

**MOBILIZAÇÃO DE RECURSOS E TRAJETÓRIAS DE
TRABALHADORES AUTÔNOMOS ECONOMICAMENTE
DEPENDENTES BRASILEIROS**

**RESOURCE MOBILIZATION AND TRAJECTORIES OF
ECONOMICALLY DEPENDENT SELF-EMPLOYED BRAZILIAN
WORKERS**

Mathilde Mondon-Navazo

Université Sorbonne Nouvelle Paris 3

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Resumo

Os Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes (Taeds) ilustram a porosidade crescente da fronteira entre emprego assalariado e trabalho autônomo. Ao associar uma autonomia jurídica a uma dependência econômica em relação a um cliente que aufera a maior parte da sua renda, eles situam-se numa zona cinzenta do mercado de trabalho. A partir de uma pesquisa de campo realizada com profissionais do setor de Tecnologia da Informação (TI) de Porto Alegre, perguntamos acerca da vulnerabilidade desses trabalhadores excluídos das proteções da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e propomos uma análise das suas trajetórias que enfatize a mobilização de recursos de vários tipos como elemento fundador de segurança.

Palavras-chave: Trabalho autônomo, trabalhadores autônomos economicamente dependentes, segurança, recursos.

Abstract

The economically dependent self-employed workers illustrate the growing porosity of the boundary between employment and self-employment. Combining a legal status of self-employed worker with an economic dependency on one client that provides most of their income, they stand in a grey zone of labor market. Thanks to a field research carried out with professionals of the Information Technology (IT) sector from Porto Alegre, we ask about the vulnerability of these workers excluded from the Brazilian labor law. We suggest an analysis of these trajectories that lays emphasis on the mobilization of many types of resources as a founding element of security.

Keywords: Self-employment, economically dependent self-employed workers, security, resources.

Introdução

Desde os anos 1990, no contexto da reestruturação produtiva que levou muitas empresas a externalizar uma parte das suas atividades, emergiu no Brasil uma figura que foge das categorias clássicas, situando-se numa zona cinzenta entre emprego assalariado e trabalho autônomo: os que chamamos de Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes (Taeds), e que são de fato trabalhadores que associam uma autonomia jurídica a uma dependência econômica em relação ao cliente do qual provém a maior parte da sua renda. Uma vez que, no Brasil, não existe um estatuto específico para esses trabalhadores, os Taeds, por serem juridicamente autônomos, encontram-se excluídos das proteções da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Coloca-se então a questão da vulnerabilidade de trabalhadores que não podem contar com uma pluralidade de clientes – como é o caso dos trabalhadores autônomos “clássicos” – nem beneficiar-se dos direitos garantidos aos trabalhadores assalariados para enfrentar uma eventual ruptura do seu contrato.

Na primeira parte desse artigo, explicamos como fomos levados a focar a nossa pesquisa de campo sobre os profissionais do setor de Tecnologia da Informação (TI) de Porto Alegre que se encontraram na posição de Taed em algum momento da sua trajetória, e a escolher cinco entrevistas para fundamentar a análise apresentada aqui. Dedicamos uma segunda parte à questão da vulnerabilidade desses trabalhadores. Ora, mesmo estando em uma situação que lhes foi imposta pelo cliente e os expõe a vários riscos, a maioria dos Taeds expressa uma serenidade surpreendente para o pesquisador, ainda mais para quem olha da França, com um mercado de trabalho marcado pelo modelo salarial. Propomos, então, na última parte, uma concepção da segurança para além da posse de direitos formais, que se baseia sobre a mobilização de recursos de vários tipos.

Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes no Brasil: desenho dos contornos da pesquisa

Uma vez tendo a condição híbrida dos Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes (Taeds) despertado a nossa curiosidade a respeito de como se manifesta no Brasil, optamos por realizar uma pesquisa de campo na região metropolitana de uma capital, Porto Alegre, e focar sobre os Taeds qualificados do setor de TI. Das vinte entrevistas semiestruturadas realizadas, escolhemos cinco trajetórias representativas da diversidade das situações encontradas para fundamentar a análise apresentada aqui.

Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes: uma condição específica ancorada no mercado de trabalho brasileiro

As políticas de flexibilização do mercado de trabalho conduzidas no Brasil nos anos 1990 coincidiram com um aumento do emprego informal (Pochmann, 2004) e, no marco do que foi chamado de reestruturação produtiva, muitas empresas optaram por terceirizar uma parte das suas atividades. É nesse contexto que surge uma categoria específica de trabalhadores, identificada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) como “autônomos que trabalham para uma empresa”. A peculiaridade desses trabalhadores é que não são informais (como era o caso de aproximadamente 38% da população ativa brasileira em 2011¹), mas são formalmente registrados como trabalhadores autônomos. Porém, se diferenciam dos trabalhadores autônomos no sentido clássico da palavra, já que se encontram numa situação de dependência econômica em relação a um cliente do qual provém a maior parte da sua renda. Ao combinar características emblemáticas das duas formas típicas de inserção no mercado de trabalho, eles se situam numa zona cinzenta entre emprego assalariado e trabalho autônomo (Supiot, 1999; Azais, 2014).

Apesar de esse tipo de relação de trabalho não ter sido reconhecida juridicamente, como é o caso, por exemplo, na Itália ou na Espanha², o Dieese coletou dados preciosos sobre esses “autônomos que trabalham para uma empresa”: os Taeds, como os chamaremos a partir de agora, representavam uma média de 3,5% da população ocupada de seis capitais regionais brasileiras em 2009³, sendo que essa proporção varia de 1,8%, em Salvador, até 5,5%, no Recife. Essa proporção diminuiu levemente entre 2000 e 2009, um período que coincide com um aumento do emprego formal, mas se mantém, e muitos autores observam a presença de Taeds em setores tão variados quanto o transporte rodoviário, a indústria têxtil ou o setor bancário (Abreu e Sorj, 1994; Colli, 2000; Lavinias et. al, 2000; Chahad e Cacciamali, 2005). Além disso, desconstruindo o preconceito de que o trabalho autônomo economicamente dependente constituiria uma forma transitória de inserção no mercado de trabalho, observa-se que a relação entre os Taeds e o seu cliente principal é quase tão perene quanto as relações de emprego clássicas: segundo o Dieese (2009), os Taeds declararam que a sua situação era estável há 49 meses na média, contra 54 meses para os assalariados formais do setor privado.

1 A esse respeito ver Organização Internacional do Trabalho (2014, p. 238).

2 Para mais informações sobre os casos italiano e espanhol, ver Pedersini e Coletto (2009) e Riecco-Sanz (2014).

3 Convênio Dieese/Seade, MTE/FAT e convênios regionais. Pesquisa de Emprego e Desemprego – PED (2009).

Dos Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes (Taeds) qualificados aos profissionais de Tecnologia da Informação (TI) de Porto Alegre

A emergência, no Brasil, do trabalho autônomo economicamente dependente é muito anterior aos anos 2000, mas em 2005 uma nova lei fiscal contribuiu para a sua expansão no setor dos serviços intelectuais prestados às empresas: a Lei nº 11.196/05, conhecida como lei do Bem. Esta lei estabelece um desconto no imposto de renda para as empresas que contratam prestadores constituídos em Pessoa Jurídica (PJ), para prestar serviços “científicos, artísticos ou culturais”, deixando ainda mais atrativa a contratação de autônomos em vez de assalariados. Essa lei favoreceu a substituição de contratos de trabalho por contratos de prestação de serviços, um processo referido como “pejotização” – um neologismo formado a partir de PJ – por Márcia Rocha de Nardin (2011).

Pareceu, então, interessante focar a nossa pesquisa sobre um setor de atividade abrangido pela lei de 2005. E a leitura de várias monografias setoriais (Lavinias, 2000; Castro, 2012) nos levou a escolher o setor de Tecnologia da Informação (TI), definido como “uma espécie de guarda-chuva de práticas, ofícios e de uma indústria específica de produção de softwares e oferta de serviços: aquela que se especializou no desenvolvimento de soluções informáticas para os mais diversos fins.” (Castro, 2012, p. 9).

Já que, conforme aos dados do Dieese, Porto Alegre é uma das cidades onde os Taeds são os mais presentes no setor de serviços e os mais qualificados, foi na região metropolitana dessa capital estadual de quase 1,5 milhão de moradores que fizemos a nossa pesquisa de campo.

A escolha de cinco trajetórias

Graças às indicações de amigos ou conhecidos, tivemos seis pontos de entrada no campo que permitiram, usando a técnica da “bola de neve”, realizar entrevistas semiestruturadas com 22 profissionais do setor de TI, sejam eles desenvolvedores ou *webdesigners*, que exercem a sua atividade em Porto Alegre e encontram-se ou encontraram-se na situação de Taed em algum momento da sua trajetória. Essas entrevistas foram realizadas em um café, na casa ou no local de trabalho dos entrevistados, e a duração média de cada gravação foi de 1h30. Além disso, realizamos várias entrevistas com estagiários e assalariados do setor, uma entrevista com um responsável sindical, outra com uma diretora de recursos humanos e outra com um advogado especializado em direito trabalhista.

Dos vinte e dois entrevistados, cinco profissionais foram escolhidos para fundamentar a análise apresentada na sequência, uma vez que suas trajetórias

refletiam a grande diversidade das situações encontradas no campo (Quadro 1). De fato, em relação às experiências de Taed, os estatutos adotados, o número e a duração dos contratos variam muito de um indivíduo para o outro (Figura 1). Os profissionais escolhidos se diferenciam também por níveis de qualificação muito diferentes, três deles tendo conseguido um diploma de Ensino Superior e os outros dois sendo autodidatas. A distribuição dos entrevistados por sexo reflete a predominância dos homens nesse ramo de atividade.

Mas é sobretudo por suas aspirações ou projetos profissionais que esses cinco entrevistados surgiram como típicos dentre os casos encontrados. Na realidade, a situação de Taed não parece constituir um fim em si, uma posição que os profissionais buscariam perenizar: são, pelo contrário, atraídos por uma ou outra forma de trabalho “pura” ou “clássica”, que são o emprego assalariado e o trabalho autônomo. A prioridade, para Sofia, é conseguir um emprego assalariado numa empresa multinacional; enquanto Juliano, John, Ricardo e Marcelo aspiram a uma atividade verdadeiramente autônoma: Juliano se distingue por sua vontade de trabalhar sozinho e privilegiar o seu tempo de lazer, já os outros três querem criar uma estrutura que os permita contratar funcionários, a situação de Taed aparecendo como uma passarela rumo ao empreendedorismo.

Quadro 1 - Perfil dos Entrevistados (informações gerais e experiência de Taed)⁴

Informações gerais							
Nome	Sexo	Idade	Profissão	Formação	Situação atual	Estado civil	Projeto a longo prazo
Informações gerais							
Nome	Sexo	Idade	Profissão	Formação	Situação atual	Estado civil	Projeto a longo prazo
John	M	38	Desenvolvedor	Mestrado em ciência da computação	Assalariado (com prazo determinado)	Casado, dois filhos	Empreendedorismo
Marcelo	M	32	Desenvolvedor	Secundário técnico (abandono da graduação)	“Cargo de confiança”	Casado, um filho	Empreendedorismo
Juliano	M	31	Desenvolvedor / consultor em estratégia	Secundário técnico	Folga sabática	Casado	Autonomia em meio turno
Ricardo	M	30	Web designer	Graduação em desenho gráfico	Autônomo	Casado, uma filha	Empreendedorismo

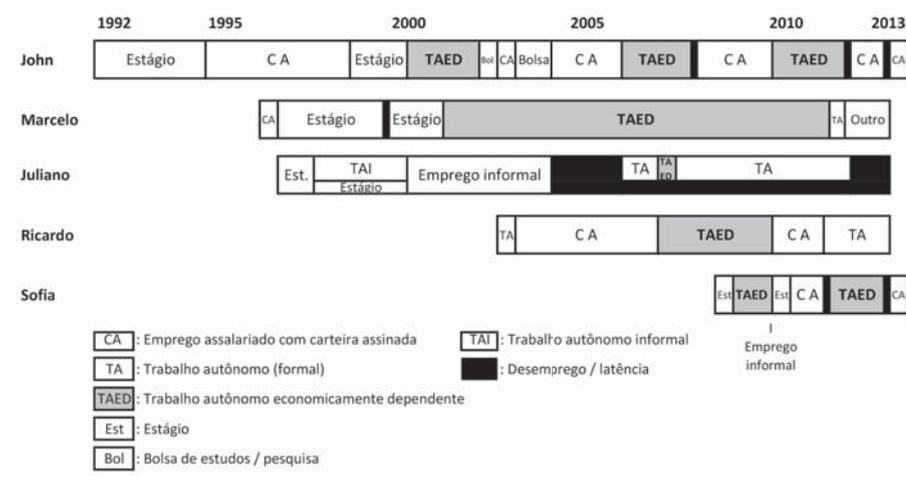
4 Os nomes dos entrevistados e dos seus clientes foram alterados para preservar o anonimato das pessoas.

Informações gerais							
Nome	Sexo	Idade	Profissão	Formação	Situação atual	Estado civil	Projeto a longo prazo
Sofia	F	27	Analista/Desenvolvedora	Curso técnico de análise e desenvolvimento de sistemas	Assalariada	Solteira	Emprego com carteira assinada (numa grande empresa)

Fonte: Elaborado pelas autoras a partir dos dados coletados na pesquisa. continua

Sobre a(s) experiência(s) de Taed			
Nome	Número	Duração	Estatuto
John	3	6 anos	Pessoa Jurídica
Marcelo	1	11 anos	Pessoa Jurídica e sócio
Juliano	1	6 meses	Pessoa Jurídica
Ricardo	1	3 anos	Pessoa Jurídica
Sofia	2	2 anos e 4 meses	Cooperativada

Figura 1 – Trajetórias profissionais dos entrevistados por tipo de inserção no mercado de trabalho



Fonte: Elaborado pela autora a partir dos dados coletados na pesquisa.

Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes: trabalhadores particularmente vulneráveis?

Já que o seu estatuto jurídico exclui os Taeds da abrangência da CLT e que, contrariamente aos trabalhadores autônomos “clássicos”, não podem contar com uma pluralidade de clientes para ter um certo poder de negociação com cada comanditário e enfrentar a perda eventual de um deles, a questão da vulnerabilidade dos Taeds é particularmente relevante.

O fato de a posição de Taed ter sido imposta a quatro dos profissionais encontrados pelo seu único cliente pode constituir um indício de uma relação desequilibrada, que leva à sua precarização, e é indiscutível que o estatuto de autônomo priva os entrevistados do benefício de vários direitos que são garantidos aos assalariados pela CLT. Por enquanto, num contexto de efetividade limitada do direito, é sobretudo para lidar com o risco de ruptura ou não renovação do contrato concluído com seu cliente principal que os Taeds apresentam um *déficit* de proteção em comparação aos assalariados. Ora, quatro dos cinco profissionais entrevistados expressam uma grande serenidade em relação ao futuro, sem receio que o fim de uma experiência como Taed os coloque numa situação delicada.

Uma situação mais imposta do que escolhida

A análise das cinco entrevistas selecionadas possibilita, primeiro, invalidar uma hipótese recorrente sobre trabalho autônomo economicamente dependente. De fato, costuma-se opor aos Taeds pouco qualificados (que teriam sido obrigados pelo empregador a adotar um estatuto autônomo, dando lugar a uma situação de assalariamento disfarçado) os profissionais qualificados (que teriam escolhido a posição de Taed para melhor valorizar competências especializadas, e beneficiar-se de uma maior autonomia). Essa dicotomia está bem destacada por Marques de Lima (2007, p. 63): “A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – está no limbo: o hipossuficiente não a alcança, por isso moureja na informalidade. O profissional, que é o trabalhador intelectual e bem situado no mercado, não a quer.” Nessa perspectiva, os nossos entrevistados, como profissionais altamente qualificados, teriam escolhido a situação de trabalho autônomo economicamente dependente para fugir da rigidez do regime da CLT. Porém, entre os cinco casos estudados, só Juliano corresponde ao perfil definido por Marques de Lima: esse programador autônomo opta deliberadamente pela posição de Taed para garantir uma renda suficiente para pagar o aluguel do seu novo apartamento. Os quatro outros entrevistados foram obrigados a adotar o estatuto de autônomo pela empresa cliente, seja na hora da entrevista inicial (para John, Marcelo e Sofia), seja após ter sido contratado como assalariado,

a única alternativa sendo a sua demissão (é o caso de Ricardo). Além disso, se John e Ricardo tiveram de cumprir sem auxílio as formalidades necessárias, Sofia e Marcelo contaram com a ajuda da empresa no processo de criação de uma Pessoa Jurídica e na gestão contábil da empresa, recentemente criada. Foi então a empresa cliente que levou a maioria dos profissionais entrevistados à situação de Taed, e eles sabem muito bem que as empresas que os incentivam a virar “autônomos” têm como objetivo diminuir o custo da sua remuneração.

Porque tem um contrato, a Duale tem um contrato com a minha empresa, entendeu, de prestação de serviço que no caso eu sou o serviço. Então é assim que funciona, assim que a maioria das empresas faz aqui no Brasil, nessa área de TI-programação, para que não tenha tantos gastos com a CLT (Marcelo, informação verbal).⁵

Era por cooperativa na verdade. Eu nem sei como funciona, só sei que me filiei a uma cooperativa, e eu recebia um recibo todo mês com o valor do meu salário, só isso que eu sabia. [...] Eles faziam contrato só por cooperativa (Sofia, informação verbal).⁶

Me ofereceram uma oportunidade para trabalhar como PJ, que é aquele modelo que eu te falei, tu abre a empresa, mas na verdade tu é funcionário disfarçado. Porque tu só presta serviço para uma empresa, então [...] é um funcionário disfarçado. Eu só trabalho lá, eu trabalho 40... 44 horas por semana, dentro de um lugar só, destaco nota para eles e recebo por ali. [...] Quando eu fui fazer a entrevista, ele perguntou se tinha algum problema de eu abrir empresa. Eu disse que não tinha problema (John, informação verbal).⁷

Eles começaram me pagando como carteira assinada e depois de mais ou menos um ano e meio, eles fizeram uma proposta de me recontratar como PJ. [...] ou tu vai embora ou tu trabalha como PJ, não tinha uma outra escolha, assim. [...] Não mudou nada, eu continuava sendo subordinado e com obrigações de empregado, normal, o mesmo negócio (Ricardo, informação verbal).⁸

Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes privados de direitos trabalhistas

A contratação de Taeds é interessante, do ponto de vista da empresa, porque permite a ela fugir de várias obrigações que teria que cumprir ao contratar

5 Entrevista concedida por Marcelo em 20 de maio de 2013.

6 Entrevista concedida por Sofia em 16 de agosto de 2013.

7 Entrevista concedida por John em 13 de agosto de 2013.

8 Entrevista concedida por Ricardo em 4 de outubro de 2011.

funcionários com carteira assinada. Em função da sua autonomia jurídica, os Taeds não se beneficiam de vários direitos garantidos aos assalariados, mas num contexto de escassez de mão de obra qualificada, já que as normas vigentes nem sempre se realizam e que alguns entrevistados possuem um grande poder de negociação, somos levados a questionar uma oposição binária entre assalariados protegidos e Taeds precarizados.

Em termos de acesso à proteção social, a situação dos Taeds brasileiros melhorou indiscutivelmente desde 2003, quando uma lei fez com que a sua inscrição no Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) fosse obrigatória. Assim, todos os trabalhadores autônomos recebem teoricamente uma indenização no caso de licença maternidade ou licença por motivo de doença e contribuem para a aposentadoria por idade. Já que essa reforma jurídica é bastante recente, a maioria dos entrevistados fica excluída da aposentadoria por tempo de contribuição, e nenhum dos profissionais encontrados espera receber do Estado uma pensão suficiente para parar de trabalhar. O seu estatuto jurídico ainda os exclui do sistema de seguro de desemprego: a sua estabilidade financeira não está garantida no caso de uma ruptura inesperada do contrato que eles têm com o seu único cliente.

No marco da sua relação com o comanditário, agora, os Taeds não se beneficiam dos direitos que visam proteger os assalariados contra o risco de sobrecarga: a duração diária ou semanal de trabalho dos Taeds não é limitada, e a obtenção de férias e o pagamento desses dias não produtivos não são garantidos, já que o contrato de prestação de serviço deixa os Taeds fora da abrangência da CLT. Porém, a capacidade de vários entrevistados de negociar essas vantagens com o seu cliente e o fato de esses direitos não serem respeitados no marco de contratos de emprego clássicos tende a borrar as diferenças entre Taeds e assalariados do setor. Apesar da sua posição de Taed, Sofia e Marcelo têm férias remuneradas, enquanto os dois já trabalharam com carteira assinada sem poder tirar férias. Da mesma forma, é no marco de um contrato de emprego que John e Sofia trabalham muito mais do que a duração semanal legal, sem nunca poder recuperar as horas acumuladas no banco de horas, e Sofia precisou duas vezes ficar parada várias semanas para se recuperar depois de ter rompido um contrato que lhe impunha um ritmo de trabalho exaustivo: um era um contrato de emprego, o outro um contrato de prestação de serviço.

Um ritmo de trabalho enlouquecido. Tipo assim, a maioria do pessoal, eu inclusive, tinha que trabalhar de 10 a 12 horas, por dia, não paga hora extra, apesar de ser funcionário, e muitos tinham que trabalhar final de semana. Aí tu trabalhava sábado e trabalhava domingo, aí tu não tem vida (John, informação verbal).⁹

⁹ Entrevista concedida por John em 13 de agosto de 2013.

Eu virei muitas noites trabalhando. Às vezes eu chegava às 8h30 para trabalhar, e eu saía de lá às cinco da manhã, e às 8h30 eu estava lá de novo. Eu nem dormia, eu chegava em casa, encostava a cabeça no travesseiro por vinte minutos, pra levantar e ir trabalhar de novo. Isso acontecia muitas vezes [Sofia, sobre a sua única experiência com carteira assinada] (informação verbal).¹⁰

A desigualdade entre assalariados e Taeds é mais clara no caso da ruptura ou da não renovação do seu contrato, já que, além de não poder receber seguro desemprego, os entrevistados não podem exigir que seja respeitado o aviso prévio que se aplica quando se demite assalariados, e não recebem o dinheiro do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

Trabalhadores Autônomos Economicamente Dependentes, porém serenos ante o risco de perda do emprego ou risco econômico

Coloca-se então a pergunta da segurança de Taeds frente ao risco econômico ou risco de perda do emprego, já que cada uma dessas expressões está associada a uma ou outra categoria típica, que são o trabalho autônomo e o emprego assalariado. Decompomos esse risco em dois riscos específicos: o risco de que o contrato de prestação de serviço seja rompido ou o de que não seja renovado sob a iniciativa do cliente principal – o que corresponderia ao risco de ser demitido no caso de um contrato de emprego clássico –, e o risco de que o Taed demore a encontrar outro cliente e passe por um período de latência do ponto de vista da sua atividade – o que é chamado risco de desemprego quando se fala em assalariados.

Dos cinco entrevistados, só John expressa uma certa insegurança, tanto no que diz respeito à estabilidade da situação de TAED quanto no que concerne às suas chances de fechar rapidamente um contrato novo. Três vezes ao longo da sua trajetória, o seu contrato de prestação de serviço foi rompido inesperadamente pela empresa cliente, e duas vezes ele passou por um período de vários meses sem atividade até achar uma nova fonte de renda, o que explica a sua fala na hora da entrevista:

Como eu fui demitido, sem nem esperar nada, confesso que eu estou meio assim. Sabe quando, assim, tu tá meio assim, como é que é? Arisco, assim como a gente chama no popular aqui, quando tu fica assim, cabreiro (John, informação verbal).¹¹

¹⁰ Entrevista concedida por Sofia em 16 de agosto de 2013.

¹¹ Entrevista concedida por John em 13 de agosto de 2013.

Porém, os outros entrevistados demonstram uma grande confiança na estabilidade da sua relação com o seu único cliente, e parecem convictos de que encontrariam facilmente outro projeto se preciso fosse. Ricardo e Marcelo, por exemplo, consideram a situação de Taed bem mais segura do que outras formas de inserção, e essa segurança baseia-se, inesperadamente, sobre a certeza da perenidade da relação. Marcelo teve que fazer um esforço para sair da empresa Duale – onde trabalhou como Taed por onze anos – para arriscar-se no mercado e experimentar outras formas de trabalho que ele considera menos seguras. Da mesma forma, Ricardo tem receio de acabar com a sua situação de Taed para trabalhar como autônomo no sentido clássico, diversificando o número dos seus clientes. Apresenta a situação de Taed como segura e privilegiada:

Eu não tinha muita coragem. Vou largar aquele salário tudo certinho, pago minhas contas, tenho tudo o que eu preciso, mais ou menos, largar para não ter nenhuma certeza assim, então eu continuei prestando serviço para eles por mais um tempo, assim, foi mais três anos [Ricardo, sobre a possibilidade de deixar a situação de Taed para a de empreendedor] (informação verbal).¹²

O fato de Juliano ter optado por virar Taed, para poder assumir novos compromissos financeiros, também demonstra que considera essa forma de inserção como estável. Ricardo, Marcelo e Juliano têm, então, em comum certa confiança na perenidade da relação que os une à empresa cliente.

Caso o contrato de prestação de serviço seja rompido de um dia para outro, os quatro entrevistados, mesmo assim, estão convictos de que o período de transição não será um problema. Por exemplo, Ricardo tem certeza que reencontrar um emprego assalariado seria uma coisa fácil, se fosse preciso. Sofia se sente segura o suficiente para esperar alguns meses antes de começar a procurar um novo contrato. Juliano, por sua vez, que não tem dúvida quanto a poder encontrar rapidamente um novo projeto, decide parar de trabalhar durante quase um ano para se dedicar ao aprendizado de uma atividade artística não lucrativa, o tango.

Qualquer coisa, dá um problema, eu volto para alguma agência, não cheguei a me queimar em nenhuma, todas ficaram de portas abertas, então na hora que eu quiser voltar, um emprego eu consigo (Ricardo, informação verbal).¹³

12 Entrevista concedida por Ricardo em 4 de outubro de 2011.

13 Entrevista concedida por Ricardo em 4 de outubro de 2011.

Uma segurança baseada na mobilização de recursos

A nossa surpresa diante da serenidade expressa pela maioria dos nossos entrevistados remete à concepção – generalizada na França – segundo a qual, a segurança dos trabalhadores baseia-se na “propriedade social”, definida por Robert Castel (2001, p. 77) como “um conjunto de bens coletivos fornecidos pela sociedade e colocados à disposição dos não-proprietários para garantir um mínimo de recursos, permitir que escapem à miséria, à dependência e à queda social”¹⁴. Sobre os Taeds brasileiros, não tendo acesso nem às proteções da CLT nem a políticas que garantem uma renda mínima, como é o caso em vários países europeus, é tentador concluir que se encontram numa situação de grande insegurança. Mas a análise das entrevistas nos leva a matizar essa afirmação e a pensar a segurança como uma percepção subjetiva aberta, que não é fundamentada unicamente na posse de direitos formais mas pode basear-se na mobilização de recursos de diferentes tipos.

O conceito de recursos: uma definição prévia

Se a noção de recursos é frequentemente mobilizada no campo da sociologia do trabalho, não é fácil encontrar uma definição precisa na literatura. Na gestão, a visão baseada em recursos, que surge nos anos 1980, define os recursos como “ativos (materiais e imateriais) imobilizados de forma semipermanente pela empresa” (Wernerfelt, 1984). Assim definido, o conceito de recursos remete ao conjunto de trunfos mobilizáveis por uma empresa, desde a sua imagem de marca até os bens de produção, passando pelas competências dos seus funcionários. Essa definição, elaborada no campo particular da gestão, poderia ser transposta para contribuir para a análise das estratégias profissionais individuais? O conceito de suportes, desenvolvido por Robert Castel, nos parece suscetível de realizar essa transposição. O sociólogo defende, assim, a ideia de que os atores precisam de suportes, entendidos como “capacidade de dispor de reservas que podem ser de tipo relacional, cultural, econômico, etc., e que são as bases nas quais se apoia a possibilidade de desenvolver estratégias individuais” (Castel, 2001, p. 30).

Fundamentamo-nos na pesquisa realizada para formular a hipótese de que, numa situação híbrida, que foge da região de abrangência do Direito do Trabalho, a segurança dos Taeds diante do risco de emprego baseia-se na mobilização de recursos de vários tipos. A análise das cinco entrevistas nos permitiu construir uma tipologia dos recursos que os profissionais podem mobilizar para proteger-se dos riscos de ruptura de contrato e de período de latência prolongada entre dois

14 Todas as traduções do francês para o português são da autora.

projetos. Diferenciamos assim os recursos mercantis, profissionais, sociais, familiares e financeiros.

Os recursos mercantis, profissionais e sociais: rumo a relações contratuais estáveis e transições rápidas?

Intuitivamente, é fácil conceber que o dinamismo do setor de atividade e uma relação favorável entre oferta e demanda de mão de obra podem influir na forma como se organizam as trajetórias dos Taeds e constituir trunfos – falaremos em *recursos mercantis* – que favorecem relações contratuais mais perenes e facilitam a busca por novos clientes quando é necessário. Vários dos nossos entrevistados enfatizaram que a conjuntura era favorável: uma penúria relativa de mão de obra qualificada incentiva as empresas de Porto Alegre a guardar no seu seio bons profissionais, difíceis de encontrar no mercado, e ajuda a fechar novos contratos, caso seja preciso. Ricardo rompe, assim, o seu contrato de Taed após ter sido recrutado por outra empresa, e Sofia só precisa publicar o seu currículo *online* para ser contatada por uma grande empresa do setor.

Eu vejo lista de vaga, e o que mais tem, é para programador CSharp. Agora é uma época boa para conseguir emprego. [...] A vantagem da área de tecnologia é justamente... tem muita vaga (Sofia, informação verbal).¹⁵

É raro tu achar um bom profissional [...] é difícil tu achar gente que trabalha bem com isso, porque o pessoal sai muito de faculdade e vai fazer estágio, mas até chegar a um bom nível de designer, ser um profissional confiável e tudo, é um tempinho (Ricardo, informação verbal).¹⁶

As competências técnicas dos entrevistados e o seu reconhecimento pelos pares, ou seja, os seus *recursos profissionais*, surgem também como elementos fundadores da segurança dos Taeds, no que tem a ver tanto com a perenidade da sua relação com o cliente principal quanto com a brevidade de um eventual período de latência entre duas ocupações. Marcelo, Juliano e Ricardo estabelecem, assim, uma relação muito clara entre a qualidade do seu trabalho e a estabilidade da sua situação profissional.

¹⁵ Entrevista concedida por Sofia em 16 de agosto de 2013.

¹⁶ Entrevista concedida por Ricardo em 4 de outubro de 2010.

Eu comecei como *designer, designer júnior* que eles chamam, e depois de uns dois ou três anos eu já estava como diretor de arte, quando eles me fizeram a proposta. Então eu já não me sentia descartável, sabe, eu sentia uma certa segurança: eu já tinha carregado vários projetos grandes, eu já tinha conseguido levar esses projetos, uns bons *sites*, ter elogio, ter uma resposta legal do cliente, eu já tinha levado o nome da empresa bastante, então eles já me respeitavam bastante, então já me sentia seguro [Ricardo, descrevendo a sua situação quando foi feita a proposta de virar TAED] (informação verbal).¹⁷

Da mesma forma, dispor de competências sólidas e contar com certo reconhecimento facilita as transições dos entrevistados de uma ocupação para outra. Ricardo considera, assim, que sua contribuição ao *site* da maior empresa brasileira constitui uma virada na sua carreira, já que, a partir desse momento, ele é procurado pelas empresas e considera impossível ficar sem contrato. Ele resume: “se tu é bom, tu não fica desempregado” (informação verbal)¹⁸.

As redes de contatos – ou *recursos sociais* – que os entrevistados podem mobilizar contribuem também para a sua segurança: para Marcelo, por exemplo, a perenidade do seu contrato é garantida pelas suas boas relações com o diretor da Duale:

Enquanto eu estava na Duale, eu tinha uma certa estabilidade por conhecer o dono, por já estar há um tempão lá, há onze anos, ele simplesmente não ia me mandar embora, como de fato não fez (Marcelo, informação verbal).¹⁹

Da mesma forma, a mobilização de redes de colegas ou de amigos facilita as transições de uma ocupação para outra: todos os Taeds entrevistados conseguiram pelo menos um contrato graças à indicação de um ex-colega, e a maioria deles também teve a oportunidade de intermediar para que um amigo fosse contratado na estrutura onde trabalhavam.

Mandei e-mail pra ele e ele: “Bah, meu, estava pensando em ti. Eu estou trabalhando na Data e tem vaga aqui, tu quer?” “Tá meu, manda o meu currículo para o teu chefe”. Aí mandou o meu currículo, deu duas semanas depois, eu fiz entrevista, participei de um processo seletivo, testes e tudo o mais, e me chamaram para trabalhar (John, informação verbal).²⁰

Alguns grupos constituem reservas particularmente úteis de contatos profissionais: é o caso das comunidades do Open Source e do Software Livre, das

17 Entrevista concedida por Ricardo em 4 de outubro de 2010.

18 Entrevista concedida por Ricardo em 4 de outubro de 2010.

19 Entrevista concedida por Marcelo em 4 de outubro de 2010.

20 Entrevista concedida por John em 13 de agosto de 2013.

quais Marcelo faz parte. Assim, graças a sua participação ativa num grupo dedicado a uma linguagem de programação específica, ele conseguiu a vaga que ocupava no momento da entrevista. Resume assim:

Manter uma rede de profissional, assim, é bom, é saudável para a gente, para que não fique a ver navios na hora que precisar, então eu estou sempre ativo, sempre cuidando, conversando... É bom participar dos grupos, por que traz visibilidade, traz conhecimentos de pessoas novas, empresas novas (Marcelo, informação verbal).²¹

Os recursos familiares e financeiros: para períodos de latência mais serenos

A análise das entrevistas nos permite identificar dois tipos de recursos adicionais suscetíveis de serem mobilizados pelos Taeds para vivenciar de uma forma mais serena as transições entre dois contratos, reduzindo o risco de cair na pobreza caso demorem a encontrar outro projeto.

Quando falamos em *recursos financeiros*, nos referimos essencialmente à capacidade do entrevistado de dispor de uma poupança que garanta a manutenção do seu padrão de vida, caso tenha que ficar vários meses sem renda enquanto procura um novo contrato, já que os Taeds não recebem seguro desemprego nem fundo de garantia. Esse elemento é recorrente nas entrevistas analisadas. Para Juliano, por exemplo, a posse de uma poupança é uma condição prévia para a sua retirada provisória do mercado de trabalho, mas o seu depoimento mostra que esse processo de conversão dos seus recursos financeiros em fator de segurança entre dois contratos não é tão fácil quanto se poderia imaginar:

A grana não acabou ainda. Mas eu estava muito preocupado que ela ia acabar. Aí eu comecei a ficar muito preocupado. Desnecessariamente, eu acho, porque... eu já resolvi de um jeito e já consegui outros negócios também e já tenho outra oportunidade que eu não vou poder pegar e... o dinheiro só vai acabar daqui há [...] um mês. [...] Mas eu já estava há algum tempo preocupado [...] só que eu estava fazendo um esforço para não me preocupar e não procurar trabalho, porque afinal de contas eu não precisava procurar trabalho. E aí [...] eu não perdi tanto tempo, sei lá, trabalhando em algo, mas eu perdi tempo me preocupando (Juliano, informação verbal).²²

21 Entrevista concedida por Marcelo em 20 de maio de 2013.

22 Entrevista concedida por Juliano em 30 de agosto de 2013.

Os *recursos familiares* remetem, por sua vez, à possibilidade de contar com o apoio de seus parentes em caso de problema. Assim, Juliano qualifica de “super segurança” o fato de morar com o seu pai na hora que resolve sair do seu emprego, e o apoio do pai de Sofia aparece como um elemento decisivo durante os períodos de latência que pontuam a sua curta trajetória: “Aí no fim tive que pedir, tive que pedir para o pai, a sorte que ele tinha para me emprestar, o azar é que vou ter que pagar para ele agora” (informação verbal)²³.

Quadro 2 – Contribuição da mobilização de recursos para a segurança de emprego dos TAEDs (à luz das cinco entrevistas analisadas).

Tipo de Recursos	Estabilidade da relação com o cliente	Rapidez das transições
Recursos mercantis	X	X
Recursos profissionais	X	X
Recursos sociais	X	X
Recursos familiares		X
Recursos financeiros		X

Fonte: Elaborado pela autora a partir de dados obtidos na pesquisa.

Considerações finais

Apesar de sua situação específica, que exclui os Taeds das proteções da CLT, e muitas vezes sem que fosse por escolha deles, os entrevistados não parecem estar muito mais expostos ao risco de sobrecarga do que os assalariados do setor, cujos direitos, em muitos casos, não são respeitados. Porém, a sua autonomia jurídica associada à sua dependência econômica em relação a um único cliente deixa os entrevistados particularmente vulneráveis ao risco de perda do emprego, ou risco econômico, e cria grandes disparidades no seio do grupo de profissionais considerado: John encontra-se, então, numa situação de insegurança após ter passado por situações difíceis, enquanto a mobilização de recursos de vários tipos permite aos outros Taeds entrevistados alcançar formas de segurança alternativas à posse de direitos formais ou ao acesso a mecanismos coletivos de proteção social.

O processo de mobilização desses recursos mereceria uma análise mais aprofundada. Como demonstram os exemplos de Juliano, que detém uma poupança suficiente, mas não consegue ficar sossegado; ou Sofia, que ficou doente e não

²³ Entrevista concedida por Sofia em 16 de agosto de 2013.

recorreu ao INSS para ser indenizada, os recursos podem existir e os Taeds podem não convertê-los em elementos fundadores de segurança. Não se trata então de uma simples operação de utilização ou consumo de bens disponíveis, mas de um processo complexo de conversão dos recursos identificados, processo no qual entram fatores individuais como a capacidade de lidar com o risco ou o conhecimento jurídico-institucional.

Diante do dinamismo do setor de TI observado em Porto Alegre, que constitui um recurso central para esses profissionais, seria interessante também realizar uma pesquisa comparativa, numa cidade francesa, por exemplo: num contexto de crise econômica e num mercado de trabalho marcado por uma alta taxa de desemprego, os Taeds provavelmente não poderiam mobilizar os recursos mercantis, tanto quanto os seus pares brasileiros. Talvez eles se apoiem mais na mobilização de recursos de um tipo que não apareceu no campo brasileiro e que poderíamos chamar de *recursos institucionais*, para remeter aos dispositivos disponibilizados pelos poderes públicos e autoridades locais sob a forma de bens materiais (o acesso a um espaço de trabalho), ou imateriais (o benefício de uma assessoria em estratégia, ou o acesso a uma política de renda mínima, por exemplo). A abordagem focada na mobilização de recursos de vários tipos que propomos para analisar as trajetórias dos Taeds poderia, então, possibilitar um trabalho comparativo que levasse em conta as especificidades do contexto local e enfatizasse os elementos de diferenciação.

Referências

ABREU, Alice; SORJ, Bila. Subcontratação e trabalho a domicílio — a influência do gênero. In: MARTINS, Heloísa de Souza; RAMALHO, José Ricardo (org.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec, 1994. p. 62-75

AZAIS, Christian. Normes d'emploi, hybridation et zone grise chez les pilotes d'hélicoptère au Brésil. Les enjeux de la globalisation. **Revue Tiers Monde**, v. 2, n. 128, 2014, p. 53-70.

BECK, Ulrich. **The Brave New World of Work**. Oxford: Polity Press, 2000.

BRASIL. **Lei nº 11.196**, de 21 de novembro de 2005. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação - REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras - RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica; altera [...]. 2005. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Lei/L11196.htm>. Acesso em: 20 jun. 2014.

CASTEL, Robert; HAROCHE, Claudine. **Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi**. Entretiens sur la construction de l'individu moderne. Paris: Fayard, 2001.

CASTRO, Barbara. **Afogados em contratos**: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI. 2012. 368f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, 2012. Disponível em: <<http://www.biblioteca.digital.unicamp.br/document/?code=000905710>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

CHAHAD, Jose Paulo; CACCIAMALLI, Maria Cristina. As transformações estruturais no setor de transporte rodoviário e a reorganização no mercado de trabalho do motorista de caminhão no Brasil. **Revista da ABET**, Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, v. 2, n. 10, 2005, p. 1-26.

COLLI, Juliana. **A trama da terceirização**: um estudo do trabalho no ramo da tecelagem. Campinas: Ed. da Unicamp, 2000.

LAVINAS, Lena et al. **Trabalho a domicílio**: novas formas de contratualidade. Rio de Janeiro: Ipea, 2000.

MARQUES DE LIMA, Francisco Meton. A prestação de serviço sem vínculo de emprego – Lei nº 11.196/05: o retorno ao princípio da autonomia da vontade. **Revista do Tribunal Regional de Trabalho da 22ª região**, v. 4, n. 1, 2007, p. 63-86. Disponível em: <<http://www.trt22.jus.br/portal/arquivos/downloads/revista-2-54506-1301218.pdf>>. Acesso em: 20 jun. 2014.

MORIN, Marie-Laure. Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises. **Revue internationale du travail**, v. 44, n. 1, 2005, p. 5-30.

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

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. Cuadro 22. Empleo informal no agrícola según edad y sexo, 2005-2011. **Trabajo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción**. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2014.

PEDERSINI, Roberto; COLETTI, Diego. **Self-employed workers**: industrial relations and working conditions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, 2010. Disponível em: <http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>. Acesso em: 1 jul. 2014.

POCHMANN, Marcio. Economia solidaria no Brasil: possibilidades e limites. Nota Técnica. **Mercado de trabalho, conjuntura e análise**, Brasília, v. 9, n. 24, 2004, p. 23-34.

RIECOSO-SANZ, Alberto. Le travail indépendant en Espagne et sa regulation. In: CÉLÉRIER, Sylvie (coord.). **Le travail autonome**: statut activités et santé. Paris: Liaisons Sociales / Wolters Kluwer, 2014. p. 53-68.

SUPIOT, Alain. (ed.). **Au-delà de l'emploi**. Paris: Flammarion, 1999.

WERNERFELT, Birger. A Resource-based View of the Firm. **Strategic Management Journal**, v. 5, 1984, p. 171-180.

Recebido em 26/08/2014

Aprovado em 03/09/2014