. A palestra era aberta a qualquer interessado e nessa condição me inscrevi para assistir.

<sup>29</sup> Boltanski e Chiapello (2009) usam a ideia de “leveza” para expressar a característica que as empresas móveis procuram, pois seria justamente o que incrementa o poder de se deslocar, soberano a outras formas de poder dentro da dinâmica da acumulação contemporânea.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As histórias de vida de LAS e MIN atestam a ambiguidade da proliferação de formas atípicas de trabalho para aqueles que têm como principal recurso o próprio saber (e as relações profissionais que ele faculta) e não um patrimônio herdado de família. A experiência de ter firma própria é vivida como aventura subjetivamente recompensadora, mas socialmente insegura e embebida por certo constrangimento moral. Mesmo LAS, que foi obrigada a abrir a firma de forma precária, vem assumindo a posição de empresária com satisfação, a ponto de manter trabalhos assalariados como acessórios para manter sua firma “de pé”. A despeito da face positiva, valorizada pelo casal, as experiências descritas reforçam a ideia de que a proliferação de pequenos negócios, efetivamente, favoreceu a aceitação de arrazoados sobre a necessidade de se desconstruir a sociedade salarial, em especial em sua aceitação tácita do conflito entre capital e trabalho. Foi possível perceber que eles, seus familiares e seus “prestadores de serviço” se veem inseridos num contexto no qual certas injustiças “de rede” seriam suportáveis (em nome de não serem desconectados) e no qual a segurança social deve ser conquistada de forma “customizada”. É possível sumarizar os achados desta pesquisa empírica do seguinte modo:

- 1) práticas de subcontratação de profissionais conduzidas por grandes empresas induzem à ocorrência em cascata de formas de “exploração em rede”. O volume de trabalho de profissionais que vivem ao largo da proteção salarial é tão grande<sup>30</sup> que, para garantir sua subsistência com base na coexistência de múltiplos projetos, esses mesmos profissionais precisam contratar (sem vínculo formal) outros ainda mais precários (geralmente mais jovens) para assumir parte das tarefas, utilizando o artifício de “emitir a nota” (fiscal) ou da RPA (Registro de Pagamento a Autônomo). Ou seja, a metamorfose do demandante de trabalho, que deixa ser “patrão” para ser “cliente”, depende, como contrapartida para sua viabilidade, da erosão da solidariedade intraprofissional de setores que, no início da década de 1980, tendiam a se sindicalizar e se qualificar como parte da “classe trabalhadora”<sup>31</sup>;
- 2) É possível ver, dentro das próprias trajetórias familiares, rupturas em relação à solidariedade intraprofissional. Se no passado, os pais foram protegidos pela solidariedade de “companheiros” de profissão em grandes firmas, os filhos *pejotizados* podem ter hoje seus colegas de ofício como concorrentes, ou mesmo passam a depender da exploração destes últimos para prosperar;
- 3) A pesquisa confirma casos em que a *pejotização* por coerção foi subjetivamente mais suportável (e por isso menos conflitiva, evitando, por exemplo, o recurso à Justiça do

---

<sup>30</sup> O trabalho de RIVERO (2008) permite generalizar esse juízo, ao menos no que diz respeito à região metropolitana do Rio de Janeiro. A autora, a partir da PNAD de 1995, constatou o número maior de horas trabalhadas por parte de profissionais situados ao largo da proteção salarial. A autora afirma que **“os que trabalham mais horas são os proprietários e os empresários das empresas até dez empregados**, com mais de duzentas horas mensais, seguidos dos dirigentes administrativos e dos trabalhadores manuais da indústria moderna” (IBIDEM, p. 198). O tema do excesso de trabalho como fonte de degradação da competência profissional também apareceu na parte qualitativa da pesquisa da autora: “as entrevistas também mostram que os patrões da pequena empresa trabalham mais horas e concentram mais tarefas em suas mãos. Geralmente, aqueles que conhecem a fundo a organização da empresa são os donos e os problemas identificados por estes são a **falta de tempo e a concentração de tarefas, que impedem a aquisição de novos conhecimentos e informações**” (IBIDEM, p. 197).

<sup>31</sup> O sindicato dos Engenheiros do Rio de Janeiro (SENGE) foi exemplar, nos anos 1980, desse enquadramento simbólico de um grupo profissional tradicionalmente “liberal” como um partícipe da classe trabalhadora. Daquele sindicato emergiram inclusive quadros importantes da política fluminense no campo da esquerda partidária, como Jorge Bittar e Eliomar Coelho.



Trabalho), por conta da emergência do ideário do empreendedorismo, que captura e agencia a “positividade” da atmosfera antirregulatória e de negação de hierarquias formais que explodiu no final da década de 1970.

4) Iniciativas governamentais voltadas à regularização de empreendedores tendem a “oficializar” a burla ao Direito do Trabalho em relações laborais que envolvem subordinação e habitualidade.

## REFERÊNCIAS

BEZERRA, G. N. **O Jogo Pós-Salarial**: redemocratização, questão social e capitalismo móvel no Brasil. 2012. Tese (doutorado em sociologia), IESP-UERJ.

BOLTANSKI, L. **El Amor y la Justicia como Competencias**. Buenos Aires: Amorrortu/editores. 2000.

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

CARDOSO, A. M. **A Década Neoliberal – e a Crise dos Sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

CASTEL, R. **As Metamorfoses da Questão Social**. Petrópolis: Editora Vozes, 4.a edição, 1998.

\_\_\_\_\_. **A Insegurança Social**: O que é ser protegido? Petrópolis: Editora Vozes, 2005.

CHESNAIS, F. **A Mundialização do Capital**. São Paulo: Xama, 1996.

CORIAT, B. **El taller y el cronómetro**: Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo, y la producción en masa. México: Siglo XXI, 1985.

DRUCKER, P. Employee Society. *American Journal of Sociology*, vol. 58; no. 4, Jan. 1953. p. 358-363.

HARDT, M. NEGRI, A. **Império**. São Paulo: Record, 2001.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2004.

\_\_\_\_\_. **O Novo Imperialismo**. São Paulo: Edições Loyola. 13ª. Edição, 2005.

HIRSCHMAN, A. **Saída, Voz e Lealdade**. São Paulo: Editora Perspectiva, 1973.

MARX, K. **Capítulo VI – Inédito de O Capital**. São Paulo: Centauro Editora, 2004.

OLIVEIRA, F.O. **Os Direitos do Antivalor**. Petrópolis: Editora Vozes, 1998.

\_\_\_\_\_. **Crítica da Razão Dualista/O Ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2003.

POLANYI, K. **A Grande Transformação**. Rio de Janeiro: Editora Campus, 2000.

RATTNER, H. Acumulação de capital, internacionalização da economia e pequenas e médias empresas. *RAE. Revista de Administração de Empresas*, v. 24, n. 4, Rio de Janeiro, p. 97-106, 1984.

RIVERO, P. **Trabalho: Opção ou Necessidade?** Um século de Informalidade no Rio de Janeiro. Belo Horizonte: Argumentvm, 2008.

Submissão: Junho de 2013

Aprovação: Dezembro de 2013