

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
INSTITUTO DE FILOSOFIA, SOCIOLOGIA E POLÍTICA
MESTRADO EM SOCIOLOGIA



Dissertação de mestrado

Disposições socializadoras e ideal de profissão independente:
um estudo de trajetórias individuais de “pejotas” na cidade de Pelotas - RS.

Berenice de Lemos Silva Salvador

Pelotas, 2017

Berenice de Lemos Silva Salvador

Disposições socializadoras e ideal de profissão independente:
um estudo de trajetórias individuais de “pejotas” na cidade de Pelotas - RS.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia do Instituto de Filosofia, Sociologia e Política da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do Título de Mestre em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Pedro Robertt

Pelotas, 2017

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

S182d Salvador, Berenice de Lemos Silva

Disposições socializadoras e ideal de profissão independente : um estudo de trajetórias individuais de "pejotas" na cidade de Pelotas - RS / Berenice de Lemos Silva Salvador ; Pedro Robertt, orientador. — Pelotas, 2017.

150 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2017.

1. Pejotização. 2. Disposições. 3. Patrimônios individuais. 4. Trajetórias. 5. Profissional independente. I. Robertt, Pedro, orient. II. Título.

CDD : 300

Elaborada por Leda Cristina Peres Lopes CRB: 10/2064

Berenice de Lemos Silva Salvador

Disposições socializadoras e ideal de profissão independente: um estudo de trajetórias individuais de "pejotas" na cidade de Pelotas-RS.

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre em Sociologia, do Programa de Pós-Graduação em Sociologia, da Universidade Federal de Pelotas.

Data da Defesa: 07 de julho de 2017.

Banca examinadora:

Prof. Dr. Pedro Alcides Robertt Niz (Orientador), Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Prof. Dr. Francisco Eduardo Beckenkamp Vargas, Doutor em Sociologia pela Université de Versailles Saint-Quentin-En-Yvelines

Prof. Dr. Elizardo Scarparti Costa, Doutor em Sociologia pela Universidade de Coimbra.

Prof. Dr. Icaro Gabriel da Fonseca Engler, Doutor em Ciência Política pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Agradecimentos

Agradeço inicialmente a Deus, que me conduziu nos momentos de perda e dificuldade durante esta jornada.

Meu amor, em forma de agradecimento à minha família. Em primeiro lugar, ao meu marido Maurício pelo companheirismo, por estar sempre ao meu lado e entender as madrugadas de estudos, viagens a congressos e conflitos acadêmicos. Meus filhos, André e Guilherme pelo incentivo, ajuda com as tecnologias e aguentar minha irritação. Minhas noras: Simoni, que foi incentivadora desde minha graduação, me escutando e auxiliando e Mariana pelo seu carinho. À minha mãe Olga que com seus 90 anos, se preocupava comigo estudando e ao mesmo tempo compreendia meu pouco tempo para estar com ela. Agradeço minha tia Carmen (Tatá) que embora tenha partido faltando pouco para a conclusão desta etapa, me inspirou com o seu exemplo de vida, de lutar até o fim, sem desistir dos meus sonhos.

Agradeço aos amigos e parentes por compreenderem minha ausência e minha reclusão de suas vidas.

Aos colegas do mestrado, com quem estabeleci laços mais próximos e dividi preocupações, frustrações, conquistas, muitas risadas e momentos de viagens.

Agradeço à Universidade Federal de Pelotas pela oportunidade de aprender com professores tão dedicados e competentes da Pós Graduação em Sociologia, o que oportunizou meu crescimento como pesquisadora.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal do Ensino Superior (CAPES), pelo apoio financeiro que viabilizou a minha dedicação exclusiva possibilitando o desenvolvimento e a conclusão desta pesquisa de mestrado.

Por último e não menos importante, agradeço ao meu orientador e professor Pedro Robertt, por acreditar no meu sonho em me tornar mestra e especialmente por sua paciência em ler e corrigir meus textos, por seus ensinamentos e orientações, dedicação, competência, amizade e sobre tudo por seu exemplo de pesquisador, professor e ser humano.

*“Enquanto estiver vivo, sinta-se vivo.
Se sentir saudades do que fazia, volte a fazê-lo.
Não viva de fotografias amareladas...
Continue, quando todos esperam que desistas.
Não deixe que enferruje o ferro que existe em você.
Faça com que em vez de pena, tenham respeito por você.
Quando não conseguir correr através dos anos, trote.
Quando não conseguir trotar, caminhe.
Quando não conseguir caminhar, use uma bengala.
Mas nunca se detenha.”*

Madre Teresa de Calcutá

Resumo

SALVADOR, Berenice de Lemos Silva. **Disposições socializadoras e ideal de profissão independente:** um estudo de trajetórias individuais de “pejotas” na cidade de Pelotas - RS. 2017. 150f. Dissertação (mestrado em Sociologia) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2017.

O objetivo deste estudo é através da aplicação de um dispositivo metodológico de Bernard Lahire, analisar a trajetória dos trabalhadores de Pessoa Jurídica, verificando se as disposições por eles incorporadas nos diferentes ambientes socializadores influenciam sua escolha por se tornarem profissionais independentes. Com a reestruturação produtiva e do capital, as relações de emprego em todo o mundopassaram a sofrer contínuas alterações, levando a uma intensificação da flexibilização do trabalho. Essas transformações são responsáveis por mudanças técnicas e organizacionais, as quais levam a uma precarização do trabalho e alterações nas formas dos contratos, acentuando as subcontratações, a terceirização, o aumento da informalidade e o surgimento de novas modalidades de trabalho. No Brasil, as novas políticas do governo proporcionam a ampliação da terceirização, o que conduz à um crescimento das práticas empresariais que procuram celebrar contratos através da prestação de serviço de pessoa jurídica. Assim, a chamada “pejotização” vem ganhando espaço, o que nos leva a questionar se a adesão do trabalhador à esta modalidade se dá de forma autônoma ou coercitiva. Lahire nos ajuda a entender o que incentiva um PJ a aderir à essa modalidade de contrato: esta ação é orientada por um patrimônio de disposições constituídas pelos processos de socialização do passado incorporado pelo trabalhador. Para a realização deste estudo portanto, é necessário estudar a trajetória social individual de cada trabalhador PJ.

Palavras-chave:pejotização; disposições; patrimônios individuais; trajetórias; profissional independente.

Abstract

SALVADOR, Berenice de Lemos Silva. **socializing dispositions and the ideal of independent careers**:a study of individual “pejotas” trajectories in the city of Pelotas - RS, Brazil. 2017. 150f. Dissertation (Master Degree in Sociology) - Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2017.

This study aims, through the application of a methodological device created by Bernard Lahire, to analyze the trajectory of the workers who, instead of being hired as a regular employee, opted to create a legal entity to celebrate a contract with their employer in a process called “pejotização”, a word derived from PJ (Pessoa = Person/Entity + Jurídica = Legal, something like “legal entityzation”). The analysis will verify if the dispositions incorporated by these workers in the different socializing environments have any kind of influence over their choice to become this kind of independent professionals. With the restructuring of the capital and production systems, employment relations throughout the world began to undergo continuous changes, leading to more flexible forms of work. These changes are responsible for technical and organizational changes, which lead to more precarious working conditions and changes in the forms of contracts, accentuating subcontracting, outsourcing, increasing informality and the emergence of new working modalities. In Brazil, new government policies provide for the expansion of outsourcing, which leads to an increase in business practices that seek to enter into contracts through the provision of corporate service. Thus, the so-called "pejotização" has been gaining grounds, which leads us to question whether the worker's adherence to this modality occurs in an autonomous or coercive way. Lahire helps us to understand what encourages a PJ to adhere to this modality of contract: this action is guided by a patrimony of dispositions, constituted by the socialization processes of the past, incorporated by these workers. In order to carry out this study, it is necessary to study the individual social trajectory of each worker PJ.

Keywords:pejotização; dispositions; individual patrimony; trajectories; independentprofessionals.

Lista de Abreviaturas e Siglas

CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência social
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro social
IPI	Ideal de Profissão Independente
IRGA	Instituto Riograndense do Arroz
MEI	Microempreendedor Individual
PJ	Pessoa Jurídica
PPGS	Programa de Pós Graduação em Sociologia
TI	Tecnologia da Informação

Sumário

1 Introdução.....	10
2 Flexibilização, mercado de trabalho e novas modalidades de contrato de trabalho	16
2.1 Introdução.....	16
2.2 Flexibilização e terceirização no panorama global	17
2.3 A flexibilização e a terceirização na realidade brasileira	24
2.4 Mercado de trabalho	31
2.5 Ideal de profissão independente ou empreendedorismo	35
2.5.1 As modalidades de contratos	39
2.6 Mudanças jurídicas	47
2.7 Considerações sobre o capítulo da flexibilização.....	51
3 Modelo teórico metodológico de Bernard Lahire.....	53
3.1 Introdução.....	53
3.2 Modelo de Bourdieu como referência para obra de Lahire	55
3.3 Argumentações críticas elaboradas por Lahire	62
3.4 Construção teórica metodológica de Bernard Lahire	66
3.5 Sobre uma metodologia disposicionalista do PJ	79
3.6 Sobre uma metodologia de análise disposicionalista	85
3.6.1 Escolha do objeto de estudo.....	86
3.6.2 Escolha dos “Pejotas”: técnicas utilizadas	88
3.6.3 Realizando uma pesquisa qualitativa	89
3.6.4 Operacionalização das técnicas utilizadas	89
3.6.5 Analisando os dados encontrados	90
3.6.6 Analisando as trajetórias individuais	92

3.7 Considerações sobre a metodologia das disposições	93
4 Trajetórias de empreendedores sob a modalidade de Pessoa Jurídica (PJ)	95
4.1 Introdução	95
4.2 Entrevistado Antônio: “fui obrigado, não tinha outra alternativa”	96
4.2.1 Socializações primárias e disposições incorporadas	98
4.2.2 Disposições nas experiências profissionais	99
4.2.3 Disposições para crer, sentir ou agir	101
4.2.4 Sintetizando os pontos de análises	105
4.3 Entrevistado João: “me sinto um empregado”	106
4.3.1 Socializações primárias e disposições incorporadas	108
4.3.2 Disposições nas experiências profissionais	109
4.3.3 Disposições para crer, sentir ou agir	112
4.3.4 Sintetizando os pontos de análises	114
4.4 Entrevistada Ana: “me vejo como empreendedora”	115
4.4.1 Socializações primárias e disposições incorporadas	117
4.4.2 Disposições nas experiências profissionais	118
4.4.3 Disposições para crer, sentir ou agir	120
4.4.4 Sintetizando os pontos de análises	123
4.5 Entrevistado Paulo: “não utilizo o estado”	123
4.5.1 Socializações primárias e disposições incorporadas	125
4.5.2 Disposições nas experiências profissionais	126
4.5.3 Disposições para crer, sentir ou agir	128
4.5.4 Sintetizando os pontos de análises	131
4.6 Conclusões das trajetórias dos trabalhadores PJ	132
5 Considerações Finais	136
Referências	141
Apêndice	146

1 Introdução

A reestruturação produtiva e do capital trouxe a partir da década de 1970, novas modalidades de contrato de trabalho impulsionadas pela necessidade constante das empresas em se manter atuantes no mercado. A concorrência entre as empresas tem ocorrido de forma global entre países, mas também tem estado presente no mercado interno de cada nação. As alterações incidiram sobre o mundo do trabalho ao longo das últimas décadas, propiciadas especialmente pela constituição de um novo padrão de acumulação de capital, em paralelo com a racionalização econômica promovida pelas empresas. O amplo processo de reestruturação do capital se estendeu em escala global, gerando uma mudança de comportamento do mercado de trabalho que se fundamenta na ideia de flexibilidade.

Nos últimos anos, a flexibilidade do mercado de trabalho decorrente do processo de "modernização produtiva", está por sua vez promovendo – na visão de alguns autores – uma precarização do emprego através da terceirização, do subemprego, do aumento da jornada de trabalho, da redução de salários e da perda dos benefícios sociais, trazendo dificuldades de requalificação e por consequência, um distanciamento do mercado formal de trabalho.

No Brasil, essas mudanças não ocorreram de maneira diferente. Inclusive durante os governos dos Presidentes Fernando Henrique Cardoso e de Luiz Inácio Lula da Silva, aconteceram algumas alterações da legislação trabalhista que levaram à flexibilização das relações de trabalho.

A terceirização contém em sua essência a subcontratação da prestação de serviços, utilizando-se para tal a contratação via externalização de mão-de-obra. Essa prática reduz sensivelmente o quadro de trabalhadores diretos da empresa contratante, reduzindo seus encargos e impostos, ao mesmo tempo em que seu lucro é preservado e na maioria das vezes aumentado. Isso leva a um aumento significativo de empregos à margem da regulamentação institucional, utilizando-se de arranjos contratuais para ocultar a realidade das relações de trabalho existentes com a legalização de novas modalidades de contratação e trabalho.

O trabalho assume assim novas formas e se vê amparado juridicamente, o

que possibilita o aparecimento de outras modalidades de contratação com caráter mais flexível. Essas formas de trabalho têm sido chamadas de “novas” ou “atípicas” em relação ao emprego clássico assalariado, encontrando-se entre elas: o trabalho temporário, a terceirização, as cooperativas, os estágios, os contratos de pessoa jurídicas. Esses contratos, como no caso dos “PJs”, não são compreendidos dentro do direito laboral; já os que tem respaldo nas leis trabalhistas – contratos de trabalho formais – estão regulados pelo Estado, tendo portanto encargos sociais e direitos trabalhistas.

Esta dissertação tem como foco as atividades que prestam serviços e que aparecem sob a égide das novas modalidades de trabalho, mais especificamente relacionadas ao empreendedorismo ou ao auto-empreendedorismo. Entre elas estão modalidades como a MEI¹ (microempreendedor individual) e os Contratos de Pessoa Jurídica², que são cada vez mais frequentes e próximos à realidade do trabalhador. Na maioria das vezes o trabalhador enxerga no auto-empreendedorismo um modo de se manter atuante economicamente e socialmente, em vistas da crise de emprego.

Por sua vez, esta dissertação traz como proposta a utilização de uma “nova teoria metodológica”, elaborada pelo sociólogo Bernard Lahire, que através das disposições socializadoras individuais vivenciadas por cada ator social, bem como os hábitos incorporados durante seu deslocamento em sua trajetória e a maneira individual que cada um vê, sente e age nos diferentes domínios de práticas, ou em micro contextos, possibilita a compreensão das suas trajetórias. As trajetórias podem ser resultados das disposições sociais, que podem por sua vez, ser ou não transferíveis de uma situação para outra. Desta forma é possível entender o percurso pelo qual nossos atores se tornaram “PJs”, avaliando o grau de heterogeneidade ou homogeneidade de suas socializações anteriores e dos contextos de inserção atuais. Nesse sentido, a inscrição na modalidade de contrato

¹Mei- Microempreendedor Individual- é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. A Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008 criou condições especiais para que o trabalhador conhecido como informal possa se tornar um MEI legalizado. (PORTAL DO EMPREENDEDOR)

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

de pessoa jurídica estará associada a origens e trajetórias sociais que incentivem os indivíduos a práticas mais autônomas de trabalho.

O tema de pesquisa deste estudo, é portanto as novas modalidades de contratos de trabalho, mais pontualmente os contratos de Pessoa Jurídica. Serão analisadas as trajetórias individuais dos trabalhadores diante de toda uma literatura empresarial que exalta o empreendedorismo e a autonomia dos indivíduos. Pretende-se problematizar que essa possibilidade não é direta, que ela está associada à forma como esses indivíduos chegaram à essa situação – se de maneira autônoma³ ou por coerção⁴ – e aos capitais cultural e econômico de partida.

A união de vários fatores como: a expectativa de alguns trabalhadores em obter um rendimento maior; o fato de terem sido ejetados do mercado de trabalho; ou ainda, por adversidades ou estímulos encontrados em suas trajetórias profissionais e pessoais, formam uma constelação de prováveis possibilidades de indução dos trabalhadores na escolha desta modalidade de contrato de trabalho, conhecida como "pejotização".

Se colocarmos o problema de pesquisa em termos de pergunta surgem os seguintes questionamentos: quais são os diferentes capitais e disposições que os indivíduos mobilizam na sua atividade contratual como pessoas jurídicas? quais relações se verificam entre capitais e disposições e um determinado ideal de profissão independente na sua atividade como empresa individual? Concretamente, o problema de pesquisa consiste em analisar as trajetórias de pessoas que trabalham, em diversas atividades, com a modalidade de Pessoa Jurídica (PJ) na cidade de Pelotas.

Assim sendo, este trabalho se justifica na medida em que irá contribuir para a análise sociológica desta categoria de trabalhadores, através das trajetórias profissionais e individuais de cada um deles.

No que concerne ao objetivo geral que guiou esta pesquisa, tratou-se de analisar as trajetórias individuais dos trabalhadores de Pessoa Jurídica como forma

³ Forma autônoma é quando o trabalhador faz a sua adesão a "pejotização" por livre e espontânea vontade, sem pressões externas.

⁴ Coerção, ou coercitivamente: é quando o empregador propõe ao empregado que abra uma empresa de prestação de serviços (PJ), para que continue seu trabalho na empresa (pois a sua vaga será pejotizada, se não aceitar é demitido e outro entrará para ocupar essa vaga, porém como PJ); ou quando uma empresa (fato que ocorreu com alguns dos entrevistados) convida um trabalhador para trabalhar em sua empresa, mas para que isso ocorra ele é obrigado a se tornar um PJ (mesmo que cumpra horários, etc).

de verificarmos quais foram os sistemas de disposições que eles mobilizaram, e que tiveram como consequência gerar um Ideal de Profissão Independente forte (entrada autônoma) ou fraco (entrada coercitiva) numa atividade independente.

A pesquisa seguiu um conjunto de objetivos específicos – que entendemos terem sido cumpridos – enumerados a seguir: identificou-se a trajetória escolar de cada trabalhador em relação a seu grupo familiar próximo (pai, mãe, irmãos, avós filhos); identificou-se a trajetória socioeconômica de cada trabalhador, antes e depois de sua condição de Pessoa Jurídica; identificou-se a jornada de trabalho de cada trabalhador; analisou-se o contrato de trabalho e de que forma ele foi realizado; analisou-se como esses trabalhadores entendem essa relação de trabalho; examinou-se o modo com que cada trabalhador administra e conduz a jornada de trabalho, as relações de trabalho e a previdência social e, por fim, analisou-se em que medida a trajetória de Pessoa Jurídica representou uma escolha individual ou foi resultado da pressão das relações de trabalho de uma empresa contratante.

A construção das hipóteses teve como proposta chegar a respostas de forma coerente com o quadro conceitual, versando sobre as trajetórias profissionais dos “pejotas”. O argumento principal foi o de que existem dois grupos mais visíveis que estão presentes na modalidade de pessoa Jurídica. O primeiro grupo são os que chegam a essa modalidade de emprego de forma autônoma; enquanto que o segundo grupo é composto pelos indivíduos que são levados de forma coercitiva a tomar essa decisão.

Para a formulação das hipóteses, levamos em conta então, o momento de inscrição dos trabalhadores sobre a modalidade de pessoa jurídica, de forma autônoma ou coercitivamente por uma empresa que os contratava de forma assalariada, determinando a sua situação de trabalho e o grau de adesão a um ideal de profissão independente. A relação entre esses fenômenos foi por sua vez relativizada pelos capitais culturais e econômicos mobilizados pelos indivíduos, bem como por sua origem social.

Hipotetizamos também, que os indivíduos que trabalhassem sobre a modalidade de pessoa jurídica teria uma rotina de trabalho diferente em função do momento pregresso: se adotaram esse contrato de trabalho de forma autônoma ou por coerção de uma empresa que os contratava anteriormente como assalariados. Os indivíduos com origem mais autônoma na modalidade de pessoa jurídica teriam

rotinas de trabalho mais flexíveis e diversificadas e trabalhariam para várias empresas. Já os que tinham uma origem coercitiva teriam rotinas de trabalho semelhantes ao de um trabalhador assalariado.

Com referência a sua adesão a essa modalidade, ao "sonho do empreendedorismo", hipotetizamos que os indivíduos que optaram de uma forma mais autônoma pela modalidade de pessoa jurídica iriam aderir mais a um ideal de profissão independente, enquanto que os que chegaram por uma situação coercitiva imposta por uma empresa teriam uma menor adesão ou uma adesão ambígua.

Finalmente, também hipotetizamos que a situação do trabalho e a adesão ao ideal de profissão independente iriam variar de acordo com os capitais possuídos pelos indivíduos. Os diferentes capitais e disposições que os indivíduos mobilizam seriam determinantes na situação de trabalho e da adesão de cada trabalhador com contrato de pessoa jurídica ao ideal de profissão independente. Quanto maior capital cultural e econômico, maior seria a probabilidade de determinar sua rotina de trabalho e de aderir a um ideal de profissão independente, acontecendo o contrário com os indivíduos com menores capitais culturais e econômicos.

Dito isto, a presente dissertação está estruturada na seguinte ordem: no primeiro capítulo apresentamos uma breve contextualização sobre as transformações do mundo do trabalho, a realidade atual do trabalho em vista da reorganização mundial do capital, atendo-se mais para a realidade brasileira, e apresentando as novas modalidades de trabalho que vem tornando-se como uma prática entre os empresários. Também discorre sobre temas e conceitos elaborados por diversos autores sobre essa temática, que tem como finalidade fornecer um suporte teórico para este estudo. Também apresentamos o Ideal de Profissão Independente.

No segundo capítulo, abordamos as teorias dos autores Bourdieu e Lahire, estabelecendo diferenças e similitudes entre as suas obras, desenvolvendo conceitos como *habitus*, capitais e disposições. No referido capítulo, ainda tratamos do modelo teórico metodológico proposto por Lahire e a metodologia e análise que utilizamos nas trajetórias individuais dos entrevistados de nossa pesquisa.

O terceiro capítulo contém as análises e os resultados obtidos no processo de investigação proporcionando um diálogo entre a empiria e a teoria, que serviu de base para a realização desta dissertação.

Encerramos este trabalho com as considerações finais, que se formaram através das ideias iniciais aqui apresentadas. Foi possível concluir que a forma de entrada coercitiva ou autônoma de cada trabalhador individual na modalidade de “pejota”, estásim, relacionada às disposições por eles incorporadas e mobilizadas ao longo da sua trajetória profissional, à sua matriz socializadora, à flexibilidade no seu trabalho e à crença no empreendedorismo.

.

2 Flexibilização, mercado de trabalho e novas modalidades de contrato de trabalho

2.1 Introdução

A flexibilização do trabalho, ou trabalho flexível, tem sido problematizada em âmbito nacional e internacional, particularmente desde a sociologia do trabalho. É visível que não há consenso quanto a flexibilização do trabalho, tanto entre os autores do mundo acadêmico como entre as partes mais interessadas: empresários e trabalhadores. Todas essas perspectivas pretendem dar conta de transformações em um contexto que não se limita apenas ao cenário nacional, mas também ao cenário global.

Ao final do século XX, surge um novo modelo de gestão e organização do trabalho. Passa-se de um modelo de “produção rígida” para um novo “paradigma de produção”, que tem como característica principal a “especialização flexível” responsável pelas transformações sofridas pelo trabalho. Essas transformações também ocorreram no Brasil, onde o mercado de trabalho interno – embora apresente características distintas de outros países – apresentou durante boa parte do século XX, um forte componente de flexibilidade a partir da combinação entre relações de empregos formais e informais.

As transformações ocorrem de formas distintas, seja na flexibilização das formas contratuais, nos processos de reestruturação produtiva, nas subcontratações, ou ainda no surgimento de novos arranjos de contrato trabalhista.

O objetivo deste primeiro capítulo é dar um embasamento teórico-sociológico à pesquisa servindo de âncora para o desenrolar das questões, conceitos e metodologias que complementarão o trabalho. Para uma melhor exposição sobre este tema optou-se por dividir este primeiro capítulo em cinco partes.

No primeiro subcapítulo, realizou-se uma breve contextualização sobre a flexibilização e a terceirização no contexto mundial, trazendo a visão de alguns autores que teorizam sobre o assunto.

No segundo subcapítulo apresentam-se as transformações suscitadas através da

flexibilização e da terceirização na realidade brasileira.

A temática do terceiro subcapítulo versa sobre o mercado de trabalho, trazendo um breve apanhado referente à situação mundial, porém pontuando as questões mais pertinentes que implicam a atual conjuntura da realidade desse mercado no Brasil.

O quarto subcapítulo trata das novas modalidades de contratos de trabalho: o Microempreendedor Individual (MEI) e os contratos formalizados através da prestação de serviços de Pessoa Jurídica (PJ⁵), trabalhadores a quem convencionou-se chamar “pejotas”. Encerrando este capítulo, o quinto subcapítulo traça um panorama sobre as questões jurídicas e o papel do Estado a respeito dos MEI e dos PJ.

2.2Flexibilizaçãoe terceirização no panorama global

A partir da década de 1970, o capital começou a passar por um amplo processo de reestruturação que se estendeu em escala global, implicando mudanças no mercado de trabalho. Tais mudanças se fundamentaram na ideia de flexibilidade. A implementação de novos modelos de gestão e organização do trabalho se baseou na flexibilidade funcional e numérica da força de trabalho, no envolvimento subjetivo do trabalhador, no trabalho realizado em equipe, na polivalência e também na mobilização de competências e habilidades cognitivas e relacionais, as quais estariam em contraste com o modelo fordista-taylorista⁶/tradicional. Segundo Supervielle e Quiñones (2000, p. 20) em geral se entende por flexibilidade “[...]una adaptación de las relaciones laborales a las transformaciones provenientes del entorno económico y político en que se dan estas relaciones”. Os autores ainda questionam se a flexibilidade deve ser “confinada” ao campo das relações de trabalho, ou se esse é um caminho que conduz gradualmente à construção de um novo modelo na sociedade. Supervielle e Quiñones concluem que é necessário que ocorram algumas transformações na

⁵ PJ- abreviatura utilizada para designar no meio trabalhista, aos trabalhadores que constituem uma firma de Pessoa Jurídica.

⁶ O advento do fordismo/taylorismo, revela que a empresa que muda radicalmente a organização da produção para ser mais eficaz e adaptar-se à demanda, assume a liderança da indústria conquistando fatias do mercado e se tornando dominante (GOUNET, 1999).

sociedade para que a flexibilidade possa se instalar como “modelo”:

En primer lugar, una cierta pérdida de la centralidad del trabajo en la organización de la sociedad - temática ésta que ya ha sido tratada por distintos autores desde hace una veintena de años. Pero lo que sostendremos más a un nivel teórico y estará en la base de lo que describiremos es que esta pérdida de centralidad se ve indisolublemente articulada a otros dos o tres procesos. (SUPERVIELLE; QUIÑONES, 2000, p. 20-21)

A flexibilidade do mercado de trabalho decorrente do processo de modernização produtiva, está por sua vez promovendo – para Antunes (1999) – uma precarização do emprego através da terceirização, do subemprego, do aumento da jornada de trabalho, da redução de salários, da perda dos benefícios sociais e por consequência, um distanciamento do mercado formal de trabalho.

Antunes (1999) analisa que a atual tendência do mercado de trabalho, é reduzir o número de “trabalhadores centrais” e empregar cada vez mais, uma força de trabalho que ingresse facilmente no mercado de trabalho e seja demitida sem custos. Perante essas constatações, é profícuo apresentar o trabalho dos autores citados a seguir que tratam da flexibilidade em um sentido mais amplo de sua aplicabilidade.

Durante a década de 1970, o modelo taylorista/fordista entra em crise estrutural, impulsionado por alguns fatores como a queda de produtividade e o aumento da resistência operária, os baixos salários, a saturação dos mercados dos países centrais e a instabilidade na economia capitalista. (HOLZMANN, BAUMGARTEN, 2011, p. 315-317)

Salerno (1994) em uma pesquisa cuja temática é sobre trabalho, utilizou como medida de análise a “empresa e a atividade de trabalho em si”, demonstrando o que é feito na produção e não somente o que tange à formalização presente na descrição de cargos ou de métodos e procedimentos. O autor ressalta a necessidade de discutir a “extrapolação linear do tipo ideal paradigmático para a economia como um todo” (Salerno, 1994, p. 55), pois se nem todas as empresas se utilizam de uma linha de montagem o mesmo acaba ocorrendo com a produção integrada e flexível. Além disso, o autor pontua ainda a existência de uma heterogeneidade e de uma coexistência de diferentes formas de padrões tecnológicos, bem como a sua difusão. Assim, o autor conceitua flexibilidade como:

[...] a habilidade de um sistema produtivo para assumir ou transitar entre diversos estados sem deterioração significativa, presente ou futura, de custos, qualidade e tempos, sendo variável de segunda ordem, não homogênea, definível a partir de aspectos intra e extrafábricas (SALERNO apud SALERNO, 1991).

Atkinson (1994) em uma análise voltada à flexibilidade do mercado de trabalho – de acordo com a centralidade do discurso contido entre os empresários, governo e as políticas de emprego em toda a Europa – tece sua teoria sobre a flexibilidade, levando em consideração as prioridades sob o ponto de vista dos empresários. Desde sua ótica, existem quatro dimensões no construto flexibilidade: numérica, financeira, funcional e de distância. O autor elabora um modelo sobre a organização da força de trabalho, no qual os trabalhadores estão divididos em dois grupos: os centrais, que são portadores de habilidades essenciais à empresa, assim obtendo oportunidade de carreira e estabilidade; e os periféricos, cujas habilidades não são nem centrais nem estratégicas, apresentando formas de contratos flexíveis.

Com relação ao construto da flexibilidade o autor coloca:

La flexibilidad numérica se define como la capacidad de las empresas para ajustar el número de trabajadores, o el nivel de horas trabajadas, en línea con los cambios en su nivel de demanda. [...] **Flexibilidad funcional**. Así como la **flexibilidad numérica** tiene que ver en como los empresarios ajustan el número de empleados o las horas que trabajan según los niveles cambiantes de carga de trabajo, la flexibilidad funcional tiene que ver con como ajustan el despliegue de estas personas y los contenidos de sus empleos para hacer frente a las áreas cambiantes generadas por esa carga de trabajo. [...] **Distanciamiento**. Se define [...] como el desplazamiento de los contratos de trabajos por los contratos comerciales, y queda ejemplificado en la subcontratación. Más que otra forma de flexibilidad es una alternativa a la flexibilidad. [...] **Flexibilidad de pago**. [...] la habilidad de las empresas de ajustar las estructuras de pago para fomentar la flexibilidad funcional, igualar tarifas de mercado de las capacidades escasas y/o compensar el rendimiento individual (ATKINSON, 1994, p. 459-462) (grifo nosso)

As novas tecnologias da informação surgidas na metade da década de 1970, contribuíram para adoção de sistemas flexíveis como o *just-in-time*, a automação e os robôs industriais, proporcionando inovações no processo de produção como também nos produtos, permitindo a criação de novos setores no mercado com a produção especializada em pequenos lotes.

Outro fato importante é a duração de vida útil dos produtos: enquanto no sistema de produção fordista os produtos tendiam a dobrar o seu tempo de vida útil,

nesse novo sistema flexível o tempo de vida útil foi bem reduzido. Esses processos propiciaram um maior tempo de giro da produção, provocando mudanças nas formas de consumo, assim como o surgimento de novos modismos, indução de necessidades, acompanhados de novos apelos à diferenciação e ao consumo (HARVEY, 2009). Para Harvey, ainda “a estética relativamente estável do modernismo fordista cedeu lugar a todo o fermento de instabilidade [...] de uma estética pós-moderna que celebra a diferença, a efemeridade, o espetáculo, a moda e a mercadificação de formas culturais” (HARVEY, 2009, p. 148).

Em uma mesma linha de análise Kovács (2001) argumenta, que o sucesso desse novo modelo e de suas empresas é atribuído mais à forma de organização e gestão flexível do trabalho, do que à superioridade tecnológica japonesa em relação aos demais países capitalistas centrais. Com a abertura de novos mercados e a implantação de novas tecnologias surge a necessidade de uma rápida adaptação das empresas, onde a lógica da produção em massa cede lugar à lógica da flexibilidade (KOVÁCS, 2001, p.45).

Kovács (2001) esclarece que, além dos fatores citados acima na transformação dos padrões de produção e organização - onde emerge esse modelo de empresa flexível - o capitalismo apresenta as seguintes características: “[...] instabilidade, diversificação da procura e intensificação da concorrência ligada à abertura dos mercados, exigindo das empresas capacidade de adaptação rápida às mudanças e de resposta às exigências específicas [...]” (KOVÁCS, 2001, p.45-46). Nesses termos a produção em massa cede à lógica da produção flexível.

De acordo com a autora, quando uma parte substancial do emprego é flexibilizada, ocorre que sua qualidade se encontra ameaçada no que confere principalmente à desregulação do trabalho, enfraquecendo o poder sindical, principalmente quando a redução dos custos ganha particular importância (KOVÁCS, 2001, p. 59). Assim este contexto propicia formas como:

- substituição massiva dos trabalhadores com idades superior a cinquenta anos em favor de um reduzido número de jovens recém formados;
- redução do número de empregos baseados em contratos de longa duração ou a tempo indeterminado;
- aumento substancial das formas instáveis de emprego;

- procura do recurso humano mais qualificado possível ao preço mais baixo possível;
- utilização de uma mão-de-obra pouco ou nada qualificada dos países mais pobres a preço mais baixo possível.

Existe no meio empresarial – segundo Kovács (2001) - uma convicção de que a flexibilidade do emprego (com variação de seu volume e do salário assim como dos horários e local de trabalho) é vista como uma fonte importante de competitividade. Através dessa combinação de fatores, surge uma desestabilização do lado dos trabalhadores devido à multiplicação de empregos instáveis. Isto coloca em risco os valores referentes às competências, pois suscita uma contradição entre os empregos periféricos e mal renumerados, em detrimento da necessidade de apoio aos trabalhadores qualificados (KOVÁCS, 2001, p. 60).

É notório que todas essas transformações são advindas da reestruturação produtiva – consequência em parte da crise capitalista global iniciada nos anos 1970 – tendo como referência as inovações que já existiam nos anos de 1950, na produção industrial no Japão. Assim, o Ocidente foi surpreendido com a elevada produtividade e qualidade dos produtos advindos desses países, o que ficou conhecido mundialmente como “modelo japonês”. Segundo Robertt (2009), a reestruturação produtiva é resultante de um processo de reorganização da economia, que inclui maior internacionalização, deslocamento de empresas e mudanças técnicas e organizacionais. (ROBERTT, 2009)

Robertt (2009) enfatiza que essas transformações seriam profundas e permanentes, bem como o aparecimento de novas categorias que surgiram não somente no intuito de ressaltar as mudanças técnicas e organizacionais que se procederam. Entre as novas noções que apareceram estão as “[...] de envolvimento, de novos regimes de competência ou de mobilização dos trabalhadores, de polivalência e de multifuncionalidade”. (ROBERTT, 2012, p.96)

O autor propõe a noção de pós-reestruturação, para apontar que todas estas mudanças processadas oferecem um caráter permanente. Robertt (2012) também argumenta, que na implementação dos modelos de organização taylorista, fordista e do modelo japonês, aconteceram fortes mudanças na esfera do trabalho comparáveis no seu alcance às alterações do momento atual de pós-reestruturação.

De acordo com essa noção de pós-reestruturação, ele nos coloca que:

A avaliação feita não significa que as transformações se cristalizem como um fenômeno social acabado, mas que em cada contexto local, regional, nacional ou global observa-se a consolidação de processos de reestruturação que configuram um novo cenário de pós-reestruturação do trabalho. (ROBERTT, 2012, p. 96)

Segundo Harvey (1993) e Robertt (2012) sobre o capitalismo flexível, a transição do modelo fordista para um modelo flexível em decorrência da mudanças do capital, propiciou um novo arranjo produtivo onde existe a necessidade de se produzir de acordo com a variabilidade do mercado, sendo está uma característica da reorganização produtiva. A partir disso há uma maior flexibilização das empresas, que primam em satisfazer os mercados de consumo cada vez mais diversificados e instáveis.

Desta forma, as empresas flexibilizaram seus contratos e em muitos casos foram extintas funções localizadas originalmente na produção, sendo repassadas através de contratos para outras empresas à trabalhadores temporários ou a indivíduos sob a modalidade de empresa jurídica.

Concomitante ao discurso empresarial, que se fundamenta na necessidade da redução de custos do trabalho e do poder da intervenção sindical, a terceirização tem ganho mais espaço.

Nessa realidade do trabalho os empregos se apresentam de várias formas tais como: precários, temporários, trabalho autônomo. Por sua vez, no que se refere ao tempo trabalhado (horas), as horas se classificam como horas trabalhadas ou jornada de trabalho, podendo ser realizadas através do tempo parcial ou sob a forma de horários variáveis. (BOLTANSKI; CHIAPELLO 2009, p. 240)

Ao analisar as mudanças nas relações entre as empresas, que ocorrem sob a forma da terceirização, apresentam-se três possibilidades: (SALERNO, 1994, p.56)

- terceirização da atividade produtiva: a empresa deixa de produzir certos produtos, passando a comprá-los de fornecedores;
- terceirização de atividades de apoio: contratação de serviços de apoio à produção, como limpeza, manutenção, serviços médicos, etc.;
- sublocação de mão-de-obra: atividade produtiva: é contratada uma “agenciadora” para realizar determinadas tarefas em que os trabalhadores

são de responsabilidade desta “agenciadora”.

Biavaschi (2013) coloca a dificuldade de conseguir conceituar a terceirização em virtude das distintas formas de aplicação no mundo do trabalho, assim como da existência de uma multiplicidade de conceitos que lhe são outorgados nas diferentes áreas do conhecimento. De acordo com a autora, a terceirização pode ser reconhecida:

[...] na contratação de redes de fornecedores com produção independente; na contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; na alocação de trabalho temporário por meio de agências de emprego; na contratação de pessoas jurídicas ou de “autônomos” para atividades essenciais; nos trabalhos a domicílio; pela via das cooperativas de trabalho; ou, ainda, mediante deslocamento de parte da produção ou de setores desta para ex-empregados. (BIAVASCHI, 2013, p. 144)

Biavaschi (2013) ressalta que através desse quadro, se pode afirmar que existe o fenômeno da “terceirização da terceirização”. Esse fato ocorre quando uma determinada empresa terceirizada subcontrata outras, verificando-se uma “quarteirização, com contratação de empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras e o aprofundamento dos contratos de facção e parceria”⁷ (BIAVASCHI, 2013, p. 144). A autora complementa ainda que essa ocorrência inclui na verdade, um conjunto de mecanismos jurídicos que dificulta e até esconde a figura do real empregador, tornando difícil o reconhecimento dos verdadeiros pólos existentes da relação de trabalho, o que justifica a importância de um conceito amplo que possa definir essa complexidade.

Nesse sentido, Alves (2011) afirma que a terceirização pode ser descrita como uma das inovações organizacionais mais importantes do capital nas últimas décadas, cujo objetivo visa a racionalização organizacional, observando as novas condições da concorrência capitalista aliada à disposição de instabilidade da economia de mercado. Ela contudo, acabou tendo como resultado a fragmentação de coletivos de trabalho. Conforme o autor ilustra seu pensamento:

⁷A autora complementa que: mecanismos jurídicos que podem ocultar a figura do real empregador dificultando a definição dos verdadeiros pólos da relação de trabalho. Daí a importância de um conceito amplo que dê conta dessa complexidade (BIAVASCHI, 2013, p. 144).

Possui, deste modo, um significado lógico-funcional às novas condições da acumulação de valor e padrão da concorrência capitalista. Nesse sentido, a terceirização é movida, de imediato, pela redução de custos salariais das organizações capitalistas no sentido da adoção de estratégias meramente defensivas tendo em vista a recomposição das margens de lucro; ou, no caso de repartições públicas que terceirizam serviços, pela racionalização da máquina estatal no contexto da redução de custos orçamentários em virtude da “crise fiscal do Estado”. (ALVES, 2011, p. 410-411)

Alves (2011) ainda adverte nas suas conclusões, que o discurso inicial de redução de custos ou técnica de organização de produção não diz tudo sobre a terceirização, pois ela pode ser compreendida também como uma arma política de luta de classes, cujos interesses são de reestruturar o coletivo do trabalho. Assim, “ao fragilizar a representação sindical e política dos trabalhadores assalariados, a terceirização é um dos elementos impulsionadores em materialidade específica da crise do sindicalismo” (ALVES, 2011, p. 411), pela dificuldade deste último em lidar com a nova materialidade do capital.

Nesse contexto, Teixeira e Pelatieri ao referirem-se à terceirização, o fazem conjuntamente com a questão da precarização mencionando as transformações do capitalismo e a constituição de um novo padrão de acumulação e de racionalização econômica por parte das empresas responsáveis pelas mudanças ocorridas no mundo do trabalho. As autoras alegam ainda, que o conjunto destes fatores ocasionou uma fragmentação da classe trabalhadora e uma desestabilização das formas mais estáveis de emprego anteriormente constituídas (TEIXEIRA; PELATIERI, 2009).

As autoras delineiam que a terceirização, a subcontratação ou outras formas de contratos de trabalho, acabaram tornando-se uma estratégia amplamente utilizada em todo o mundo, em quase todos os setores da economia e ou ramos de atividade (TEIXEIRA; PELATIERI, 2009, p.19). Ressaltam ainda, que esse é um fenômeno que se ampliou e consolidou sem existirem muitos questionamentos a seu respeito, talvez pelo simples fato de ter sido disseminado e confundido nas mais diferentes estratégias empresariais e de variadas formas, tornando-se difícil “mensurar a sua dinâmica e dimensão” (TEIXEIRA; PELATIERI, 2009, p. 20).

2.3 A flexibilização e a terceirização na realidade brasileira

Desde a época em que iniciou a sua constituição como estado-nação, o Brasil apresentou uma dualidade de setores em seu mercado de trabalho interno: de um lado o setor mais moderno, representado por trabalhadores mais qualificados e de outro lado o setor mais tradicional, formado por trabalhadores com menor qualificação profissional e em consequência rendimentos menores. A partir da década de 1980, esse cenário agravou-se e nos anos de 1990 ocorreram vários esforços para a redução de custos que desencadearam novas formas de contratação, tornando ainda mais frágil o mercado de trabalho no país (TEIXEIRA E PELATIERI, 2009).

Nesse mesmo sentido, a análise apresentada por Toni (2006) indica que a partir dos anos 1990, passou a existir uma apreensão em interpretar de forma diferente e continuamente associada as relações dos setores formais e informais de trabalho. A autora chama a atenção para a necessidade de construções conceituais inovadoras, que destacassem os fenômenos em curso no âmbito do trabalho, os quais estariam transformando a realidade e inserindo mudanças significativas.

Para Toni (2006, p. 447) o ajustamento do mercado no Brasil não ocorreu somente em função das mudanças na quantidade de emprego total, mas em relação à deteriorização da qualidade do emprego, fato este diretamente relacionado com a “diminuição do assalariamento formal e do salário real na maioria dos subsetores do núcleo capitalista da economia”. Seguindo este raciocínio, a autora menciona algumas variáveis que estariam associadas à qualidade do trabalho, chamando atenção para as formas atípicas de emprego, isto é, formas que não se enquadram nas configurações de emprego padrão. (TONI, 2006, p. 447)

A autora conclui, que todas essas transformações no mercado de trabalho acabam induzindo mais à uma precarização e informalização, “do que a redução dos postos de trabalho”. Esses ajustes e intervenções alteram a regulamentação trabalhista e aliados aos demais aspectos institucionais do mercado de trabalho, acabam interferindo radicalmente na qualidade do emprego. Estas transformações contribuíram fortemente para o crescimento do emprego sem assinatura da carteira de trabalho, o aumento do trabalho autônomo e do trabalho doméstico (TONI, 2006, p. 447).

Segundo Boltanski e Chiapello (2009) a partir dos anos 1980, a principal estratégia lançada pelas empresas foi a flexibilidade, onde todas as incertezas do

mercado foram transferidas para os assalariados, subcontratados e prestadores de serviços. Os autores apresentamem “O novo espírito do capitalismo” algumas das mudanças no trabalho que ocorreram após dos anos 1970, tais como a evolução dos horários de trabalho, inovações organizacionais associadas ao terceiro espírito do capitalismo⁸, aumento do número de empresas e serviços terceirizados, aumento do trabalho temporário, aumento dos trabalhadores “braçais⁹”, surgimento de trabalhos intelectuais¹⁰ e serviços de locações de bens¹¹.

A flexibilidade segundo os autores se apresenta sob duas formas: flexibilidade interna “[...] baseada na transformação profunda da organização do trabalho e das técnicas utilizadas (polivalência, autocontrole, desenvolvimento da autonomia etc.)” e a flexibilidade externa que pode ser vista como: “[...] organização do trabalho em rede, na qual empresas enxutas” encontram os recursos de que carecem por meio de abundante subcontratação e de uma mão de obra maleável em termos de emprego [...]. (BOLTANSKI; CHIAPELLO 2009, p. 240)

A década de 90 no Brasil, ficou marcada pelo crescente desemprego e pela emergência de novas modalidades de contratação, sendo a terceirização a forma que mais se destacou. Mesmo com a existência de formas precárias de trabalho como a informalidade e os contratos temporários, por tempo parcial ou por prazos determinados, a terceirização muitas vezes propiciava a camuflagem da realidade do contrato, sendo usada para outras finalidades, utilizando-se como justificativa a contratação de serviços especializados. (THEODORO, 2004, p.105)

Mesmo com essas novas modalidades, porém nos anos de 1990 ainda era grande o número de trabalhadores com contratos regidos pela CLT, o país possuía um contingente de 80 milhões de indivíduos (na força de trabalho), sendo que desse

⁸ Diferenciado dos dois primeiros espíritos do capitalismo, cujas fases foram: primeira comercial, segunda industrial e a terceira fase é a financeira. Na França, país que os autores estudaram, registrava-se em 1992 que nas empresas desse país: 23% estavam organizados em *just-in-time*; 34 % utilizavam círculos de qualidade; 27% tinham eliminado um nível hierárquico; 11 % aplicavam normas de qualidade de tipo ISO e outros se utilizavam de grupos autônomos (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 242).

⁹ Limpeza, segurança, lavagem de roupa, alimentação, transporte etc.

¹⁰ “trabalhos intelectuais” (consultoria, estudos, pesquisa, serviços de informática, assistência jurídica e contábil etc.).

¹¹ serviços de *locação* de bens, que liberam as empresas do peso de imobilizações ou constituem uma nova fonte de financiamento (a locação de longo prazo cresce 7% ao ano, e as atividades de *leasing*, 10% ao ano no período 1970-90) (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 242).

montante 10% encontravam-se desempregados. De acordo com Theodoro (2004, p.105), esse período ficou marcado pela inclusão de 1,5 milhões de novos trabalhadores que adentraram o mercado de trabalho e também pelo aumento significativo do trabalho informal.

As mudanças podem ser entendidas através das colocações de Salerno (2004) que afirma, que o fechamento de diversas empresas foi derivado da entrada no mercado nacional de produtos importados, forçando uma modernização do processo produtivo das empresas, levando as mesmas a reduzir o uso de mão-de-obra.

Entre os anos de 1980-1990, Rosenfield e Almeida (2014) apontam a ocorrência simultânea do processo de reestruturação produtiva e da modernização tecnológica, levando a uma profunda reformulação dos padrões de produção no Brasil. Segundo descrevem as autoras, constatou-se uma “reformulação dos padrões de produção que incluíam tecnologias poupadoras de mão de obra e estratégias de externalização de partes da produção”. Embora houvesse um aumento de produção no decorrer dessa década, o mesmo não teve reflexo no aumento dos postos de trabalho (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p. 255).

Visando uma melhor compreensão, as autoras esclarecem que as mudanças ocorridas durante esse período se deram por duas vias, conforme citam a seguir:

[...]de um lado, em novo padrão de uso do trabalho que produziu um novo fenômeno nos anos 1990: a dissociação entre o ritmo de crescimento econômico e os níveis de emprego – a grande novidade da década foi que, embora a produção aumentasse seu ritmo, o nível de emprego não respondia na mesma proporção. A outra via foi a do crescimento dos trabalhadores autônomos, aqueles por conta própria, donos de pequenos negócios, que passaram a engrossar as denominadas formas atípicas de trabalho (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p. 255).

Leite (2013) define as empresas brasileiras através do posicionamento do empresariado, que nesse período adotou uma estratégia defensiva: não permitir maior participação dos trabalhadores nas decisões das empresas, as quais possuíam uma gestão enfaticamente autoritária. Isso implicou na resistência por parte dos empresários, na implantação das técnicas de organização japonesas que se baseavam em trabalho em grupo, o que poderia levar a um aumento de autonomia por parte dos trabalhadores. Isso influenciou para que não ocorressem mudanças significativas na organização do trabalho (LEITE, 2003).

Alves (2000) cita o “novo complexo de restruturação produtiva” como principal característica dessas mudanças, definindo como um enfraquecimento em instaurar a nova hegemonia do capital na produção pela incapacidade de pôr em prática as promessas integracionistas do espírito do Toyotismo”. (ALVES, 2000, p.159) O autor ao trabalhar com a categoria da superexploração do trabalho, refere-se ao antagonismo de classes que enfraqueciam as intenções do toyotismo.

A superexploração do trabalho está enraizada na cultura do empresariado brasileiro, o que conduz ao enfraquecimento dos sindicatos de trabalhadores, os quais se encontraram por um longo período atrelados ao Estado. A conjuntura destes fatores de acordo com Alves (2000), vai colaborar acentuadamente para a permanência da superexploração no país. O neoliberalismo para esse autor, fica então caracterizado no país como um fator de precarização do trabalho, não ocorrendo ganhos “reais” dos salários ao mesmo tempo em que é um facilitador para o enfraquecimento dos sindicatos, produzido fundamentalmente pelo desemprego (ALVES, 2000).

Neste contexto, o Brasil viveu por um longo período sob a égide de diminuição do valor do salário, onde a superexploração encontrava-se no cerne da automação da microeletrônica, convivendo com uma nova forma de organização do trabalho. Isso permitia a elevação das altas taxas de lucros impulsionada pela rotinização do trabalho (ALVES, 2000, p.105/106).

Teixeira e Pelatieri (2009) apontam que as transformações das formas de produção das riquezas, bem como a fragmentação do mercado de trabalho, não diminuem o fato do trabalho continuar ocupando um espaço fundamental e estruturante na vida das grandes cidades (TEIXEIRA; PELATIERI, 2009, p. 38). Contudo, as autoras alertam que:

[...] parece cada vez mais presente um tipo de trabalho que prolifera no mercado em que trabalhadores não vendem diretamente sua força de trabalho, mas se engajam em uma série de atividades contingentes nas quais eles são parte dependente de processos mais amplos de produção e circulação de riquezas, se envolvendo apenas em momentos específicos destes processos. São formas de dominação e exploração do trabalho que não estão diretamente ligadas ao assalariamento, ou o transferem para pequenas unidades produtivas ou comerciais em que há pouca separação entre capital e trabalho. (TEIXEIRA; PELATIERI, 2009, p. 38)

Segundo a citação acima descrita, as autoras deixam claro que uma das características da terceirização é a flexibilidade de contratos, onde o trabalhador dependendo do tipo de contrato não vende diretamente a sua força de trabalho para uma empresa contratante, mas para uma outra empresa (podemos chamar de empresa intermediária de mão de obra) que através de um contrato presta esse serviço. A partir dos anos de 1980, ocorreu um crescimento da flexibilização de contratos, não somente nas empresas e indústrias privadas, mas também nos serviços estatais. Teixeira e Pelatieri esclarecem: “Trata-se de formas de trabalho ligadas a estratégias de gestão de mão-de-obra e exigências de flexibilidade da produção. (TEIXEIRA; PELATIERI, 2009, p. 39)

Seguindo a mesma linha de análise de argumentos de alguns autores aqui citados, Teixeira e Pelatieri concordam que uma das vantagens para as empresas com relação a terceirização é “justamente a transferência de riscos”. Elas complementam ainda que “as empresas subcontratadas são acionadas apenas na medida em que haja demandas de mercado e, em vez de estarem submetidas a uma autoridade que discipline o trabalho, são submetidas apenas a objetivos e resultados”. A conclusão de sua análise sobre a realidade brasileira é que:

As terceirizações e o trabalho informal, mais do que a sonegação de direitos trabalhistas e um ataque ao salário indireto dos trabalhadores, representam atualmente uma estratégia de gestão de mão-de-obra ligada às exigências de flexibilidade na produção. De modo que formas de dominação e exploração do trabalho que não estão baseadas no assalariamento, tidas como arcaicas, reapareçam não mais como a reminiscência do atraso, mas justamente em função das exigências do desenvolvimento econômico atual (TEIXEIRA; PELATIERI, 2009, p. 39).

Nessa esteira de exposições Jacob Carlos Lima (2009) acrescenta, que as transformações econômicas verificadas nas últimas décadas “têm como uma de suas marcas a reestruturação da produção industrial e de serviços” (LIMA, 2009, p.69). O autor argumenta que a horizontalização da produção com formação de redes empresariais, é resultante de uma busca pela empresa enxuta “existindo uma assimetria na relação entre os detentores de tecnologias, os criadores de produtos e da vasta rede de executores dessa produção dentro de cadeias de empresas subcontratadas” (LIMA, 2009, p.69). Lima aponta ainda que “estas empresas, geralmente pequenas e médias, passaram a ser contratadas por grandes como forma de aproveitar a flexibilidade das primeiras a fim de garantir maior

produtividade e eficiência dessas últimas" (LIMA, 2009, p.70).

Com a abertura econômica em curso nos anos 1990, os setores têxtil e de vestuário passam a enfrentar uma forte concorrência dos produtos chineses e também dos produtos de países que ofereciam uma maior diversidade de produtos aliados à qualidade e aos preços baixos. Isso levou o empresariado brasileiro a optar por outras estratégias que tivessem por finalidade a redução de custos. Uma dessas estratégias foi a relocalização industrial¹². Nos Estados Unidos a opção da indústria e das grandes cadeias varejistas foi a da transferência ou subcontratação no exterior, levando a uma deslocalização interna nas grandes cidades (LIMA, 2009, p. 72).

Todo esse processo não ocorreu somente a nível nacional¹³, mas teve um "caráter global", onde a procura dos empresários pela redução de custos expandiu-se para outros territórios buscando incorporar os mesmos à produção, como também, na congregação de novos contingentes de trabalhadores, os quais haviam sido excluídos dos fluxos da economia mercantil. Uma característica das novas tecnologias está na possibilidade de controlar em tempo real a produção em qualquer lugar do mundo, anulando praticamente a distância geográfica entre a produção e os mercados que irão consumir esses produtos (LIMA, 2009, p. 72).

No início do século XXI com a desverticalização e a horizontalização da produção, a prática da subcontratação é implantada nos processos de flexibilização, onde a transferência das atividades e tarefas se torna um exercício constante. De acordo com Lima (2009), esse hábito era costumeiro entre a indústria de confecções e a calçadista dentre outros segmentos industriais. Mas com a sua intensificação na produção horizontal, seu objetivo é alterado, o que significa a transferência de partes da produção e ou de serviços para terceiros (LIMA, 2009, p.73).

Nessa nova configuração da produção ocorre uma mudança na forma em que as empresas executam suas atividades, ficando a seu cargo a produção dos

¹² A relocalização industrial se baseava em aproveitar os incentivos fiscais oferecido por diversos níveis de governo para atrair investidores industriais. Ocorrendo uma guerra fiscal entre prefeituras e governos estaduais, tendo como exemplo o Nordeste que oferecia além da renúncia fiscal e de infraestrutura, treinamentos de mão de obra e também ajuda na organização de cooperativas cuja finalidade era a terceirização, que visava atrair não somente fábricas isoladas, mas toda a cadeia produtiva dos calçados (LIMA, 2009, p. 72).

¹³ O processo ocorreu em escala multilocacional, representado pela mudança na lógica locacional das empresas, gerando grande autonomia para os empresários em mudar a sua localização (empresas) dentro do território nacional e internacional, levando à uma inserção precarizante de novos contingentes de trabalhadores" (LIMA, 2009, p.72).

produtos principais, passando para a produção externa as atividades que são consideradas secundárias. Estas serão executadas pelas empresas subcontratadas. Lima (2009) ressalta que a terceirização não é uma prática que ocorre apenas entre as empresas e seus setores, é praticada também e em maior escala, em toda a sociedade brasileira em decorrência dos novos ramos produtivos que surgiram (LIMA, 2009, p.74).

É possível perceber essas transformações através da flexibilidade dos acordos trabalhistas no Brasil, onde existe um aumento das horas trabalhadas afetando a vida pessoal do trabalhador. Isso reflete-se na diminuição das horas de lazer, sendo intensificado o ritmo e a duração da jornada trabalhada. Surgem dessa forma, cada vez mais contratos precários de trabalho - em paralelo ao aumento do trabalho informal e do número de trabalhadores por conta própria - o que ocasiona um aumento de insegurança pessoal e social (RAMALHO; RODRIGUES, 2009, p. 88).

2.4 Mercado de trabalho

De acordo com o que foi exposto entre os anos 1980 e 1990, verificou-se uma crise do modelo fordista-taylorista expressada através da mudança na organização do trabalho capitalista, que inclui uma maior flexibilidade interna, onde a empresa impõe à mão-de-obra uma adaptação a todas essas recentes mudanças do mercado de trabalho. Então, ocorre a exclusão a quem não se adapta a essa situação, às novas regras do jogo. Através da flexibilidade externa emerge a necessidade nas grandes empresas em conduzir as subcontratações de serviços como: terceirizações, subcontratações, aumento da informalidade, do trabalhador temporário, onde o trabalhador vê seus direitos diminuídos e as condições de trabalho mais precárias (CASTEL, 2000, p.247).

É possível compreender melhor essas mudanças através das explicações de Harvey (1993). Segundo o autor, a acumulação flexível opõe-se à rigidez do Fordismo, apoiada na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, relacionada ao surgimento de novos mercados e às inovações tecnológicas, comerciais e organizacionais. Em uma visão crítica, Harvey (1993, p. 140-146) observa que a acumulação flexível implica em altos níveis de desemprego

estrutural, destruição de habilidades, diminuição de salários e retrocesso do poder sindical. De forma concomitante verifica-se, segundo ele uma alteração na organização industrial, assim como a mudança do papel da mulher no mercado de trabalho, visto que o trabalho feminino representa nos países capitalistas mais de 40% da força de trabalho (HARVEY, 1993).

Outro fato apontado por Harvey (1993) está relacionado à flexibilização. De acordo com o autor, a flexibilização proporciona maior agilidade nas formas de contratação e demissão dos trabalhadores nas formas de flexibilidade quanto à jornada trabalhada e flexibilização dos vínculos empregatícios e dos contratos de trabalho. O autor argumenta que a tendência na virada do século é a da contratação de: “[...] uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 1993, p. 144). O autor coloca que junto com as transformações do mercado de trabalho ocorreram significativas alterações organizacionais na indústria, que podem ser identificadas no aumento das subcontratações e na difusão de pequenas empresas (HARVEY, 1993).

As transformações econômicas e do trabalho sublinhadas anteriormente, tiveram para o caso brasileiro suas especificidades. O setor industrial brasileiro não incorporou historicamente o modelo de organização taylorista-fordista na sua totalidade. Na realidade, foi gerada uma estrutura produtiva e uma gestão da classe trabalhadora bem distinta das existentes nos países centrais, onde os ganhos salariais possibilitavam o acesso ao mercado de consumo. No Brasil não houve uma sociedade de consumo ao modo observado nos países centrais do capitalismo, pelo contrário, cristalizou-se um baixo poder aquisitivo do trabalhador sem uma regulação dos rendimentos salariais que levassem em conta os ganhos com a produção. Por sua vez, a reestruturação econômica aconteceu em um estágio hipertardio em relação aos países centrais que estavam vivendo uma crise capitalista, ao contrário do nosso país que durante os anos de 1968 e 1973, alcançava importantes índices de crescimento econômico.

A década que antecedeu os anos 1990, ficou conhecida pela crise no padrão do uso do trabalho, não somente pela crise econômica, mas também por estes dois fatores: o despertar do movimento sindical e o processo de abertura política que se iniciava no país. Existia uma pressão para que as empresas restringissem por sua vez o uso autoritário na gestão do trabalho. Segundo Leite (2003), a reestruturação das

empresas no Brasil apresentou duas características:

Em primeiro lugar, embora as estratégias seguidas pelas empresas em cada um desses momentos sejam bastante diferenciadas, um elemento comum é o seu caráter limitado e reativo, ainda que não se possa deixar de considerar que alguns setores mais competitivos, como o automobilístico, venham apontando para um processo mais sistêmico; em segundo, ao contrário das expectativas dos estudos iniciais quanto mais o processo se aprofunda, mais nocivos se mostram seus efeitos sociais. (LEITE, 2003. p.70).

De acordo com Leite (2003), no Brasil ocorreram dois momentos da reestruturação produtiva. A primeira deu-se no final dos anos de 1970 à início de 1980; ocorrendo de modo singular com a inovação na aplicação dos Círculos de Controle de Qualidade (CCQs). O segundo momento da reestruturação segundo Leite (2003), ocorreu entre os anos de 1980 e 1990 pós-recessão econômica, onde as empresas buscavam novos equipamentos e formas de organização do trabalho baseados nas técnicas japonesas. O desemprego fez parte da estrutura produtiva brasileira durante todo o século XX, sendo um empecilho para a obtenção de conquistas semelhantes às ocorridas nos países centrais como o pleno emprego, isto é, a integração de grandes parcelas de trabalhadores ao trabalho industrial. Derivou-se desta forma um grande número de trabalhadores fora do mercado de trabalho, que ficaram excluídos dos setores da economia. Esta parcela de trabalhadores não tinha vínculo formalizado nem salários definidos.

Podemos cogitar, que o Brasil entrou em um processo de reestruturação produtiva de um modo diferente que os países centrais do capitalismo. Nesses países, um modelo flexível que levava em conta elementos do modelo japonês foi implementado considerando desafios de qualidade, segurança e produtividade, enquanto no Brasil, as técnicas de produção foram incorporadas visando reduzir custos de produção (LEITE,2003).

No período compreendido entre os anos de 1995 a 2003, iniciou-se também um processo de privatizações e de liberalização econômica, em que a abertura comercial gerou uma crise no comércio interno frente à concorrência internacional, fazendo com que as empresas buscassem alternativas de redução de custos, tais como a terceirização de suas atividades. Durante esse período, ficou evidenciada a liderança do complexo automotivo pelas indústrias americanas (LEITE, 2003).

Como consequência, os Estados Unidos recuperavam a sua liderança no

setor através das montadoras de autopeças e bens de capital. Aliás, era notória a defasagem dos equipamentos técnicos, embora começasse a surgir a necessidade de modernização tecnológica, a exemplo dos mesmos setores instalados em outras partes do planeta, tais como Hong Kong; Coreia do Sul; Singapura; República da China no território asiático; e até mesmo no México e na América do Sul. Nesse sentido, observavam-se os menores índices de robotização e menores porcentagens de automação (LEITE, 2003).

No Brasil o mercado de trabalho interno, embora tenha características específicas em relação a outros países, apresentou durante boa parte do século XX, um forte componente de flexibilidade do uso da força de trabalho a partir da combinação entre relações de empregos formais e informais. Apesar da extensão da informalidade, o número de trabalhadores com regime de CLT tem sido bastante expressivo. Porém, as novas formas de contratos como a terceirização¹⁴, a subcontratação¹⁵, o trabalho temporário e o trabalho sob a modalidade de contrato por via de pessoa jurídica¹⁶, vem aumentando nos últimos tempos.

Cabe ressaltar que as transformações ocorridas no mundo do trabalho trouxeram consigo alterações, onde as empresas estão distribuídas não somente no seu espaço geográfico de origem, mas também em várias partes do planeta. Todo esse quadro em conjunto com a reestruturação produtiva vem modificando de forma contínua e crescente nas últimas décadas as relações de trabalho, tornando-as mais flexíveis e precárias.

O mercado de trabalho brasileiro desde sua formação apresentou formas

¹⁴ A CLT é a principal norma legislativa brasileira que regulamenta as relações individuais e coletivas do trabalho. Foi criada em 1943 durante a Presidência de Getúlio Vargas e unificou toda a legislação trabalhista existente no Brasil. A CLT sofreu algumas alterações ao longo dos anos, em especial com a Constituição de 1988, quando houve a ampliação significativa dos direitos dos trabalhadores. A contratação de acordo com essa normativa é assegurada pela assinatura da carteira de trabalho por parte do empregador, caracterizando assim o contrato de trabalho, o qual estabelece direitos e deveres dos empregadores e empregados

¹⁵ Segundo a fonte: RAIS 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014. 2013. A terceirização foi responsável por quase 27% do número de empregos gerados no Brasil. Distribuindo estes números pelo Brasil, na classificação dos terceirizados por estado, destacam-se São Paulo (30,5%), Ceará (29,7%), Rio de Janeiro (29,0%), Santa Catarina (28%) e Espírito Santo (27,1%), com uma concentração de terceirizados superior à média nacional de 26,8%. O Rio Grande do Sul (25,3%) encontra-se abaixo da média nacional, porém muito próxima desta. Fonte: RAIS 2013.

¹⁶ No contrato de “pessoa jurídica” o indivíduo constitui uma empresa individual (pessoa jurídica) e estabelece contrato de prestação de serviços entre sua empresa e uma outra empresa. Esse trabalhador é conhecido, particularmente, no meio jurídico como “PJ”.

flexíveis, uma vez que as relações de trabalho formais e informais tiveram uma relevante importância, porém os vínculos dos trabalhos estáveis regidos pela CLT tinham também seu peso. No entanto nas últimas décadas, as relações de trabalho sofreram variações muito em função da terceirização, o que de certa maneira dificulta medir o grau da sua dimensão. As formas de contrato na terceirização, não estão vinculadas somente à diminuição da contratação direta de trabalhadores por tempo indeterminado, é profícuo que sejam consideradas outras possibilidades previstas por lei tais como: contratação do setor informal; contrato temporário; por tempo parcial ou por prazo determinado. Outro fator importante a ser estimado é o aumento significativo do emprego à margem da regulamentação institucional de acordo com as considerações dos autores: Teixeira (2009); Pelatieri (2009); Azevedo (2013) e Tonelli (2013).

2.5 Ideal de profissão independente ou empreendedorismo

Antes de abordamos o tema que trata sobre algumas modalidades de contratos pertinentes neste contexto, é oportuno tecer alguns pontos sobre o Ideal de Profissão Independente e o empreendedorismo.

Florence Weber (2009, p.117) em seu livro “*Trabalho fora do Trabalho: Uma etnografia das Percepções*”, no capítulo 6 (seis): “O Ideal da Profissão Independente”, classificou as diferentes formas do trabalho paralelo segundo um duplo eixo “a oposição não-mercantil/mercantil dando conta da especificidade da ‘bricole’¹⁷, e a oposição independente/assalariado daquela do segundo emprego assalariado”. A autora formulou sua teoria em um trabalho de campo onde o trabalho independente é visto para além do trabalho industrial inserido na economia mercantil, que opera mais ou menos de forma ilegal.

Assim, esse trabalho independente é visto como paralelo a um primeiro, tido como trabalho assalariado subordinado, onde a autora coloca que:

Assim esta forma de trabalho paralelo pode ter dois significados: ou representa o início da colocação em prática de uma estratégia de ascensão social via mobilidade profissional, ou configura tão somente o

¹⁷Bricole é definida por Weber (2009, p. 13) como referência a um termo que simultaneamente refere-se ao modo de se “trabalhar paralelamente” e a atividade em si mesma. É vista como uma atividade marginal, algo inferior quanto ao fator financeiro, um complemento à renda, mas sem valores mercantis ou monetários (utilização segunda a autora).

prolongamento mercantil da “bricole”, manutenção sem futuro profissional de práticas anteriores à proletarização (WEBER, 2009, p. 118).

Deve-se levar em conta que o objetivo da autora é determinar quais são as atividades laborais que os trabalhadores desempenham fora da fábrica, isto é, paralelamente. Na sua pesquisa Florence Weber identificou três grandes tipos: o bricolé (atividade econômica não remunerada); um segundo trabalho assalariado (superexploração) e a profissão independente (trabalho não assalariado e mercantilizado). A palavra “hobby” é utilizada pela autora para designar as atividades extraprofissionais que são praticadas ou aquelas que são almejadas como práticas, como de um futuro empreendedor, ou seja “acrescenta-se a ideia de um projeto sério de reconversão profissional” (WEBER, 2009, p.121).

No interior do terceiro tipo, o de profissão independente, a autora descreve três categorias de trabalho (ofícios), que são exercidos em paralelo ao trabalho fabril não assalariadamente e como relação mercantil: o da agricultura, o pequeno comércio e a construção em pequena escala. É importante deixar claro que a referência ao trabalho de Florence Weber neste momento tem como objetivo fornecer ajuda para pensar o PJ – trabalho de pejotização -, não da forma que a autora utilizou em sua pesquisa. O Ideal de Profissão Independente que está proposto neste trabalho de Weber (2009), é por sua vez o sonho do empreendedorismo, o que nos aproxima a uma discussão importante de nossa pesquisa.

Para Rosenfield (2015) em seu artigo “Autoempreendedorismo: forma emergente de inserção social pelo trabalho”, de acordo com o próprio nome do artigo, o autoempreendedorismo é uma forma encontrada pelos indivíduos de adentrarem no mundo do trabalho, passando a existir uma relação de trabalho no lugar de uma relação de emprego assalariado – ex trabalhadores em busca de seu auto sustento - tornando-se empreendedores de si mesmos. A autora citada expõe:

A relação empregado-empregador é substituída pela relação entre o trabalhador autônomo e o(s) demandante(s) do trabalho [...] O trabalhador assalariado é incitado a se tornar autônomo (na execução de seu trabalho, mobilizando sua subjetividade, iniciativa e criatividade) e o trabalhador autônomo/independente vê-se diante da exigência de fidelidade para com o cliente. (ROSENFIELD, 2015p. 116)

Seguindo a linha explicativa de Rosenfield (2015, p. 116), com o pós-fordismo as relações de emprego e as formas de inserção no mercado de trabalho sofreram

alterações ocorrendo uma busca das chamadas “franjas”, isto é, “interstícios entre formas canônicas de trabalho, a fim de encontrar alternativas de inserção pelo trabalho fora daquelas tidas como tradicionais”. Na prática, ocorreu que as categorias profissionais de análise antes adotadas, já não estavam dando conta para analisar e categorizar as formas de trabalhar. A autora chama de “zona cinzenta” esse espaço de lacuna institucional, onde segundo ela:

O autoempreendedorismo é emblemático de uma forte autonomização do trabalhador, que mobiliza recursos próprios e institucionais para procurar formas individuais de inserção pelo trabalho, o que certamente enfraquece os meios da ação coletiva. O processo “cinzento” aqui identificado é a mobilização individual de recursos objetivos e subjetivos disponibilizados em dado contexto a fim de lograr uma inserção social pelo trabalho. É pela análise do contexto em que se encontram, associada aos recursos objetivos e subjetivos de que dispõem, que os sujeitos criam estratégias de trabalho que permitem a inserção nos interstícios – franjas – das formas tradicionais de emprego (ROSENFIELD, 2015, p. 116).

Ainda de acordo com Rosenfield (2015), essa nova situação leva os trabalhadores a uma constante avaliação e reavaliação de suas estratégias de reinvenção das formas de trabalho. A autora descreve segundo Schwalbe (2000, apud ROSENFIELD, 2015) as três estratégias¹⁸ de acordo com três grandes tipos: “a aquiescência (adaptação); a resistência ou abandono (*dropping out*); e a busca por inserção nas franjas do sistema por meios informais, ilegais ou inéditos (*hustling*)”.

Na realidade brasileira segundo a autora, é possível identificar o empreendedorismo¹⁹, bem como o autoempreendedorismo²⁰ servindo a dois propósitos: de um lado pelo estímulo a formas autônomas de geração de trabalho e

¹⁸A adaptação modal à desigualdade é a aquiescência: aceitação de seu lugar em meio às hierarquias existentes de *status*, poder e bem-estar enquanto simultaneamente há a tentativa de fazer este espaço razoavelmente confortável. Este tipo de adaptação implica a aceitação de objetivos convencionais e os meios de atingi-los [...]. Outra possibilidade, no entanto, é trabalhar às margens do sistema, procurando um nicho no qual se pode “empenhar” em viver. Com “*hustling*”, queremos dizer atividade econômica que é oficialmente considerada ilegal ou desonesta, Schwalbe (2000, apud ROSENFIELD, 2015).

¹⁹O empreendedorismo sempre existiu, é a forma que trabalhadores utilizam para empreender, mobilizando para isso, capital e capacidades, também é impulsionados por um conjunto de políticas públicas, geralmente é utilizado para descrever pequenas empresas, ou trabalhadores com mais experiências que desempregados, abrem seu próprio negócio (Rosenfield; Almeida, 2014).

²⁰Segundo a autora, o autoempreendedorismo é uma forma emergente de inserção pelo trabalho “autoempreendedorismo é emblemático de uma forte autonomização do trabalhador, que mobiliza recursos próprios e institucionais para procurar formas individuais de inserção pelo trabalho, o que certamente enfraquece os meios da ação coletiva” (Rosenfield, 2015, p.116).

renda, e do outro lado, a contribuição tanto do empreendedorismo quanto do autoempreendedorismo para uma substituição do trabalho assalariado, tendo como consequência a gestão de si mesmo “no que se refere à inserção pelo trabalho, enfraquecer a ação coletiva e, no que concerne às estratégias de integração ao mercado de trabalho, possibilitar a busca por inserções nas franjas do processo formal”, este fato facilita inclusive a criação de um autoempreendedorismo informal, ou seja, fora das normas legais (ROSENFIELD, 2015, p. 118).

Levar adiante uma atividade de “empreendedor” ou “autoempreendedor” pode significar novas formas criativas de se inserir no mercado de trabalho, bem como contribuir para a redução das taxas de desemprego. Com referência à terceirização em curso no Brasil, a mesma representa um aumento da contratação de serviços e mão de obra, especialmente na contratação dos “PJs”, onde segundo Rosenfield (2015, p. 119) “e só secundariamente de trabalhadores autônomos registrados – pelo temor destes últimos poderem ser enquadrados como contratação assalariada disfarçada e ilegal”.

Para a autora esse modelo de autonomia, acaba transformando o trabalhador independente em um mero prestador de serviços (formal ou informal), o que leva os trabalhadores autônomos a serem renumerados pelos seus “contratantes”. Referente a Independência/autonomia do autoemprego, essa propicia atingir determinadas posições de acordo com as expectativas e às aspirações individuais – posições mais valorizadas socialmente – onde também pode se constituir de acordo com Rosenfield (2015, p. 126) “uma restrição sofrida e uma forma de degradação legal e financeira”.

A conjunção desses fatores contribuíram para que essas modalidades viessem a ser uma opção aos trabalhadores que procuram formas de inserção profissional independentes, ocasionando um marco para o reconhecimento institucional da atividade informal, facilitando a criação de uma empresa e de uma atividade econômica, onde Rosenfield (2015, p.127) conclui que:

[...] representa uma porta de entrada para o reconhecimento institucional da atividade informal, um passo no sentido da criação de uma empresa e uma atividade econômica, ou ainda modo de flexibilização do emprego imposto por empregadores que se fazem passar por contratantes, o recurso ao autoempreendedorismo pode ser um modo positivo ou negativo de mudar a forma de trabalhar e suas condições de trabalho.

As exposições de Weber e Rosenfield servem como base de reflexão sobre a

Profissão Independente, na primeira autora, é o empreendedorismo ou autoempreendedorismo, na segunda autora, mais pontualmente no contexto brasileiro e com os novos rumos da terceirização. Os indivíduos que se engajam nessas atividades econômicas, poderá ser observado, concomitantemente, um "sonho" do empreendedorismo ou ao modo de Florence Weber um "Ideal de profissão independente".

2.5.1 As modalidades de contratos

Rosenfield e Almeida (2014) tratam das contratualizações das relações de trabalho, ao realizarem um debate sobre conceitos "canônicos" da sociologia. As autoras chamam atenção já na segunda década do novo século, sobre a institucionalização do autoempreendedorismo, entendido como o acesso e o reconhecimento, tanto legal quanto simbólico do trabalho independente.

Segundo suas exposições, um dos princípios do autoempreendedorismo, consiste em uma forma emergente do indivíduo se inserir no mercado de trabalho. Deste modo, a relação "tradicional" de emprego é substituída por uma relação de trabalho em que o indivíduo nesta nova condição passa a ser empreendedor de si, funcionando como uma forma de distensão da relação de emprego. Na prática, o que ocorre é a troca da relação de "empregado-empregador" para a de "trabalhador autônomo-demandante do trabalho". Elas explicam que:

Nosso objeto restringe-se às formas de auto inserção no mercado de trabalho através de uma atividade autônoma, sem sócios, e, no máximo, com um empregado formal (os empregados informais não são passíveis de serem quantificados). A oposição entre independência-assalariamento é posta em xeque de maneira generalizada no mercado de trabalho, seja para o próprio trabalhador assalariado (ele é incitado a se tornar autônomo na execução do seu trabalho, mobilizando sua subjetividade, iniciativa e criatividade), seja para o trabalhador autônomo/independente (que se vê diante da exigência de fidelidade para com o cliente-demandante de trabalho) (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014. p.251)

A utilização de "binômios" pelas autoras, são sempre no sentido de representar dois pares, que podem ser de oposição ou não, conforme a relação intrínseca entre eles. Desta forma, elas nos apresentam o binômio cujo sentido é dito difuso: trabalho formal e trabalho informal. Essas duas categorias ao se inserirem no mercado de trabalho assalariado, formal ou informal, apresentam

limites que se definem assim: “ou o trabalhador possui um contrato (ou carteira) e portanto, é um trabalhador formal, ou na sua ausência caracteriza-se como trabalhador informal” (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014. p.251) .

O acesso do autoempreendedor ao mercado de trabalho se dá via atividade econômica por ele empreendida, podendo ocorrer de duas maneiras: pode ter a sua situação formalizada (através do registo no Cadastro Nacional de Pessoa jurídica- CNPJ) ou não. É uma situação muito prolixa para o trabalhador autoempreendedor, o mesmo pode operar tanto na formalidade quanto na informalidade. Nesses casos não é encerrada a relação entre as fronteiras da formalidade e da informalidade, uma vez que se combinam atividades econômicas formais e não formais (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014).

As autoras descrevem essa situação como sendo “formal mutante”, pois não representa uma situação fixa nem definitiva, podendo oscilar entre as duas formas ou ainda, podendo exercer as duas atividades simultaneamente. As autoras citam como exemplo o caso de trabalhadores que mesmo tendo sua empresa registrada “podem ou não fazer uso de notas fiscais conforme a demanda do cliente, ou comprar notas fiscais de um colega para garantir a demanda de formalidade feita pelo cliente”, podendo ainda neste caso “ter uma empresa formal que emprega trabalhadores assalariados informais” (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p. 251).

As transformações mais recentes ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, refletiram diretamente com as formas já existentes de relações de trabalho e com a forma como eram realizados os contratos estabelecidos. Os novos arranjos contratuais de trabalho ou mais especificamente, as novas formas institucionalizadas de contratos de trabalho com a terceirização, vêm ganhando espaço no mercado de trabalho e assim transformando tanto o trabalho formal como o informal. Esse fato pode ser percebido nas modalidades como o auto-empreendedorismo, como a MEI (microempreendedor individual) e os trabalhadores com contratos de Pessoa Jurídica, onde segundo alguns estudos pode ter um caráter benéfico ou precarizante. Abaixo, reproduz-se a tabela 1 elaborada por Rosenfield e Almeida (2014, p.267), a qual mostra que o crescimento do MEI é bastante expressivo desde o seu surgimento:

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

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

Fonte: Portal do empreendedorismo e PNAD várias

* Valores acumulados; ** mil pessoas

De acordo com Rosenfield e Almeida (2014), o auto-empreendedor pode ver nessa modalidade, uma maneira de se manter atuante economicamente e socialmente em vistas da crise de emprego. É correto dizer que o trabalho assalariado sempre gerou para o trabalhador um certo “status”, suscitando um sentimento de pertencimento a uma posição dentro da sociedade e assim um reconhecimento social. Quando desempregado esse trabalhador teria acesso ao seguro desemprego. O auto-empreendedorismo por sua vez sempre existiu, porém o que é novidade são as políticas públicas que visam institucionalizar e regularizar essa modalidade. Essa conclusão pode ser verificada conforme as autoras demonstram a seguir:

O autoempreendedor foi sempre uma categoria imprecisa, entre o por conta-própria, o autônomo e o bocateiro, extremamente heterogênea, abrigando desde trabalhadores em condições precárias de inserção, empurrados a esta condição pelas adversidades encontradas em suas trajetórias profissionais, até trabalhadores altamente qualificados que buscavam uma forma de inserção que lhes oportunizasse maiores ganhos (profissionais, pessoais e econômicos). Para estes últimos, o reconhecimento social se construía a partir de suas credenciais profissionais, enquanto que para os primeiros o autoempreendimento era vivenciado como ausência e exclusão(ROSENFIELD; ALMEIDA,2014, p.252).

No mercado de trabalho brasileiro o autoempreendedorismo de acordo com Rosenfield e Almeida (2014), se apresenta como um fenômeno tanto no mercado formal como no mercado informal. Encontram-se grupos de trabalhadores “que gerem suas pequenas empresas” no mercado informal, do mesmo modo que existem outros grupos que operam na formalidade possuindo CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica) e trabalham de maneira integral.

Contudo, existem aqueles que combinam esses dois grupos: formalidade e informalidade, conforme suas vontades e necessidades. As autoras colocam ainda

que: “O autoempreendedorismo pode significar formas virtuosas e criativas de inserção pelo trabalho, e também formas de flexibilização e precarização que se encontram não mais fora do mercado de trabalho, mas fortemente a ele articuladas” (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p.258).

O auto-empreendedorismo neste subcapítulo vem corroborar para uma melhor compreensão das novas modalidades de contrato, que nos últimos tempos vêm ganhando força no mercado de trabalho brasileiro. Principalmente o MEI (Microempreendedor Individual) torna possível a percepção do trabalhador com um “espírito de autoempreendedor”, diferentemente do trabalhador que se utiliza de determinada modalidade apenas por necessidades –tanto legais, como de subsistência- e que não visualiza em sua opção uma forma de se autogerir, de empreendedorismo.

É imperativo em primeiro lugar deixar claro o que é o MEI. O Microempreendedor Individual-MEI é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. A Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008 criou condições especiais para que o trabalhador conhecido como informal possa se tornar um MEI legalizado. Na prática segundo Rosenfield e Almeida (2014), o MEI foi criado através de políticas públicas com a finalidade de tirar do mercado de trabalho informal, trabalhadores autônomos e prestadores de serviços que sempre se mantiveram no exercício de atividades informais e em grande parte desvalorizadas. Através do MEI esses trabalhadores tornam-se empreendedores.

Esses trabalhadores eram vistos pelo Estado como trabalhadores irregularessem nenhuma proteção social, jurídica e econômica. Através do MEI deixam a invisibilidade, passando a terem direitos e deveres, semelhantes aos demais trabalhadores formais obtendo uma visibilidade social, econômica e jurídica, com possibilidades de crescimento socioeconômico, podendo se auto-gerir e investir em sua própria qualificação profissional. Rosenfield e Almeida (2014) descrevem que o MEI tem como objetivo:

[...]prioritário encorajar a criação de novas empresas formais a fim de estimular a atividade econômica e formalizar empreendedorismos informais já existentes, além de favorecer a formalização de trabalhadores autônomos e informais que não exerçam atividades de natureza intelectual, artística e cultural. Com esse intuito, o Estado brasileiro reduziu a carga fiscal e as formalidades burocráticas a fim de tornar mais atraente a articulação entre formalização individual e pagamento de impostos. A exoneração de impostos permite pagar tão somente um valor fixo mensal (ROSENFIELD;

ALMEIDA, 2014, p. 257).

O que ocorre é uma mudança em termos de formalização da atividade. Esse trabalhador antes informal obtém através do MEI uma visibilidade social, econômica, legal e simbólica. Assim sendo, é um fator que colabora para o aumento do autoempreendedorismo em termos de inserção nas formas legais de trabalho “[...] além de expressar uma mudança nas formas de inserção pelo trabalho (como o deslocamento da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT para o regime autônomo, ou o trabalho informal se legaliza através do MEI) [...]” (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p. 252-253).

Antecedendo a exposição sobre a modalidade de Pessoa Jurídica, cabe abrir um parêntese e esclarecer alguns pontos decisivos, que serão de ajuda no capítulo terceiro desta dissertação²¹. Orbem (2015) descreve de que forma são caracterizadas as classes dos trabalhadores e a classe dos empregados - de acordo com o registro na CLT. A primeira classe que refere aos trabalhadores aparece como “gênero”, já o empregado é considerado a “espécie” desse gênero.

De acordo com a autora: “[...] aquele que presta serviços sem dependência hierárquica e pessoal não é empregado, enquanto seja trabalhador. O trabalhador autônomo é aquele que detém autonomia, capacidade organizativa e poder econômico” (ORBEM, 2015, p.26). Ressalta ainda, que esse trabalhador tem sua autogerência de horários, execução e compromisso de atividades, responsabilidade, capacidade de organização e de poder econômico, tendo o seu contrato de trabalho regulado pelo direito Civil.

Em consonância com a nossa Legislação Trabalhista, as novas formas de contrato estão sendo tratadas como “atípicas”, sendo consideradas em virtude das necessidades do mercado de trabalho, em decorrência da organização do trabalho e de uma nova ideologia do trabalho. No apelo da terceirização, a modalidade de Pessoa Jurídica conforme Orbem (2015), recebe a denominação de “pejotização”²², sendo realizada por meio de “uma imposição do empresariado, que acredita em uma escala de custos do trabalho, estando o emprego no topo da pirâmide, depois o autônomo e finalmente a contratação de serviços prestados por empresas [...]”.

²¹ O capítulo terceiro trata da análise de conteúdo das entrevistas; aplicação da metodologia de Lahire, análise de dados e conclusões.

²² Na “pejotização” a empresa contratada é uma pessoa física sob a forma de pessoa jurídica para que esta preste serviço de forma pessoal, “em condições análogas às dos empregados, geralmente em fraude ao que dispõe o direito Capitalista do Trabalho” (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 7).

A autora acrescenta ainda que desta forma pode-se concluir: “[...] uma pessoa jurídica prestadora de serviços, que acaba tendo o menor custo direto, pois como o contrato é interempresarial, não gera direitos trabalhistas e recolhimentos previdenciários para o tomador de serviços” (ORBEM, 2015, p.70-71).

Em sua pesquisa Castro (2015) avalia que de uma forma geral, os trabalhadores por ela entrevistados concordavam com o discurso empresarial, em que a diminuição dos impostos sob a CLT traz vantagens para os dois lados: patrão e empregado. Esses trabalhadores relatavam que nessa modalidade deixavam de obter um ganho a mais, ganho este que é destinado aos benefícios na seguridade social e que seriam descontados dos seus salários. Na sua grande maioria tanto trabalhadores do sexo masculino como do sexo feminino, avaliavam que com a relação atípica de trabalho como PJ, possuíam uma maior liberdade de gerenciar a aplicação dos seus salários, podendo decidir tanto para o planejamento presente como do seu futuro (CASTRO, 2015, p. 59).

De acordo com Castro (2015) - que obteve dados em sua pesquisa com “pejotas” que atuam, no Brasil, no setor de TI – existem alguns passos a serem dados para que um PJ possa ser contratado: a primeira coisa a ser feita é a abertura de uma empresa – todo processo dura em média até 6 meses²³ – sendo que alguns optam em abrir uma microempresa individual no sistema simples²⁴. A autora também relata que “Por trás desse padrão geral, há uma série de desdobramentos, relacionados a normas e regras não institucionalizadas formuladas pelas empresas e por arranjos e articulações postos em prática pelos trabalhadores” (CASTRO, 2015, p. 61).

Castro (2015) relata que muitas vezes a pessoa contratada como PJ não possui uma empresa ou tem intenção de abri-la. As empresas contratantes em alguns casos - geralmente quando propõem esse tipo de contrato - prometem custear as despesas de abertura da empresa a ser criada pelo trabalhador, mas não

²³ Tempo necessário para providenciar a documentação, registro na junta comercial, nas Receitas Federal e Estadual e na Prefeitura Municipal – todos com custos decorrentes de pagamentos de taxas-, sendo que alguns utilizam os serviços de contadores, para execução deste processo (CASTRO, 2015, p. 60).

²⁴ Sistema Integrado de pagamento de Imposto e contribuições das Microempresas e empresas de Pequeno Porte – criado pela Lei nº 9.317 de 1996. No governo Lula passou a ser chamado de Super Simples, cujo objetivo era estimular o empreendedorismo simplificando o recolhimento de tributos e facilitando a abertura de micro e pequenas empresas. O valor fica em média de 6% sobre o total da nota emitida para as empresas, ou seja, paga-se 6% de impostos sobre o valor total da remuneração combinada (CASTRO, 2015, p. 61).

cumprem com o combinado²⁵. Assim muitos optam por não abri-la. Sem possuir uma empresa, um PJ recorre à compra de notas fiscais de outras empresas para receber seus rendimentos. Esse mesmo fato ocorre quando o PJ espera pela abertura da empresa e necessita receber os seus rendimentos. Castro (2015) demonstra que nenhuma destas “manobras” é legal de acordo com o sistema tributário brasileiro, porém são bastante utilizadas como forma de burlar os custos de abertura da empresa e até de fiscalização através de um profissional da área contábil.

Barbosa e Orbem (2015, p.8) explicam que essa modalidade passou a receber diversas denominações as quais qualificaram de acordo com: “[...] contratação entre empresas; interposição de empresas; empresa do “eu sozinho”, porque o serviço é prestado com exclusividade por uma pessoa; “pejotização”²⁶; e, ainda, “PJs”. No decorrer do tempo, tal modalidade passou a ser denominada pelos juristas e doutrinadores trabalhistas pelo nome de “pejotização”, já que concerne ao termo de Pessoa Jurídica onde é utilizada a sigla de PJ, o que vem de encontro ao que foi mencionado anteriormente na introdução desse capítulo. Em virtude da legalidade através do artigo 129 – artigo que faz parte da "Lei do Bem", lei que legaliza a contratação de determinados trabalhadores para a prestação de serviços - , a prática de prestação de serviços vem aumentando expressivamente, na qual seus defensores com amparo da legislação trabalhista, alegam ser uma opção e uma escolha empresarial acordada entre os empresários e os trabalhadores. Mas de acordo com Castro (2015), a sua prática está ligada aos benefícios fiscais e previdenciários trazidos aos empresários. Barbosa e Orbem (2015) colocam:

Logo, trata-se de possibilidade de contratação legalmente autorizada, que ressalta os princípios da livre iniciativa, auto-organização e liberdade de contratação. Diante da previsão legal, empregadores passaram a contratar cada vez mais “pejotas” para a prestação de serviços intelectuais e também trabalhadores submetidos a outras atividades. Essa expansão para outras áreas além da intelectual é amparada pelo art. 7º, XXXII, da Constituição de

²⁵ Geralmente esse acordo ocorre quando é a empresa que propõe o contrato de PJ para os seus funcionários, onde elas se comprometem em custear as despesas iniciais, mas acabam não cumprindo o prometido; o que leva a desistência por parte do trabalhador em abrir a empresa de PJ (CASTRO, 2015).

²⁶ A prática da “pejotização” ganhou ares de legalidade com a edição da Lei nº 11.196/2005, "Lei do Bem", prevendo seu artigo 129, segundo os autores : “Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil” (BARBOSA; ORBEM, 2015, p.8).

1988 e pelo parágrafo único do art. 3º, da CLT, os quais mencionam que não deve haver distinção entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BARBOSA; ORBEM, 2015, p.9).

Entre os mais variados discursos a respeito dos contratos de Pessoa Jurídica, podem-se ressaltar dois: aquele que alega que sem a pejotização o resultado será o aumento do trabalho informal, e aquele que alega que a opção do trabalhador por essa modalidade ocorre pelo benefício financeiro em termos de menor tributação, já que o tributo é menor que o do trabalho autônomo, pelo fato da Pessoa Jurídica se inserir na maioria das vezes no "Simples"²⁷.

Quando a Justiça do Trabalho detecta um contrato com a finalidade de burlar a Lei, existindo subordinação entre outras características do trabalhador formal, o mesmo perde efeito e o "Prestador de serviço" é inserido no contrato formal. Existe assim, a defesa da "[...] necessidade de uma 'proteção temperada, mitigada ou relativizada' para esses trabalhadores, com a criação de uma 'Lei da Pejotização'" (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 9-11). De acordo com os autores, essa Lei irá regulamentar a pejotização, tendo também como finalidade constituir as possibilidades lícitas e os direitos trabalhistas pelos quais os trabalhadores serão beneficiados.

De acordo com Rosenfield e Almeida (2014), a pejotização tem que ser analisada de acordo com o modo como ela é realizada; se é celebrada através da prestação de serviços por pessoa física (fato cada vez mais raro) ou na forma de contrato de trabalho informal não assalariado. Uma vez que as empresas estão se utilizando de contratos com pessoa jurídica, cuja intenção é de não caracterizar uma forma permanente e assalariada de "trabalho"; a pejotização surge como uma forma de "mascarar" a real intenção do contrato de trabalho entre as empresas e seus "prestadores de serviços" (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p. 258). Essa opção é vista em muitos casos como um artifício para burlar a legislação trabalhista, no momento em que se configura uma relação de pessoalidade, subordinação, causalidade, etc.

Assim as autoras descrevem que contratos por prestação de serviços, independentemente de serem realizados por pessoa física ou jurídica, devem se enquadrar em alguns pontos como o seguinte: "é contrato mediante o qual uma ou

²⁷ O Simples Nacional é um regime compartilhado de arrecadação, cobrança e fiscalização de tributos aplicável às Microempresas e empresas de Pequeno Porte, previsto na Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.

mais pessoas comprometem-se a realizar ou mandar realizar uma ou mais tarefas, sob imediata direção do próprio prestador e mediante uma retribuição material especificada" segundo Nardin (2011, apud ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014).

2.6 Mudanças jurídicas

Em decorrência da Reestruturação produtiva, da flexibilização e do surgimento de novas modalidades de contratos de trabalho, ocorreram no Brasil algumas alterações na Legislação Trabalhista. Deste modo, este subcapítulo vai enfocar apenas as mudanças jurídicas com relação à modalidade de Pessoa Jurídica e realizar um breve resumo sobre algumas alterações das Leis Trabalhistas.

Através da análise sobre as relações de trabalho no Brasil, Azevedo e Tonelli (2013) descrevem que mesmo com a informalidade sendo uma prática comum no mercado de trabalho brasileiro, a sua disseminação não se dá por igual nos diversos segmentos da economia. Isso ocorre principalmente em função do número de trabalhadores qualificados, com emprego assalariado, que representaram um modelo dominante durante a metade²⁸ do século passado, pois muitos deles se encontravam inseridos em contratos de trabalho de acordo com a CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas)²⁹. As autoras explicam que:

A CLT é a principal norma legislativa brasileira que regulamenta as relações individuais e coletivas do trabalho. Foi criada em 1943 durante a Presidência de Getúlio Vargas e unificou toda a legislação trabalhista existente no Brasil. A CLT sofreu algumas alterações ao longo dos anos, em especial com a Constituição de 1988, quando houve a ampliação de alguns direitos dos trabalhadores. A contratação de acordo com as normas da CLT é assegurada pela assinatura da carteira de trabalho por parte do empregador, caracterizando assim o contrato de trabalho. O contrato de trabalho, de acordo com a CLT, estabelece direitos e deveres dos empregadores e empregados. Uma característica diferenciadora desse tipo de contratação é a garantia de direitos que normalmente não são contemplados em outros tipos de contrato, tais como férias de 30 dias, décimo terceiro salário e adicional de um terço do salário nas férias. Esses direitos não existem em muitos países (AZEVEDO; TONELLI, 2013, p. 194).

O controle sobre as relações de trabalho no Brasil é exercido pelo Estado,

²⁸ Entre as décadas de 1930 e 1970, houve um aumento significativo de trabalhadores com emprego formal, embora esse fato não tenha se dado por igual na sociedade brasileira; através do projeto desenvolvimentista de Vargas (incentivo da indústria), ocorre um êxodo rural e um aumento significativo de trabalhadores nos grandes centros. Esse fato originou um aumento do trabalho formal, embora os salários deixassem a desejar (POCHMANN,2008).

²⁹ O contrato de trabalho significa um vínculo com a CLT. O trabalhador possui contrato formal, quando tem um contrato com a CLT, através de carteira de trabalho assinada pelo empregador.

através de sua atuação intervencionista desde seu início nos anos de 1930, durante o governo do Presidente Vargas. Em 1943 foi criada a CLT com a finalidade de estabelecer “as características básicas do sistema legal e oficial de relações de trabalho” (AZEVEDO; TONELLI, 2013, p. 203), garantindo, desse modo, através do contrato de trabalho e assinatura da carteira de trabalho, direitos para o trabalhador, e contemplando todos os trabalhadores em situação formal de emprego.

Com a Constituição de 1988 ocorreu uma atualização da lei trabalhista, e durante o segundo governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, entre os anos de 1999 a 2002, foram realizadas novas atualizações na Legislação, as que vieram regulamentar as relações³⁰ de trabalho visando a flexibilização³¹.

Nesse período de acordo com Azevedo e Tonelli (2013), difundiram-se os discursos a respeito das alterações trabalhistas. De um lado estavam os que faziam a defesa, alegando que tais medidas iriam impulsionar o aumento de postos de trabalho através da flexibilização das relações de trabalho, interrompendo assim o aumento do desemprego; de outro, estavam aqueles contrários a essas alterações, argumentando que a flexibilização ocasionaria uma precarização das condições de trabalho, fato que iria propiciar o lucro das empresas e não causar nenhum efeito benéfico ao trabalhador (AZEVEDO; TONELLI, 2013, p.203). As autoras descrevem que as principais mudanças³² se deram em relação ao contrato por tempo de serviço; ao banco de horas e à participação no lucro das empresas³³. Salientam ainda, que a legislação mais recente é passível de acordos coletivos e abre a possibilidade de negociação de direitos do contrato de trabalho, sendo listados a

³⁰ . Os defensores dessas alterações argumentavam que a legislação trabalhista no Brasil era arcaica e não se adequava ao novo ambiente competitivo e de trabalho em um mundo globalizado (AZEVEDO; TONELLI, 2013, p. 203).

³¹Lei de Falência com uma limitação do caráter privilegiado do crédito do trabalhador. Além disso, não existe mais a sucessão trabalhista para quem adquirir a parte boa da massa falida (AZEVEDO; TONELLI, 2013, p.204).

³²O *Contrato por tempo determinado*, cuja vigência é determinada para um período prefixado, deve ser utilizado para execução de serviços específicos ou para realização de atividades suscetíveis a uma previsão aproximada (era previsto na CLT no artigo 443 e foi regulamentado pela Lei nº 9.601/98 e pelo Decreto nº 2.490/98).

- O *Banco de horas* estabelece que, para cada hora extra, o funcionário tem direito a uma hora de folga; a jornada de trabalho é reduzida ou aumentada de forma compensatória, e, nesse caso, as horas extras não são remuneradas separadamente (essa forma de compensação foi ratificada com o Decreto nº 2.490/98 que regulamenta a criação do “banco de horas”).

- A *Participação nos lucros e resultados* (PLR) deve ser objeto de negociação entre a empresa e seus empregados mediante comissão por estes escolhida (Lei nº 10.101/2000) (AZEVEDO; TONELLI, 2013, p. 204).

³³ A dispensa da assinatura da carteira para trabalhadores rurais destina-se para os serviços até três meses (AZEVEDO; TONELLI, 2013, p.204).

seguir:

Redução de salários: pode ser negociada uma redução de salários com redução da jornada de trabalho; também é permitida a redução proporcional dos encargos tributários dos empregadores. **Suspensão de contrato de trabalho:** a empresa, com o consentimento do trabalhador, pode suspender o contrato de trabalho por um período de dois a cinco meses; o funcionário não recebe salários (pode receber um pagamento de “ajuda compensatória”, sem natureza de salário), a manutenção de benefícios pode ser negociada e a empresa deve fornecer programas de qualificação durante o período da suspensão. **Suspensão de reajuste salarial:** a convenção ou o acordo coletivo negociam a suspensão do reajuste salarial (AZEVEDO; TONELLI, 2013, p.204). (grifo nosso)

Compete ressaltar que durante os governos dos presidentes Fernando Henrique Cardoso (Lei da Falência, que visava um aumento da flexibilidade) e de Luiz Inácio Lula da Silva (alteração na Lei da Falência e com as regras do trabalho rural), ocorreram algumas alterações da Legislação trabalhista de caráter bem pontuais. Sob a competência das relações de trabalho, o governo de Lula foi marcado “pela democratização dos espaços de formulação de políticas públicas voltadas para o tema (AZEVEDO; TONELLI, 2013, p. 204).

Outro acontecimento importante teve como base a nova geração de políticas de renda que se apresentaram em dois momentos distintos: Durante a década de 1990, essa política era voltada ao estímulo do empreendedorismo amparada pelas concessões de créditos³⁴; nos anos 2000, a pauta ficou voltada para a Economia Solidária a qual viria a se transformar em uma política de Renda. Esses dois momentos apresentavam alternativas de geração de emprego e renda, tendo como objetivo estimular a capacidade empreendedora (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p. 256). Apresentando-se como seguimento a essas políticas de estímulo ao empreendedorismo, em 1996 no governo do Presidente Fernando Henrique, foi vital a criação da Lei nº 9.317, gerando incentivos à abertura de uma microempresa individual no Sistema Simples. Ela teve continuidade no governo Lula sob o nome “Super Simples”. O mesmo ocorreu com os novos programas de facilitação de créditos, que beneficiaram os pequenos empreendedores (popular), pequenos

³⁴Foi criado o Proger (Programa de Geração de Renda) no Brasil a partir de 1994 (Resolução nº 59 do Codefat) e iniciado em 1995, com o objetivo de atender e beneficiar, por meio de microcrédito, pequenos microempreendedores, microempresas, microempreendimentos formais ou informais, cooperativas e formas associativas de produção, assim como promover a agricultura familiar (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p. 256).

empreendimentos agrícola e familiar, créditos a pequena e microempresas³⁵, cooperativas e formas associativas de produção formais e informais (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014). Essa perspectiva geradora de estímulos ao empreendedorismo através das políticas de renda impulsionou a criação da política do Microempreendedor Individual (MEI), estabelecida pela Lei Complementar nº128 de 19 de dezembro de 2008, entrando em vigor no dia 1º de julho de 2009. Sobre vieram também outros estímulos³⁶ ao empreendedorismo que são essenciais para o mercado de trabalho nacional (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p. 256).

De acordo com as exposições dos autores que foram citados, todos convergem sobre vários pontos a respeito da modalidade de Pessoa Jurídica ou pejotização. Em primeiro plano sobre a legalidade conferida ao PJ através da lei, que concede ao trabalhador a possibilidade jurídica de constituir uma empresa no Brasil. Essa modalidade se enquadra como contrato atípico³⁷; isto é, muitos trabalhadores percebem nessa modalidade uma possibilidade de se manter no mercado de trabalho; outros são atraídos com a possibilidade de ganhos mais elevados; e uma outra parcela é levada para esse tipo de contrato por proposta do seu empregador. Os empresários acabam vendo uma possibilidade concreta de diminuir seus tributos; pois na maioria dos casos esse tipo de contrato serve como escudo, cuja finalidade principal é de burlar a Lei. É um contrato proveniente como a terceirização que conduz o trabalhador a perdas salariais e de garantias sociais. Barbosa e Orbem relatam como a pejotização é vista pela jurisprudência:

³⁵ Na linha de estímulo ao empreendedorismo popular, o Microcrédito Produtivo Orientado (MPO), instituído pelo Codefat (Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador) por intermédio da Resolução nº 511, de 18/10/2006, visava permitir o acesso ao crédito (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p. 256).

³⁶ Através do enquadramento como Microempresa ou empresa de PequenoPorte, regidas pelo regime de tributação denominado de Simples Nacional (LC nº123/2006) – conhecido também como Super Simples – que simplifica tanto a burocracia tributária quanto as formas de registro, a fim de alavancar a criação de novas pequenas empresas. O objetivo é beneficiar micro e pequenas empresas com a unificação da arrecadação de tributos e contribuições devidas, em diferentes níveis formais e territoriais (ROSENFIELD; ALMEIDA, 2014, p.256).

³⁷ De forma geral, os contratos atípicos são os contratos que não possuem reconhecimento legal trabalhista, como a “pejotização”, portanto, não havendo a incidência de direitos laborais; ou que possuem reconhecimento legal, sendo contratos de trabalho formais, como o trabalho temporário, o trabalho a tempo parcial, a terceirização, os cooperados, os estágios, havendo a regulação pelo Estado que determina apenas algumas poucas obrigações aos contratantes no que diz respeito aos encargos sociais e direitos trabalhistas quando comparados ao contrato típico (BARBOSA; ORBEM, 2015, p.3)

Da análise das jurisprudências pode-se observar que a “pejotização” vem se tornando uma imposição do empresariado, tanto para a contratação inicial como também para a manutenção do posto de trabalho, quando o trabalhador é obrigado a rescindir seu contrato de emprego para ser recontratado como “pejota”, sem que haja qualquer alteração da sua função. (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 12).

Com a “pejotização”³⁸ ocorre em suma a realização de um contrato de prestação de serviços, que está regulamentado pelo direito Civil, deixando de existir um contrato de emprego pela CLT. Os autores observam que esse fato “acaba contribuindo para desconstruir o contrato de emprego e também descaracterizar o sujeito de direito empregado, enfraquecendo assim a relação de emprego” (BARBOSA; ORBEM, 2015, p. 16).

2.7 Considerações sobre o capítulo da flexibilização

A finalidade deste capítulo foi a de contribuir – embora de forma sintética – com uma visão geral dos fatos que foram vivenciados e ainda estão em percurso – alguns deles – e seus reflexos gerados no mundo do trabalho e nas relações contratuais ocorridas no contexto mundial e brasileiro, com a reestruturação produtiva e do capital. A compreensão das transformações ocorridas com a reestruturação, que tiveram como consequência a terceirização e a flexibilidade das relações de trabalho, bem como os conceitos e visões dos diversos autores citados neste capítulo, são um caminho necessário para o estudo das trajetórias de trabalho sob a modalidade de Pessoa Jurídica.

Desta forma, o próximo capítulo tem como desafio uma metodologia diferente, que propõe um novo olhar para a sociologia do trabalho sobre as trajetórias individuais de cada trabalhador. É importante ressaltar que as oportunidades de emprego – trabalho - em um país como o Brasil, estão correlacionadas com as políticas econômicas, sociais e estratégicas dos governos.

Durante o período 1995-2012, com o então presidente Fernando Henrique Cardoso, foram criados 5 milhões de empregos formais, no entanto os dois governos que o sucederam, dos presidentes Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff no período de 2003-2012, esse número teve um aumento

³⁸ A jurisprudência conclui que a visão da Justiça do Trabalho sobre a pejotização é de que na prática esse contrato é uma “fraude” empresarial, que se utiliza de tal artifício para esconder a relação de emprego, o que acarreta efeitos além do judiciário, com lesões sociais, econômicas e políticas (BARBOSA; ORBEM, 2014, p. 15).

consideravelmente maior. Somente no governo Lula o número de empregos foi triplicado passando para 15,3 milhões de empregos formais³⁹.

O mesmo ocorreu no governo da Presidenta Dilma. Durante o ano de 2011, foram gerados novos postos de trabalhos formais cujo número foi estimado em 2,4 milhões de empregos; já em 2012, foi estimada a criação de empregos celetistas em torno de 1,3 milhões.

Os dados das pesquisas acima descritos, demonstram que os governos de Lula e Dilma foram marcados por um período de quase pleno emprego com carteira assinada. Porém, esse aumento foi observado entre os trabalhadores com baixa qualificação profissional e renda.

Cabe ressaltar que no recente Governo Temer⁴⁰ houve alteração do cenário de geração de empregos, tendo em uma de suas pautas, o aumento da terceirização, consequentemente aumentando a desregulamentação dos direitos trabalhistas, o que sinaliza um retrocesso dos direitos trabalhistas conquistados desde a era Vargas. Na atualidade, o governo Temer é visto como um período que se utiliza de um discurso de geração de emprego e promove uma reversão de uma tendência histórica. Ato esse que foi sancionado em 31 de março de 2017⁴¹.

³⁹ Luiz Inácio Lula da Silva inaugurou uma nova fase em termos de padrão de geração de empregos formais no país. Durante os seus governos, além do crescimento econômico que gerou milhões de empregos com carteira assinada, o Estado brasileiro iniciou um processo de organização no qual um pilar muito importante foi a abertura de concursos públicos. Por exemplo, em 2002, as universidades federais e os Centros Federais de Tecnologia tinham 45,9 mil professores. Em 2011, este número subiu para mais de 90 mil, segundo o Censo da Educação Superior do Inep. <https://www.cartacapital.com.br/economia/o-desemprego-dez-anos-depois>. Acesso em 29/03/2017.

⁴⁰ A Câmara aprovou na noite do 22/03/2017 por 230 votos a favor e 203 contra, uma emenda aglutinativa alterando alguns pontos do projeto que regulamenta a terceirização, o **PL 4.330/04**. A emenda manteve no texto-base a possibilidade de terceirizar a atividade-fim, o que permite que empresas possam subcontratar para todos seus setores de atividade. Brevemente, o texto legal aprovado determina a terceirização irrestrita das atividades laborais. <https://www.cartacapital.com.br/politica/veja-quais-deputados-votaram-a-favor-da-terceirizacao-5451.html>. Acesso em 26/03/2017.

⁴¹ O texto foi publicado em uma edição extra do Diário Oficial da União, onde a Lei foi aprovada parcialmente, sendo vetada o parágrafo terceiro, do Artigo 10 – que previa a possibilidade de prorrogação do prazo de 270 dias dos contratos temporários ou de experiência – e, os artigos 11 e 12, que repetiam direitos que já estão na Constituição Federal. Segundo nota do Planalto, o parágrafo terceiro do Artigo 10 da lei aprovada pelo Congresso abria a possibilidade de prorrogações indefinidas do contrato temporário de trabalho, desde que isso fosse aprovado em acordo ou convenção coletiva, "o que poderia prejudicar os trabalhadores". <http://www.redebrasilitual.com.br/trabalho/2017/03/em-dia-de-protestos-temer-sanciona-terceirizacao-irrestrita>. Acesso em: 31/03/2017.

3 Modelo teórico metodológico de Bernard Lahire

3.1 Introdução

A Sociologia nos possibilita o estudo das relações humanas subdividida em diversas áreas. Através de uma divisão tradicional no seu cerne, ela se polariza em “sociologias específicas” e ou “especiais”. Essas versam sobre questões sociais mais específicas como: política, economia, ruralidade, trabalho, etc. Na sociologia do trabalho é possível o entendimento das relações do mundo do trabalho. O “trabalho” é uma atividade que se faz presente na sociedade contemporânea de formas decisivas, que como tal, encontra-se imbricado nas relações econômicas, sociais, entre o mercado formal e informal de trabalho e por consequência, particularmente entre as “empresas”, sindicatos, trabalhadores e o Estado.

Estudos que se dedicam aos aspectos da questão do “trabalho” são geralmente dirigidos a esse objeto de estudo, que gira em torno das questões “macro” das relações de trabalho. Esse capítulo se propõe através dos estudos e de uma metodologia inovadora, lançar um olhar para a realidade das questões sociais individualizadas na sua forma mais interiorizada, tendo como objeto de estudo o indivíduo trabalhador e suas relações com o mundo do trabalho e as questões sociais dos mesmos. Isso só se tornou possível com a aplicabilidade da metodologia de Bernard Lahire através de suas obras: *“Homem Plural”*, *“Retratos Sociológicos”*, *“Sucesso escolar nos meios populares: As razões do improvável”*, *“A cultura dos indivíduos”*, *“Patrimônios Individuais de Disposições: Para uma Sociologia a escala individual”* e *“El Trabajo sociológico de Pierre Bourdieu: deudas y críticas”*.

O presente capítulo será dividido em seis subcapítulos. O primeiro subcapítulo tem como ponto central a apresentação da teoria de Bourdieu. Lahire através das obras de Bourdieu, estabelece suas críticas e o legado deixado por Pierre Bourdieu. Nas análises de Bourdieu as classes sociais são vistas como construções teóricas, nas quais determinados grupos de agentes ocupam posições semelhantes em razão dos diversos capitais que possuem. É preciso salientar que

Lahire, quando se refere à teoria de Bourdieu, nos diz que é necessário apropriar-se dela para “transformá-la de seu interior” (LAHIRE, 2004). Pela ótica de Lahire, o autor questiona Bourdieu sobre os *habitus* formadores ou indicadores de classes em uma sociedade de tantas diferenças, onde cada agente (ator social) vai incorporando disposições plurais e heterogêneas, na qual a família por exemplo é um dos agentes formadores, não o único da educação das crianças. O mesmo é possível afirmar com relação à formação profissional, na qual cada ator social vai percorrer uma trajetória de acordo com os processos de socialização vivenciados.

Na continuidade, o segundo subcapítulo trata da obra de Bernard Lahire. O autor propõe um modelo teórico a partir da possibilidade de prever a forma como os indivíduos podem agir em sociedade, através das influências sociais que são incorporadas ao longo de suas trajetórias. Essas influências e disposições, são em grande parte responsáveis por determinadas escolhas em relação a outras escolhas.

O terceiro subcapítulo está ancorado nas argumentações críticas elaboradas por Lahire em relação ao modelo teórico de Bourdieu. Lahire ao criticar Bourdieu, não está refutando a importância do autor e do legado deixado por ele às Ciências Sociais e a Sociologia, mas questiona alguns pontos da visão macrossociológica de Bourdieu em detrimento da ação individual, que conforme o autor é mais próxima da realidade social.

Os subcapítulos quatro, cinco e seis, versam sobre a metodologia disposicionalista de Lahire. Através das argumentações que tratam sobre a formação das disposições, demonstram que as disposições chegam através de uma herança imaterial constituída através de hábitos corporais, de crenças, de categorias, de percepção, etc. Desta forma, dando ênfase às disposições para agir e crer. Na sequência, apresentamos a forma teórica de como foi realizada esta pesquisa por meio das análises das disposições, de acordo com os seguintes passos: escolha do objeto de estudo desta dissertação; escolha dos PJs e técnicas utilizadas; aplicabilidade da pesquisa qualitativa; a forma da operacionalização das técnicas.

Encerrando este capítulo, serão apresentadas considerações parciais sobre os pontos analisados acima, onde será construído um cenário que facilite a compreensão da dinâmica da teoria metodológica criada por Bernard Lahire, reforçando a escolha de “Retratos Sociológicos” que possibilitaram a compreensão

da variação social dos comportamentos individuais, segundo o contexto de ação das trajetórias dos atores aqui retratadas.

3.2 Modelo de Bourdieu como referência para obra de Lahire

A construção deste subcapítulo será utilizada como ponte para percepção da constituição da metodologia de Lahire. O autor declara a respeito de Bourdieu a necessidade de: “Agora que Pierre Bourdieu morreu, parece urgente pensar os prolongamentos críticos de sua obra de modo a manter viva a herança científica que ele nos legou” (LAHIRE, 2002, p. 37). Nesse sentido, Lahire refere-se a três continuações: à sua concepção do trabalho intelectual; sua teoria da ação (teoria do *habitus*); e por último a teoria dos campos, a qual expressa a análise de Bourdieu a respeito da diferenciação social (LAHIRE, 2002).

Bourdieu propõe uma teoria geral dos campos através de suas pesquisas. Em uma de suas obras, “La distinction”, o autor delineia os princípios teóricos que compõem sua base conceitual:

Se eu tivesse que caracterizar meu trabalho em duas palavras, ou seja, como se faz muito hoje em dia, se tivesse que lhe aplicar um rótulo, eu falaria de constructiviststructuralism ou de structuralistconstructivism, tomando a palavra “estruturalismo” num sentido daquele que é dado pela tradição saussuriana e lévi-straussiana. (BOURDIEU, 2004, p.149)

Bourdieu (2004) argumenta que no próprio mundo social existem estruturas e não somente no sistema simbólico (linguagem, mito, etc.). Independente da consciência ou até mesmo da vontade dos agentes, as estruturas objetivas são capazes de orientar ou coagir suas práticas e representações. Com relação ao construtivismo o autor menciona que existe: “[...] de um lado, uma gênese social dos esquemas de percepção, pensamento e ação [...]”, definido por *habitus*, e outro, aos quais o autor classifica de “estruturas sociais”, podendo ser definido também como campos e grupos, e ainda de uma maneira mais particular, o que se costuma chamar de “classes sociais” (BOURDIEU, 2004, p. 149).

O autor compara o espaço social ao espaço geográfico e ressalta que quanto mais próximos estiverem os grupos ou as instituições situadas, os mesmos apresentarão propriedades em comum, sendo que o contrário também ocorrerá, quanto mais afastados menores serão as propriedades em comum. Através desta

colocação, o autor pretende demonstrar que as relações sociais nunca estão inteiras nas interações (BOURDIEU, 2004).

Assim por exemplo, no que ele denomina de estratégias de condescendência, os agentes que ocupam posições superiores na hierarquia do espaço objetivo, tentam refutar simbolicamente a distância social embora essa exista, apegando-se às vantagens do reconhecimento concedido “a uma denegação puramente simbólica de distância (“ele é uma pessoa simples”, “ele não é orgulhoso”). No mesmo sentido, pode exemplificar-se com relação a um Presidente, de modo que “ele é uma pessoa simples,” evidenciando um reconhecimento de distância (BOURDIEU, 2004, p. 154).

Bourdieu (2004) pretende mostrar que a sociologia “deve incluir uma sociologia da percepção do mundo social”, ou seja, deve ajudar a mostrar como se constrói uma visão do mundo, independentemente do fato que essa visão vai ser definida em uma determinada posição no espaço social, isto é, levando em conta que existem pontos de vistas diferentes e até antagônicos, assim depende da sua posição nesse espaço. Bourdieu (2004) descreve que:

[...] as buscas das formas invariantes de percepção ou de construção da realidade social mascaram diversas coisas: primeiro, que esse construção não é operada num vazio social, mas está submetida a coações estruturais; segundo, que as estruturas estruturantes, as estruturas cognitivas, também são socialmente estruturadas, porque tem uma gênese social; terceiro que a construção da realidade social não é somente um empreendimento individual, podendo também tornar-se um empreendimento coletivo (BOURDIEU, 2004 p. 158).

Neste sentido é possível salientar que as tomadas de atitude dos agentes variam segundo as suas posições, incluindo os seus interesses particulares e segundo seu *habitus*. Assim os *habitus*, ou especificamente os gostos, estão relacionados à posição social e são classificados de acordo com essa posição. As escolhas tais como as de roupas, livros, esportes, etc., estão condicionadas à posição que os agentes ocupam no espaço social, bem como ao juízo classificatório *habitus* (espaço de disposições). Dependendo destes princípios geradores de práticas distintas, o indivíduo será classificado, ou seja, o seu pertencimento a uma determinada classe social está condicionado aos seus gostos.

Para o autor a sociedade funciona como campos, os quais representam um espaço simbólico, onde as lutas dos agentes determinam, validam e legitimam as representações. Segundo sua teoria:

Os campos se apresentam à apreensão sincrônica como espaços estruturados de posição (ou de postos) cujas propriedades dependem da posições nestes espaços, podendo ser analisadas independentemente da características de seus ocupantes (em parte determinadas por elas) (BOURDIEU, 1983, p.89).

Nos campos existem lutas que são geradas em torno daquilo que está em jogo nesse espaço social. É imprescindível tentar encontrar as formas específicas entre o novo – que está entrando e empreende esforços para sua entrada – e o dominante, que busca defender o monopólio e se empenha em excluir a concorrência. Assim para o funcionamento dos campos é necessário que “[...] haja objetos de disputas e pessoas prontas para disputar o jogo, dotadas de *habitus* que impliquem no conhecimento e no reconhecimento das leis imanentes do jogo, dos objetos de disputa, etc.” (BOURDIEU, 1983, p. 89).

Em uma abordagem diferenciada pode-se dizer que estas lutas dentro dos campos ocorrem pela disputa constante entre dominantes e dominados, ou seja, entre os agentes que possuem um acúmulo maior de poder (capital) - para intervir e deformar o campo (definindo regras de entrada, troféus legítimos, etc.) - dentro de um campo específico; e os “dominados”, cujo desejo é sair de sua posição utilizando-se geralmente de estratégias de subversão. De uma outra maneira podemos proferir que para cada campo existem regras de entrada e troféus específicos e se manter dentro do campo em sua posição, requer se sair bem em um estado permanente de lutas (BOURDIEU, 1983).

O poder simbólico pode ser definido como um poder invisível, que só poderá ser exercido “com a cumplicidade daqueles que não querem saber que lhe estão sujeitos ou mesmo que o exercem”. Desse modo: “O poder simbólico é um poder de construção da realidade que tende a estabelecer uma ordem gnoseológica: o sentido imediato do mundo (e, em particular, do mundo social) [...]” (Bourdieu, 2000, p.8-9). É nele que é estabelecida uma classificação dos signos, do que é adequado; onde se verifica o que pertence ou não a um determinado código de valores. Ficando decidida de acordo com um campo específico, que a luta simbólica irá definir o que pertence porque pertence a esse campo, seu valor, ritual de consagração, e de que forma elas se apresentam dentro da estrutura.

É possível dizer que o campo é o espaço de lutas entre os que detêm o

capital. Esse capital é também simbólico e terá seu valor definido de acordo com o campo ao qual pertença, isto é, o valor desse capital pode não ter representação de mesma proporção, ou até nenhuma em um outro campo que não o qual ele pertença. Existe por sua vez uma hierarquia entre os diferentes capitais e entre seus detentores (BOURDIEU, 2005, p. 245-246).

Um exemplo citado por Bourdieu (1983) é o do fracasso de Cardin no campo da alta cultura. Este tinha um capital significativo na alta costura e em determinado momento quis transferir seu capital acumulado para a alta cultura, isto é, ser um membro do campo da cultura que é um campo mais legítimo. Em uma matéria de um determinado jornal fizeram-se duras críticas, como por exemplo, de que o que Cardin fazia em matéria de arte legítima era detestável; por consequência, isso mostrou a Cardin uma taxa desfavorável de conversão. Contudo, em alguns casos essa transferência pode obter sucesso. Nesse sentido o autor ressalta:

[...] o fato de que o princípio das estratégias filosóficas (ou literárias, etc.) não é o cálculo cínico, a procura consciente da maximização do lucro específico, mas uma relação inconsciente entre *habitus* e um campo. As estratégias que falo são ações objetivamente orientadas em relação a fins que podem não ser os fins subjetivamente almejados. E a teoria do *habitus* visa a fundar a possibilidade de uma ciência das práticas que escape à alternativa do finalismo ou mecanismo. A palavra interesse, que empreguei muitas vezes, também é muito perigosa porque arrisca a evocar um utilitarismo que é o grau zero da sociologia (BOURDIEU, 1983, p.93-94).

Em seu livro "A Distinção", o autor trata sobre classe social e classe de trajetórias discorrendo que "[...] a definição completa dos agentes não se faz apenas pelas propriedades que, em determinado momento, possuem e cuja condição de aquisição sobrevivem no *habitus* – por seu efeito de interesse [...]" (BOURDIEU, 2007, p. 103).

O *habitus* para o autor é um princípio gerador de práticas que são objetivas e classificáveis e ao mesmo tempo, sistemas de classificação das mesmas práticas. Então o *habitus* são as disposições (um conjunto de crenças, etc.), que implicam no conhecimento e no reconhecimento das leis “reguladoras” do jogo e dos objetos pelos quais se disputam, etc. Onde o autor ao definir o mundo social através dos estilos de vida aponta que:

[...] os traços distintivos associados à posição correspondente no espaço dos estilos de vida não se torna uma relação inteligível a não ser pela construção do *habitus* como fórmula geradora que permite justificar, ao

mesmo tempo, práticas e produtos classificáveis, assim como julgamentos, por sua vez, classificados que constituem estas práticas e estas obra em sistema de *sinais distintivos* (BOURDIEU, 2007, p.62).

No decorrer ele refere-se ao capital de partida e ao capital de chegada, ou ainda à posição do agente no espaço social de origem. A trajetória entre a posição de origem e a posição atual conforme o autor é uma relação estatística de magnitude bastante variável. Seu argumento é de que as práticas sociais não podem ser determinadas unicamente pelas propriedades. Estas definem a posição ocupada em algum determinado momento da vida do agente no espaço social. Assim a trajetória em um determinado tempo histórico e social, não depende apenas do agente em termos de uma escolha individual, mas do campo como um todo, onde estão envolvidos os capitais acumulados ao longo da sua trajetória. Sendo assim, o que irá permitir que o agente (indivíduo) tenha mais ou menos poder e prestígio dentro dos diferentes grupos, é a quantidade da capital acumulado por ele no espaço social. De acordo com o autor:

O determinado volume de capital herdado correspondente em um feixe de trajetórias praticamente equiprováveis, que levam a posições praticamente equivalentes, trata-se do *campo dos possíveis* oferecido objetivamente a determinado agente; e a passagem de uma trajetória para outra, depende, muitas vezes, de acontecimentos coletivos (guerras, crises, etc.) ou individuais (encontros, ligações amorosas, privilégios, etc.) descritos, comumente, como acaso (felizes ou infelizes), apesar de dependerem, por sua vez, estatisticamente, da posição e das disposições daqueles que vivenciaram tais eventos- por exemplo, o senso das “relações” por meio do qual os detentores de um elevado capital social tem a possibilidade de conservar ou aumentar esse capital (BOURDIEU, 2007, p.104).

A partir do cotejamento da literatura pode-se observar, que no campo os capitais principais são distribuídos como econômico, social, cultural, ou simbólico. Estes é que determinam a posição do agente no espaço social em que está inserido em relação ao seu ponto de partida e o seu ponto de trajetória atual, onde não são independentes do ponto de vista estatístico, as suas trajetórias individuais.

Bourdieu (2007) relata, que a posição ocupada no tempo presente, não pode ser definida somente pelo capital de partida e o capital de chegada, existindo uma probabilidade através do capital econômico e cultural efetuar uma determinada trajetória escolar e social conduzindo a uma certa posição. O autor também esclarece que existem determinadas classes em que: “nada pode ser determinada a priori nos limites do sistema explicativo considerado – está destinada a desviar-se

da trajetória mais frequente para a classe no seu todo", de tal modo que essa trajetória segundo o autor, poderá ser empreendida de maneira "superior", ou "inferior"⁴²," desclassificando-se deste modo: "pelo alto ou por baixo" (BOURDIEU,2007, p. 105).

Com relação a posição social ocupada o autor esclarece que, para cada ponto de partida existe uma correlação entre as posições sociais e as disposições dos agentes que poderão vir a ocupá-las, ou que já as ocupam, através de uma determinada trajetória que os levaram a ocupá-las (Bourdieu,2007, p. 105).

Por tanto esse desvio de trajetória pode ser para cima ou para baixo, ou seja, de ascensão ou declínio social "[...] nesta lógica a posição de origem é apenas o ponto de partida de uma trajetória, a referência em relação à qual define-se o sentido da carreira social (BOURDIEU, 2007, p.105).

Os estilos de vida são produtos do *habitus* que irão classificar através de um sistema de sinais aquilo que pode ser considerado, distinto, vulgar, o que está na moda, popular, elitizado, etc. Por conseguinte os indivíduos se encontram no mesmo espaço social e identificam-se por suas similitudes quanto aos seus gostos, práticas e afinidades de estilos. Em outros termos, o que aproxima esses indivíduos em um mesmo grupo social são suas escolhas quanto ao gosto pelas mesmas, tais como roupas, perfumes, carros, esportes, músicas, comida, etc.

Portando, o *habitus* pode ser descrito como "princípio unificador e gerador de todas as práticas", e ainda, "o gosto, propensão e aptidão para apropriação – material e/ou simbólica", sendo que os mesmos determinam "classes de objetos ou de práticas classificadas e classificantes", onde se constata a origem do estilo de vida expressando as diferenças existentes nos diferentes espaços sociais (BOURDIEU, 2007, p.165).

Referente ao "espaço social", os princípios de organização do mesmo comandam a estrutura e a mudança do espaço, do consumo cultural ou de todos os estilos de vida. É aí nesses espaços que se definem as classes dominantes, estruturadas segundo seu capital cultural e econômico, identificados através dos seus estilos de vida, gostos, consumo, obras de artes e práticas culturais (BOURDIEU, 2007, p.167).

Bourdieu (2007) quando refere-se ao consumo em sua obra, associa o

⁴² De acordo com Bourdieu (2007), essa posição superior ou inferior seria mais provável a ocupação nessa posição por membros de outra classe (BOURDIEU, 2007, p.105).

consumo⁴³a uma mesma classe econômica, na qual os produtos como batata, vinhos tintos, comidas gordurosas, entre outras coisas, são uma opção para as classes cujo capital econômico é “inferior”, ficando o gosto e o consumo de carnes nobres, bebidas como champanhe, apreciados e consumidos pela classe econômica mais alta. De acordo com suas projeções, mesmo pessoas que adquiriram um capital econômico⁴⁴maior mas pertencem a uma estrutura “inferior”, exemplo dos “contra mestres”, se mantêm vinculadas aos “gostos populares” (BOURDIEU, 2007, p. 168).

O autor conclui em uma de suas passagens sobre *habitus*, que o que torna a organização das práticas e a percepção das práticas é a “estrutura estruturante”; é plausível assegurar que o *habitus* seja também uma “estrutura estruturada”. Onde ele acrescenta ainda que: “o princípio de divisão em classes lógicas que organiza a percepção do mundo social é, por sua vez, o produto da incorporação da divisão em classes sociais” (BOURDIEU, 2007, p.64). Em conformidade com o autor, são a existência das propriedades intrínsecas e pelas propriedades relacionais inerentes à disposição no sistema, que “cada condição é definida inseparavelmente”.

Esse sistema também é definido como um sistema de diferenças de posições diferenciais, onde ele descreve: “por tudo o que a distingue de tudo o que ela não é e, em particular, de tudo o que lhe é oposto: a identidade social define-se e afirma-se na diferença” (BOURDIEU, 2007, p. 64). Podemos esclarecer ainda, segundo o autor:

O mesmo é dizer que, nas disposições do *habitus*, se encontra inevitavelmente inscrita toda estrutura do sistema de condições tal com ela se realiza na experiência de uma condição que ocupa determinada posição nessa estrutura: as oposições mais fundamentais da estrutura do sistema das condições – alto/baixo, rico/ pobre, etc. – tendem a impor-se como os princípios fundamentais de estruturação em relação às práticas e à percepção das práticas (BOURDIEU, 2007, p. 64).

Com todas essas diferenças que são geradoras da identidade social, o autor nos apresenta também as práticas “classificadas e classificantes”, ou seja, é na

⁴³“O fato de que, em matéria de consumo alimentar, a oposição; ao principal corresponde, *grosso modo*, a diferenças de renda, dissimula a oposição; secundária que, no âmago das classes tanto médias quanto dominante, estabelece-se entre as frações mais ricas em capital cultural e as menos ricas em capital econômico” (BOURDIEU, 2007, p.168).

⁴⁴ [...] embora disponham de uma renda superior ados empregados, cujo gosto não deixa de marcar uma ruptura brutal em relação ao dos operários, aproximando-se do gosto dos professores” (BOURDIEU, 2007, p. 168).

captação dessas práticas que o *habitus* aprende as diferenças enquanto produto do *habitus*. Bourdieu refere-se aos estilos de vida, conforme o autor nos coloca que:

Os estilos de vida são, assim, os produtos sistemáticos dos *habitus* que, percebidos em suas relações mútuas segundo os esquemas do *habitus*, tornam-se sistemas de sinais socialmente qualificados – como “distintos”, “vulgares”, etc. A dialética das condições e dos *habitus* é o fundamento da alquimia que transforma a distribuição do capital, balanço de uma relação de forças, em sistemas de diferenças percebidas, de propriedades disintintivas, ou seja, em distribuição de capital simbólico, capital legítimo, irreconhecível em sua verdade objetiva (BOURDIEU, 2007, 64).

3.3 Argumentações críticas elaboradas por Lahire

De acordo com Lahire (2002) a obra de Bourdieu é reconhecidamente uma grande herança para a sociologia, porém existe um embate quanto aos elogios e às críticas a ela dispensada na academia. Enquanto alguns⁴⁵ tecem elogios e saem em sua defesa, outros lançam argumentos críticos. Os dois grupos encontram-se separados por uma visão em relação ao legado deixado por Bourdieu, que os diferencia no campo científico.

Magistralmente Lahire (2002) define duas diferentes maneiras de zelar pelo legado deixado por Bourdieu. A primeira maneira é representada entre os que se dedicam em “aplicar infinitamente, em novos campos, sua teoria” e no pior dos casos, em contentar-se com utilizar seu léxico e sua gramática, dando (-se) a impressão de pensar ao passo que nada se fez a não ser pôr a máquina de produzir textos “à maneira de Bourdieu” (LAHIRE, 2002, p. 38).

A segunda maneira segundo Lahire, trata-se em dar continuidade a sua obra, indo além do que o sociólogo pensou “e formulou, reencontrando assim a atitude que ele soube adotar enquanto inventava, com e contra outros pesquisadores de sua geração, uma nova maneira de fazer sociologia e de pensar o mundo social” (LAHIRE, 2002, p. 38). Nessa ordem de raciocínio, Lahire explica que é muito frequente reduzir a obra de Bourdieu apenas aos conceitos de *habitus*, capital, dominação e etc., porém para o autor a obra de Bourdieu é muito mais rica e

⁴⁵Conforme citado pelo autor: No campo sociológico francês, que está longe de constituir um campo científicamente regulado (Lahire, 2001), a obra de Pierre Bourdieu costumava ser quer detestada e ignorada, quer idolatrada por discípulos sempre velozes em defender um dogma julgado atacado. Essas duas atitudes se reforçam mutuamente com o passar dos anos e impossibilitam todo debate científico (LAHIRE, 2002, p. 38).

importante. De acordo com sua explanação Bourdieu nos coloca que (LAHIRE 2002, p.39):

[...] felizmente, seu raciocínio sociológico ultrapassa amplamente o uso dos conceitos mais recorrentes. Estamos, portanto, lidando com uma sociologia rica. Ao excomungarmos de uma vez só toda a obra, jogaríamos fora, sem perceber, esquemas interpretativos, maneiras de pensar ou hábitos intelectuais que ele extraiu, de modo diverso, de obras tão múltiplas.

Ao apropriar-se da literatura de Bourdieu é necessário ater-se para alguns pontos, quando se pretende fazer uma análise sociológica em escala individual – conforme esta dissertação se propõe (utilizando-se de LAHIRE). É oportuno praticar um exercício de adaptação tentando visualizar um diálogo entre os dois autores e suas obras. Lahire ao estabelecer esse diálogo, torna possível a percepção da existência de continuidade teórica entre o autor e Bourdieu.

As críticas dirigidas pelo autor à teoria do *habitus*, onde seu foco é dirigido às generalizações que estão concebidas neste modelo teórico – especialmente no que tange a suposição de transferência entre um sistema unificado de disposições para todos os contextos de ação – ficam melhor compreendidas de acordo com a explicação de Nogueira⁴⁶ (2013), que esclarece que a própria concepção do ator social de Lahire é muito próxima à de Bourdieu. Nogueira(2013) coloca que: “o ator social é visto como um ser que se constitui por meio dos processos de socialização, adquirindo um patrimônio de disposições que passa a orientar suas ações, como um senso prático, nos contextos subsequentes” (NOGUEIRA, 2013, p. 1).Ao reafirmar a proximidade de Lahire e Bourdieu, entre as perspectivas teóricas dos autores, é possível contemplar o afastamento de Lahire quando propõe um olhar mais atento, de acordo com o que nos explica Nogueira (2013, p.1):

[...]em relação à diversidade de experiências de socialização a que um mesmo ator é submetido (mais ou menos precoces, intensas, sistemáticas e coerentes entre si), ao caráter plural ou mesmo contraditório das disposições assim constituídas (mais ou menos fortes, estáveis e transferíveis) e à multiplicidade dos contextos de ação (nem sempre passíveis de serem descritos como um campo). Fundamentalmente, o argumento de Lahire é o de que é necessária uma análise empírica mais detalhada, por um lado, dos processos de socialização por meio dos quais as disposições são incorporadas e, por outro, dos contextos de ação, nos quais parte do passado incorporado é reativada.

⁴⁶ Nogueira realizou seu doutorado sanduíche com o professor Dr. Bernard Lahire, na École Normale Supérieure Lettres et Sciences Humaines de Lyon, no ano de 2004.

Outro ponto importante referenciado por Nogueira (2013), em relação à teoria de Lahire, diz respeito à caracterização de grupos sociais e aos dos indivíduos. Nogueira salienta a caracterização de um grupo ou de uma classe social na perspectiva de Lahire. Assim: “é possível afirmar que seus membros majoritariamente ou tipicamente incorporam certas disposições, associadas aos contextos em que são socializados, e que, em função dessas, tendem a agir predominantemente de determinada maneira” (NOGUEIRA, 2013, p, 2).

Contudo, quando se trata do indivíduo – fato de maior relevância para este estudo – como objeto sociológico, existe uma maior complexidade quanto à realidade de uma caracterização sociológica. “Esse raramente poderia ser tomado como representante puro de um único grupo ou categoria social” (NOGUEIRA, 2013, p. 2). O autor ainda complementa sua exposição ancorado na teoria de Lahire:

Ao contrário, ao longo de sua trajetória, os indivíduos tenderiam a viver, em diferentes espaços sociais, experiências múltiplas, em alguma medida incoerentes ou mesmo contraditórias, que os constituiriam como seres plurais, portadores de um patrimônio de disposições diversificado, não unificado, e cuja transferência e utilização nos diferentes contextos de ação não seria automaticamente garantida. Fundamentalmente, o que Lahire salienta é, então, que os modelos macrossociológicos são uma simplificação da realidade social tal como vivida no plano individual. Eles são úteis por permitirem uma visão de conjunto da sociedade e dos processos sociais. Não poderiam, no entanto, ser transpostos diretamente para a escala individual, sob o risco de produzirem uma visão grosseira e enganadora da realidade individual (NOGUEIRA, 2013, p, 2).

É oportuno afirmar que nos trabalhos empíricos de Lahire, bem como em suas reflexões, pode ser observado um “duplo” impacto, tanto do ponto de vista epistemológico, como também do ponto de vista teórico, apontando para a proposta de uma sociologia em escala individual. Lahire sempre enaltece a importância do indivíduo e sua especificidade, que traduz com maior exatidão a realidade social, na qual se faz necessária uma análise empírica mais minuciosa de um lado, dos processos de socialização através dos quais as “disposições são incorporadas e, por outro, dos contextos de ação, nos quais parte do passado incorporada” (NOGUEIRA, 2013, p. 1). Lahire é mais contundente em relação a validade das explicações sociológicas, conforme apresenta em seu trabalho no campo da Sociologia da Educação, sob o título de: *Sucesso escolar nos meios populares: as razões do improvável*.

Lahire (1997) chama atenção sobre os alunos oriundos de classes populares

que alcançam o sucesso escolar. Nesse caso como diagnosticar as razões sociológicas que permitam compreender tal ocorrência de acordo com o trabalho de Bourdieu? Em sua exposição, Lahire (1997) argumenta que “fracasso escolar e sucesso escolar” não são objetos que podem ser apreendidos por si só, ficando impossível exercer com rigor a sua medição em consequência que essas noções além de serem pré-construções sociais são vagas e historicamente datadas. Portanto é possível afirmar que esses conceitos estão a mercê da variação do tempo, sendo necessário validá-los através de critérios que devem ser estabelecidos ao longo da investigação (LAHIRE, 1997, p. 10-12).

Quando toma o indivíduo como objeto da sociologia, Lahire (2002) aponta que a realidade na escala individual é muito mais precisa e próxima da realidade social, pois esta se apresenta mais complexa, heterogênea, bem diferente das observadas quando se investiga as realidades coletivas. Ele argumenta ainda que na definição das categorias coletivas de análise a sociologia estaria simplificando a realidade. Reiterando essa constatação de Lahire, Nogueira (2013, p.4) nos esclarece a seguir:

Elá se distanciaria metodologicamente das realidades individuais concretas e passaria a investigar o que é mais provável ou típico entre indivíduos de uma dada categoria social. Assim é possível dizer que os membros de determinada classe social apresentam certos comportamentos típicos ou ainda que eles têm uma probabilidade específica de agir de determinada forma. O problema apontado por Lahire é que nenhum indivíduo concreto se reduz ao seu pertencimento a uma única coletividade, seja ela a família, a classe social, o grupo de status, a religião, ou qualquer outra. Assim, a realidade individual caracterizar-se-ia justamente pela combinação de múltiplas propriedades, mais ou menos coerentes, constituídas em função da participação do indivíduo, simultaneamente ou não, em diferentes universos sociais. (NOGUEIRA, 2013, p. 4)

Lahire não nega a importância e pertinência do conhecimento macrossociológico da realidade social, somente entende que ele não pode fornecer todas respostas às realidades individuais. Em outras palavras, não é aceitável minimizar as realidades individuais a ingênuas manifestações de regras gerais, “típicas ou probabilísticas, estabelecidas numa escala coletiva de análises” (NOGUEIRA, 2013, p. 5)

Nogueira (2013) chama atenção para a crítica de Lahire ao conceito *de habitus* de Bourdieu, na qual defende que esse conceito se esvazia no momento em que passa do estudo de grandes categorias coletivas – classes sociais – para análise do que ele (Lahire) chama de “social individualizado”. De acordo com

Nogueira (2013), Lahire ao esclarecer sobre o conceito de *habitus*, ele está mostrando a sua aplicação com relação as disposições de acordo que: “O conceito de *habitus* poderia ser aplicado para se referir a determinadas disposições gerais que se mostram recorrentes entre indivíduos que compartilham uma mesma posição social, uma categoria profissional, por exemplo”, Nogueira (2013) complementa ainda: “A análise torna-se muito mais complexa, e a utilidade do conceito torna-se menos evidente, quando o foco da investigação deixa de ser uma categoria coletiva e passa a ser, concretamente, o próprio indivíduo” (NOGUEIRA, 2013, p.6-7).

3.4 Construção teórica metodológica de Bernard Lahire

Bernard Lahire (2009) em uma de suas obras cujo título é o “*Homem Plural*”, esclarece que o ator plural é aquele que durante a sua vida viveu no interior de vários universos socializadores, ou seja, não ficou detido somente a um único universo, mas sim, frequentou e atravessou “mais ou menos duravelmente, espaços (matrizes de socialização diferentes (e, as vezes vividos como altamente contraditórios)” (LAHIRE, 2009, p. 174). O autor concebe que esse ator plural é portador de múltiplas disposições e que essas disposições nem sempre serão compatíveis umas com as outras.

Seguindo a sua linha de raciocínio, torna-se mais próxima a compreensão de como ele formulou a sua metodologia de pesquisa na sua obra “*Retratos Sociológicos*”. É através da ação dos atores separadamente uns dos outros – onde cada ator é portador de disposições múltiplas nem sempre compatíveis umas com as outras – que pode-se perceber a trajetória por ele percorrida, pois muitas vezes nem o próprio ator tem essa consciência. Segundo Lahire (2009) “Essa situação pode-lhe causar um grave problema quando as disposições se contradizem na ação. Ela pode também ficar despercebida ao nível do próprio ator [...]. Nesse ponto o autor se refere a como Bourdieu define o *habitus*, através de uma “fórmula geradora” ou um “princípio gerador” de práticas.

O ator plura, pelo contrário é irredutível a essa definição em decorrência do conjunto de práticas ao qual ele se encontra (LAHIRE, 2009, p. 174). Para análise em escala individual é necessário rever a teoria de Bourdieu e isso Lahire (1997) executa em seus trabalhos. Não é somente fazer uma crítica, mas sim, segundo o

autor, ir além do trabalho de Bourdieu, especialmente no que se refere ao *habitus*.

É a partir dessas colocações que se torna possível rever questões até então colocadas por Bourdieu, principalmente referente às trajetórias individuais dos atores sociais. Lahire vem por meio da sua obra “*Retratos Sociológicos*”, através de diversas entrevistas individuais, inovar a forma de como olhar e compreender as disposições e as escolhas dos atores sociais. Em suma, essa metodologia inovadora de Lahire (1997) ajuda - em especial nesta pesquisa – a obter dados precisos no que se refere a influências das experiências sociais, profissionais, culturais, etc., e de que maneira podem ter impactado nas trajetórias de vida dos indivíduos singulares. Ficando mais claro segundo esses argumentos do autor:

Assim, os movimentos colectivos, os grupos, as classes, as instituições seriam com toda a “evidência” objectos das ciências sociais, enquanto que os comportamentos de um indivíduo singular, as neuroses, as depressões, os sonhos, as emoções ou os objectos técnicos que nos rodeiam seriam objectos de estudo para psico-sociólogos, psicólogos, psicanalistas, médicos, engenheiros, especialistas de ergonomia... Ora, sabe-se que, na prática científica efectiva, os investigadores estilhaçam essas fronteiras realistas. De facto, como enunciava enfaticamente Saussure, é o ponto de vista que cria o objecto e não o objecto que fica tranquilamente à espera, no real, do ponto de vista científico que venha revelá-lo (LAHIRE, 2005, p.11).

A proposta de Lahire (2005) é um estudo do social que se reflete num corpo individual, ou seja, na sua forma mais pura individualizada. Este estudo irá percorrer as instituições, grupos e campos, estudando a realidade social. Portanto o autor propõe como unidade de análise da sociologia o indivíduo “como produto complexo de processos múltiplos”, fazendo com que sua teoria passe a ser apreciada como outra possibilidade de conciliação entre a ação e a estrutura (LAHIRE, 2005, p.14).

A seguir recupera-se a visão do autor sobre o campo:

Los buenos conceptos sociológicos son aquellos que aumentan la imaginación científica y, al mismo tiempo, obligan a realizar tareas empíricas inéditas, actos de investigación que sin duda el sociólogo jamás habría llegado a realizar. Considerado a partir de tal definición, sin lugar a dudas el concepto de campo es útil para la investigación sociológica. No obstante, puede resultar pertinente una parte de las propiedades que, según Pierre Bourdieu, caracterizan los campos (autonomía, relatividad, interés, libido, ilusión, etc.) y ponerse de acuerdo en una parte de las exigencias teóricas requeridas para construir estos microcosmos sociales (modo de pensamiento realacional o estructural), sin por ello estar totalmente convencido de que dichas propiedades y exigencias sean propias más que de las configuraciones históricas que tal concepto designa, y de que la teoría de los campos agotela la realidad de la diferenciación social (LAHIRE, 2005, p.29-30).

Cada ator singular apresenta uma realidade menos uniforme e não tão simples, sendo assim as investigações sociológicas que buscam obter dados de um determinado grupo social tendo como objetivo medir as atitudes, propriedades, opiniões, etc., não conseguem obter dados de “cada indivíduo em particular” num corpo individual. É possível afirmar que os resultados obtidos nas investigações sociológicas de grupos sociais, onde se “medem” as relações desses grupos sociais, os resultados levantados não fornecem dados específicos de cada indivíduo em particular que participa do “grupo” investigado – esse “indivíduo” não será representado no final dessa investigação, ou seja, a representação será a soma da maioria daquele grupo, os quais possuem atitudes, propriedades e opiniões mais uniformes.

Podemos também expressar que não há representação do “social individualizado” nesses tipo de investigação, já que o ator singular não será representando, mas sim a representatividade do grupo em sua maioria (serão obtidas as somas das afinidades, similaridades entre os membros do grupo) Bourdieu (2005, p 12-14).

Através de Lahire é possível perceber que na maioria das vezes, as investigações (ou pesquisas) sociológicas não buscam na população estudada o ator (indivíduo) e suas particularidades. O que ocorre é que este indivíduo é classificado de acordo com suas similitudes em relação aos demais indivíduos; sendo assim, ele irá pertencer a uma determinada categoria em estudo. Nesse modo de investigação social, o que é estudado é a representação de um determinado “grupo social” investigado. O que leva Lahire a questionar: “Que fazer dos atores que não combinam a totalidade das propriedades que caracterizam o grupo no seu conjunto? Operários não qualificados que leem muito mais do que era esperado e que vem subverter a problemática teórica [...]” (LAHIRE,1997, p. 22).

Quando Lahire (1997) descreve sobre a problemática teórica, está se referindo à teoria concebida por Bourdieu referente aos sistemas de disposições, onde o autor acrescenta:

O que é que prova que a subjetividade não funciona por simples empilhamento ou armazenamento de conhecimento e de experiências mais do que por síntese e unificação? Se o postulado (que deveria ser uma hipótese) de coerência e de homogeneidade dos diferentes tipos de experiências incorporadas (sob forma de esquemas) é, sem dúvida alguma, intelectualmente mais sedutor do que o da dispersão, da explosão ou da

fragmentação generalizada (e devemos perguntar-nos quais são os fundamentos sociais do exercício de um tal poder de sedução), deve contudo, encontrar no trabalho empírico elementos de confirmação (LAHIRE, 2002, p.23)

A visão de homogeneidade está presente também para Lahire (2002) nas pesquisas de História e Antropologia. Percebe-se isso quando antropólogos referem-se a tribos, sociedades, etc., por eles estudadas como sendo realidades ‘forçosamente homogêneas, nas quais cada situação encontrada é homóloga a todas outras’. Isso poderá levar à ideia que seria possível “reconstruir, no estudo de uma só situação, um modelo reduzido ou a metáfora da sociedade no seu conjunto” (LAHIRE, 2002, p. 24).

Ao construir os perfis culturais individuais em sua obra “La culture des individus: dissonances culturelles et distinction de soi”, Lahire (2004) lança mão da construção de “fatos estatísticos sobre realidades individuais”, sendo necessário “apontar os limites das leituras habituais de dados sobre as práticas culturais” (LAHIRE, 2004, P.101).

Com relação às leituras o autor esclarece que na sua maioria muitas ignoram “fatos”, dessa forma marginalizando e desprezando esses dados sobre as práticas culturais. Ele diz ser oportuno “demarcar e designar os obstáculos teóricos metodológicos que tornam difícil, ou mesmo impossível, a tarefa do sociólogo na busca de variações intra-individuais de práticas e de preferências culturais”, propondo a invenção de meios que viabilizem a obtenção da construção dos fatos interpretáveis.

A proposta do autor recai sobre um trabalho em escala individual, sendo possível chegar a compreensão da posição do indivíduo em sociedade, através de suas múltiplas influências sociais as quais orientam as suas ações e escolhas. Em seu trabalho sobre os perfis culturais Lahire (2004) leva-nos a pensar que nada é verdadeiramente oculto ao olhar comum, porém é somente na “instituição” sociológica que é possível observar todas as variações e mudanças de atitudes ou de comportamento, contradições, suas ambivalências (tanto pessoais, como dos outros). O autor a respeito da “instituição sociológica” coloca:

[...] nenhuma posição social – fora a da instituição sociológica – dá a oportunidade de manter o olhar nessas variações permanentemente e de extrair daí todas as consequências lógicas e sociológicas necessárias em matéria de compreensão do social (LAHIRE, 2004, p. 102)

Destarte, Lahire (2004) sinaliza que toda categoria, grupos ou classe social, elaborada pela sociologia, tem sempre um caráter político⁴⁷(uma visão política), citando o exemplo da categoria “sexo”, que por muitos anos foi mantida fora da sociologia da pesquisa. Esta categoria se encontra de algum modo ligada aos movimentos e às “lutas feministas e da tomada de consciência pública das diferenças de socialização e de condições de vida entre homens e mulheres em nossa sociedade”, onde é possível articular variáveis explicativas tais como: categoria socioprofissional, questões sociais, sexo, lutas feministas, idade “invenção do mercado da juventude”, terceira idade, etnias, imigração, etc., política e sociologicamente:

[...] a definição de categorias ou grupos pode levar muitas vezes a passar uma imagem cristalizada (e falsa) do mundo social e dos atores que compõem, na medida em que os atores nunca são inteiramente definíveis por seu vínculo a tal grupo ou tal categoria e podem resistir aos efeitos de categorizações: “Sou o que sou (mulher, homossexual, judeu, de origem magrebina, etc.), mas não me restrinjo a isso, porque sou também aquilo, e aquilo e aquilo, etc.” (LAHIRE, 2004, p.107).

O autor coloca que uma categoria ao obter um reconhecimento positivo dos direitos a ela associados ou a um grupo reivindicado, pode gerar um “encurralamento monoidentitário indesejável”, ao mesmo tempo que uma categorização ou agrupamento idealizado pelo sociólogo na intenção de “apreender determinantes sociais”, poderá resultar um “freio ao conhecimento das complexidades sociais” (LAHIRE, 2004, p. 107).

De acordo com a proposta de Lahire (2004) ao construir fatos estatísticos sobre as realidades individuais, esse fato torna possível a mensuração das variações intra-individuais, onde segundo a explanação do autor é adequado que sejam criadas ou inventadas categorias mais ou menos evocativas para representar perfis sociais e culturais, sejam estes individuais ou coletivos em função das dificuldades de designá-las. Esse arranjo pode levar a “deteriorar” o entendimento com relação a esses perfis por parte dos leitores das pesquisas, no momento que não são “designados e reconhecidos publicamente”. De acordo com o autor: “Trata-

⁴⁷Quando o pesquisador utiliza nomes de categorias ou de grupos em seu raciocínio, ele manipula para fins de conhecimento os produtos de toda a história social e política (movimentos sociais diversos, reivindicações corporativas, lutas feministas, partidos e sindicatos operários, etc.) (LAHIRE, 2004)

se, em última análise, de todas as misturas sociais e culturais que dificilmente se conseguem expressar na linguagem dos tipos e categorias" (LAHIRE, 2004, p. 108).

O autor também chama atenção para outros pontos pertinentes que ajudam essa metodologia de pesquisa; conforme ele esclarece:

Portanto, na medida em que procura apreender combinações relativamente singulares de propriedades gerais, o procedimento que tento pôr em prática encontra algumas dificuldades com certo uso do **método ideal-típico**. Quando a sociologia fornece quadros coerentes deste ou daquele aspecto do mundo social sem expor casos menos nítidos, mais ambivalentes, ela mostra um social (e principalmente casos individuais) estranhamente homogêneo, que é quase inexistente nessa forma (LAHIRE, 2004, p. 111). (grifo nosso)

O método ideal-típico conforme suas considerações, é o que irá propiciar ir ao encontro de uma apreensão do social “despregado” e deseterogeneizado. Levando em consideração que para uma sociologia em escala individual é importante ressaltar que: “o fato de que o mesmo indivíduo se oriente sucessiva e alternativamente em relação a ordens legítimas diferentes e mesmo contraditórias é um dado muito importante para compreender o funcionamento do mundo social” (LAHIRE, 2004, p. 111).

Outro ponto que Lahire (2004) chama atenção é o modo em que se deve tratar as outras combinações que apresentam uma grande complexidade de características culturais, que incluem casos menos categóricos, designados como casos “médios”, “ambivalentes”, ou estatisticamente atípicos. No entanto, em relação aos casos atípicos: “para uma sociologia que se indaga sobre o social individualizado, sobre o funcionamento social na escala dos indivíduos socializados, o método ideal-típico, muitas vezes se constitui em um obstáculo” (LAHIRE, p. 2004, 111).

Existe a possibilidade de que através desse método (ideal-típico), sejam fornecidos traços que possibilitam a constituição de padrões que estabeleçam comparações às situações históricas reais; facilitando a passagem de “abstrações empiricamente pouco verificáveis para figuras ideal-típicas, as quais o pesquisador poderá esclarecer, certamente, que jamais são encontradas tal e qual a realidade” (LAHIRE, 2004, p.111). Segundo o autor, isso significa que esse método pode encorajar a anulação do que se representa de mais relevante ao procedimento sociológico, isto é, as dissonâncias internas, pequenas e grandes, as combinações

individuais de elementos heterogêneos. Assim:

Procurando evitar a heterogeneidade de estilos que fazem a singularidade dos perfis individuais (principalmente ao reter apenas o estilo predominante), o pesquisador “transcreve para o piano um tema sinfônico (orquestrado). O método ideal-típico mantém, ao mesmo tempo, afinidades eletivas com os casos extremos e caricaturais existentes no mundo social (LAHIRE, 2004, p.111-112).

Lahire (2004) esclarece também, que a Sociologia em escala individual por ele proposta, não tem como principal objetivo ater-se somente aos casos estatisticamente atípicos e improváveis. Isso não significa contudocriticar o programa de pesquisa que “evita restringir-se ao estudo, interessante mais secundário, e mesmo marginal, de exceções estatísticas” (LAHIRE, 2004, p. 119). Ou seja, quaisquer que sejam suas ações, o indivíduo, até mesmo aquele mais ajustado à cultura do seu grupo, irá se encontrar com algum momento do lado das margens estatísticas das exceções, tendo o seu comportamento igualado à maioria de qualquer membro de um outro grupo. Quando um sociólogo despreza as margens ou as exceções estatísticas, ocorre uma perda não somente das bordas do quadro, como também do quadro na sua totalidade (LAHIRE, 2004, p. 119).

Sendo assim, a singularidade individual e as exceções estatísticas, ambas encontradas com frequência nas estatísticas, não possuem nada de excepcional, e conforme o autor nos descreve:

[...] elas são o que há de mais comum e, no fim das contas, afetam a quase totalidade dos indivíduos que compõem os diferentes grupos. Ao constatar estatisticamente o caráter geral da singularidade cultural (relativa) de casos individuais, o sociólogo pode afirmar que essa singularidade possui pelo menos uma das grandes propriedades do fato social segundo Durkheim, isto é, o fato deve ser “geral em toda a sua extensão de uma sociedade dada” (LAHIRE, 2004, p. 119).

O autor mostra que as pesquisas estatísticas podem revelar uma realidade não tão conclusiva como pode parecer em um primeiro olhar. Estatisticamente é possível chegar a uma equivalência, por exemplo, entre algumas famílias e as que se encontrarem nas mesmas linhas, ou nas mesmas colunas de quadros estatísticos (semelhanças do ponto de vista estatístico: capital escolar, capital econômico). Contudo, essa equivalência pode desaparecer ou diminuir sensivelmente se mudarmos o foco para os casos particulares, ou seja, para a singularidade de

qualquer caso no momento em que se consideram as coisas no detalhe. Nesse momento o sociólogo irá mostrar:

“[...] aquilo que os modelos teóricos findados no conhecimento estatístico e na linguagem das variáveis ignoravam ou pressupunham: as práticas e as formas de relações sociais que conduzem ao processo de “fracasso” ou de “sucesso”, onde o autor em sua pesquisa que trata das trajetórias escolares, conclui de maneira brilhante as causas, ou percursos, que levam os estudantes ao “sucesso ou fracasso” escolar (LAHIRE, 1997, p. 32).

Segundo Lahire (1997, p.32) quando lidamos com seres sociais, estabelecer um “elo” entre os capitais (econômico, cultural, social, político, etc.) ou qualquer outro tipo de recurso e os desempenhos ou situações (por exemplo escolares) poderá ser expresso somente através de metáforas. O autor complementa que:

Não se trata de capitais que circulam, mas seres sociais que, nas relações de interdependência e em situações singulares, fazem circular ou não, podem “transmitir” ou não, as suas propriedades sociais. Dessa forma, nunca devemos esquecer que estamos diante de seres sociais concretos que entram em relações de interdependência específicas, e não “variáveis” ou “fatores” que agem na realidade social (LAHIRE, 1997. p.32-33).

Ao propor que devemos levar em consideração os seres sociais em relações de situações singulares, o autor enfatiza que estes não devem ser vistos somente como atores pertencentes a um determinado campo, assim sendo ele se afasta nesse ponto de Bourdieu. Para Lahire (1997, p. 33) a teoria dos campos não demonstra interesse com a vida fora do campo. Ao contrário de Bourdieu propõe em sua pesquisa “sublinhar a importância de se levarem em consideração situações singulares” (LAHIRE, 1997, p. 33). Nessa teoria, indivíduos, práticas, interações, etc., podem ou não constituir um campo. Lahire descreve:

Ao construir contextos mais restritos, somos logicamente levados- se não quisermos passar ao largo daquilo que constitui a grande parte da riqueza dos materiais que a pesquisa produz – a desconstruir as realidades que os indicadores objetivos nos propõem, a heterogeneizar o que havia sido, forçosamente, homogeneizado em uma outra construção do objeto. (LAHIRE, 1997, p. 33)

Em sua obra *Retratos Sociológicos: disposições e variações individuais*, Lahire (2004) retrata a “ausência” de trabalhos que incluam os indivíduos em diversos cenários. O autor questiona os sociólogos que se interessam menos pelo ator que “age” do que pela “ação” como tal, independente da trajetória que esse ator efetuou. Esses são nomeados como sociólogos do ator “sem passado”. Por sua

vez, Lahire (2004, p. 23) argumenta que: “As novas regras do método sociológico” exigem que o sociólogo sempre se mantenha o mais próximo possível das formulações e interpretações dos atores, acrescentando em relação às “novas regras” esclarece: “ainda que em última análise, todas elas visam a subordinar a relação do pesquisador à dos atores”.

Lahire argumenta que:

Se os objetos de estudo legítimos do sociólogo fossem reduzidos aos objetos designados pelos atores sociais, terminaríamos nos submetendo ao senso comum, e essa submissão já foi explicitamente reivindicada. Uma obra sociológica não se reduziria a construir seus objetos, mas a deixar que os atores definissem os objetos que, posteriormente seriam descritos e explicitados a partir do interior, sem contestação, uma espécie de hermenêutica do senso comum. (LAHIRE, 2004, p. 24)

Ainda com relação ao social individualizado é possível entender através das colocações de Lahire que:

A dificuldade de apreensão do social na sua forma individualizada deve-se, pois, a dois riscos permanentes que são, em primeiro lugar, o facto de se acreditar ser possível estudar o novo (tema de estudo) reciclando simplesmente o antigo (conceitos e métodos) e, em segundo lugar, o facto de se pensar ter atingido os seus fins científicos tendo cozinhado uma sociologia feita de alhos (de origem sociológica) e bugalhos (de origem psicológica). (LAHIRE, 2005, p. 12)

Estudar a realidade social na sua forma incorporada – interiorizada pelo ator social - é segundo Lahire (2005, p. 14): “Estudar o social individualizado, ou seja o social refratado num corpo individual que tem a particularidade de atravessar instituições, grupos, campos de forças e de lutas [...]. O autor ainda prossegue com indagações a respeito do modo como a realidade exterior pode se fazer corpo; a maneira das diferentes experiências socializadoras coabitam em um mesmo corpo; no momento que tais experiências são instaladas em um corpo, de que forma elas interferem “nos diferentes momentos da vida social ou da biografia de um indivíduo?” (LAHIRE, 2005, p. 14).

Segundo o autor, a explicação sociológica através dos grupos de indivíduos pelas suas práticas ou de domínio de práticas - citando como exemplo “os assalariados de uma empresa, os cônjuges, os leitores, etc.” - pode passar de acordo com o seu raciocínio:

[...] sem o estudo destas lógicas sociais individualizadas. Não obstante, a partir do momento em que ela se interessa pelo indivíduo (não como átomo e base de toda a análise sociológica, mas com o produto complexo de múltiplos processos de socialização), já não é possível satisfazer-se com os modelos de ator, de acção, de cognição, implícitos ou explícitos, utilizados até aí. (LAHIRE, 2005, p. 14)

Ao expor esses argumentos Lahire ressalta alguns pontos referentes ao desenvolvimento da sociologia em escala individual, na qual suas explicações partem de análises voltadas ao trabalho de Bourdieu. Ele centra-se sobre as práticas classificadoras de Bourdieu com relação as práticas culturais de distinção, como por exemplo o gosto por concertos ou por determinados instrumentos musicais de difícil acesso às classes mais populares e pela raridade das disposições correspondentes. Lahire discute a falta de esclarecimento sobre o que são essas “disposições correspondentes”. Ao questionar sobre as análises das disposições dos escritores e de que maneira poderiam reconstruir essas disposições, o autor declara que:

As disposições sociais dos escritores, pertinentes para compreender as suas obras, são as disposições sociais gerais adquiridas familiarmente? Ou são elas o produto específico da socialização literária (o que significaria que nem “tudo”, da experiência socializadora dos autores, é de reconstrução pertinente, no intuito de apreender os seus “comportamentos” literários)? (LAHIRE, 2005, p. 14).

Deste modo o autor explica – conforme o raciocínio de Bourdieu e outros⁴⁸ autores - que as disposições são uma forma de imposição em função do condicionamento do *habitus* de classe que vão sendo incorporadas (sob forma de disposições) na vida de cada indivíduo, como também “a dialéctica que se estabelece ao longo de uma existência entre as disposições e as posições” bem como: “todas as propriedades incorporadas (disposições) ou objetivadas (bens económicos e culturais)”. Lahire também esclarece, que as disposições sociais ocupam uma posição de maior destaque (prestígio), do que as competências certificadas pelas escolas aos indivíduos (LAHIRE, 2005, p. 15).

Lahire argumenta que não é oferecido nenhum exemplo de “construção social, de inculcação, de incorporação ou de transmissão destas disposições”, não sendo fornecidos indícios de como poder-se-ia reconstruí-la nem a forma de como

⁴⁸Lahire cita o microhistoriador Giovanni Lévi, para exemplificar que em seus estudos demonstra a impossibilidade de aplicar os mesmos procedimentos cognitivos aos grupos e aos indivíduos. Mallarmé e Zola também são citados sobre as disposições sociais, que ambos autores utilizam em suas obras literárias (LAHIRE, 2005).

age, sendo simplesmente deduzida através das práticas sociais, como as práticas alimentares, desportivas, culturais, etc., mais frequentemente observadas — estatisticamente — nas pessoas objeto de investigação (LAHIRE, 2005, p.15). Isso leva o autor a seguinte afirmação:

Resumindo, poderíamos dizer que à força de insistir no “isso reproduz-se”, acabou-se por negligenciar “o que é que se reproduz” e “como, segundo que modalidades, isso se reproduz”. Resultado: uma teoria da reprodução “plena”, mas uma teoria do conhecimento e dos modos de socialização “vazia” (LAHIRE, 2005, p. 20).

Com relação às “disposições” o autor observa três tipos que são descritas como: disposições para “agir”; para “crer” e para “sentir”. Essas são as disposições que terão influência direta nas nossas práticas, como também na nossa maneira de pensar, falar, sentir e de perceber o mundo que nos cerca (LAHIRE, 2015). O que Lahire (2004) referencia com esses três tipos são “características disposicionais”, ou seja, propensões, inclinações, tendências, hábitos, persistentes maneiras de ser, etc. Partindo de sua explicação que: “uma disposição é uma realidade reconstruída que, como tal, nunca é observada diretamente” (LAHIRE, 2004, p. 27). Colocando de uma forma mais precisa, as disposições influenciam as nossas práticas, nossas maneiras de falar, pensar; as formas de como enxergamos o mundo a nossa volta de sentir. A crença pode ser justificada e entendida através de atos religiosos como por exemplo o ato de jejuar para os cristãos, na realidade são crenças incorporadas que adquirimos através dos ensinamentos religiosos.

A noção de disposição se fundamenta no exercício de um trabalho interpretativo, cuja finalidade consiste em dar conta de comportamentos, práticas, opiniões, etc. É importante observar que na noção de disposição é fundamental a observação de vários comportamentos, atitudes e práticas que sejam coerentes; tornando inaceitável a dedução de uma disposição a partir de um registro, ou observação somente de um único acontecimento. Então o autor conclui que “A ocorrência única, ocasional, de um comportamento não permite, em nenhum caso, que se fale de disposição para agir, sentir ou pensar dessa ou daquela maneira”; estando as ideias de recorrência, repetição relativa, série de acontecimentos, de práticas, contidas na noção de disposição (LAHIRE, 2004, p. 27).

Ele também alerta para o fato de que os atores sociais podem incorporar determinadas “crenças”, sem possuir os meios ou as disposições necessárias para

que possam realizar essas crenças. Lahire (2004) cita como exemplo o fato de atores incorporarem a apreciação de que é bonito ser magro, mas não se disponibilizam em manter uma dieta, cuidados com o corpo, etc. Este fato os levará a se sentirem frustrados com a sua própria aparência.

O mesmo pode ocorrer com alunos que reconhecem a legitimidade da escola e da ciência como caminho para uma ascensão social, porém sem possuírem as disposições e competências para alcançar o sucesso na “Ciência Escolar”. Portanto, os sentimentos de frustração, culpa e até de ilegitimidade reproduzidos pelos indivíduos, estão correlacionados com a dissonância das crenças com as disposições para agir, ou das crenças com as competências.

Sobre a transferência de disposições, ela poderá ser realizada de um contexto para outro, sendo imprescindível ater-se ao fato que isso só poderá ocorrer se os contextos forem necessariamente diferentes; casos em que as mesmas situações se repetem, não ocorrem transferência por semelhança nas diferenças. O autor acrescenta: “Uma disposição não é uma resposta simples e mecânica a um estímulo, mas uma maneira de ver, sentir ou agir que se ajusta com flexibilidade às diferentes situações encontradas” (LAHIRE, 2004, p. 30).

Um dos pontos fundamentais para compreendermos a metodologia inovadora de Lahire (2004), consiste no fato que para ele os indivíduos não são completamente autônomos e subjetivos. Os indivíduos para o autor, se apresentam multi-socializados e multi-determinados, de forma que não podem ter a consciência do determinismo que atua sobre eles. Neste ponto o autor se diferencia de Bourdieu, apontando para o fato de que os indivíduos participam simultaneamente de diferentes contextos sociais, em disposições múltiplas onde os mesmos interagem e se socializam em outros contextos sociais.

É oportuno ressaltar alguns pontos sobre a Metodologia de Lahire antes da conclusão deste subcapítulo. O primeiro ponto está voltado para a análise em escala individual. As entrevistas biográficas se apresentam como excelente ferramenta, possibilitando um amplo conhecimento sobre a trajetória individual de cada ator social. Assim, um dos primeiros problemas metodológicos a ser solucionado é com relação à necessidade de passar do relato de vida de cada entrevistado para o retrato de sua história de vida. É do conhecimento geral que o entrevistado ao passar um relato sobre sua vida através da sua biografia, tenta “vender” ao

entrevistador um retrato de “si mesmo” (LIMA JUNIOR; MASSI, 2015, p. 565).

Sendo essencial que o entrevistador ao elaborar seu roteiro, formule perguntas⁴⁹ que o entrevistado não tenha as respostas prontas. Sempre existem nos entrevistados passagens em sua vida, aos quais eles não dão valor (julgam menos importantes), porém o entrevistador em sua análise não deve ignorar tais “traços disposicionais”, que podem apresentar as entrevistas fatos de relevante⁵⁰ importância.

Cabe ressaltar que essa metodologia pode ser empregada de diferentes maneiras e com propósitos distintos. Em sua obra “*Retratos Sociológicos*”, o autor lançou mão de entrevistas longas e as repetiu por seis vezes. Mas ela não tem necessariamente de seguir essa mesma fórmula, tem que manter-se fiel ao formato das entrevistas biográficas e que compreendam os pontos que o entrevistador quer elucidar, se adequando aos propósitos da pesquisa. Assim, de acordo com os autores Lima Junior e Massi (2015), a aplicação dessa metodologia de acordo com cada propósito, geralmente implica em realizar retratos mais “concisos e direcionados”, os retratos sociológicos podem ser vistos tanto como uma técnica como também metodologia (LIMA JUNIOR; MASSI, 2015, p. 566).

Muitos autores vêm adaptando essa metodologia conforme as necessidades e objetivos que pretendem alcançar. Esta pesquisa⁵¹ também adaptou a metodologia de Lahire para as suas necessidades, visando sempre manter-se fiel à proposta criadora do autor. As disposições – vivenciadas pelos atores sociais - irão conduzir os caminhos para a análise da pesquisa indo de encontro ao problema de pesquisa, às hipóteses e aos objetivos. Contudo, é primordial que se tenha em mente que as disposições incorporadas no início da trajetória vão sendo atualizadas no momento em que cada ator vai ingressando em novos grupos, atividades e escolhas múltiplas em sua vida. De acordo com Lima Junior e Massi, isso se dá sobre alguns aspectos como:

⁴⁹ Essas são as perguntas que mais provavelmente darão material para saltar, na análise de uma mera reprodução do autorretrato que o entrevistado entrega, para um retrato mais genuinamente sociológico, que incorpora em si o que poderíamos chamar de *princípia da não-consciência*: que os atores sociais nem sempre têm consciência completa das razões que condicionam suas práticas (LIMA JUNIOR; MASSI, 2015, p.565-566).

⁵⁰“É justamente por não poder pressupor que o entrevistado está sempre e o tempo todo consciente das razões de suas ações que o sociólogo deve investir esforços em adquirir algum excedente de visão, que lhe permita realizar uma análise para além daquilo que o entrevistado sabe de si” (LIMA JUNIOR; MASSI, 2015, p.566).

⁵¹ A escolha referente a adaptação metodológica, seguiu requisitos a priori levantados com o orientador deste trabalho, o que ficará explicado no capítulo que trata da Metodologia.

Ainda que a metodologia dos retratos sociológicos possa ser situada ao lado de outras metodologias qualitativas, é importante sublinhar suas características distintivas. A saber, não buscamos, nesses retratos, uma visão *holística* qualquer do entrevistado. O que fazemos no processo de produção do retrato é, justamente, objetivar a subjetividade, identificando as marcas do social no individual, estabelecendo uma ponte entre os contextos macrossociológico e microssociológico. (LIMA JUNIOR; MASSI, 2015, p. 572)

Ao defender essa nova metodologia Lahire ressalta dois pontos importantes: 1º, ela permite que se estabeleça uma relação mais crítica e proporciona uma distância com as análises macrossociológicas, pelo fato destas não levarem em consideração os “indivíduos” ao analisarem os grupos pesquisados (coletivos); 2º, o que já foi mencionado neste capítulo, que consiste em “estabelecer um modo propriamente sociológico para o tratamento da individualidade” (LIMA JUNIOR; MASSI, 2015, p. 572).

Torna-se pertinente colocar sobre essa “metodologia inovadora” proposta por Lahire, que os retratos sociológicos são ferramentas que possibilitam a identificação e análise das disposições individuais, levando a um questionamento do tradicional método sociológico até aqui utilizado, para investigação dos atores nos mais diversos contextos específicos. De acordo com Lahire:

De fato, basta construir a lista das disposições características de cada pesquisado para se dar conta de que cada indivíduo é o produto de uma mistura bastante sutil de disposições variadas, e que, às vezes, não tem nada a ver umas com as outras ou, mais exatamente, que não mantém nenhum vínculo de necessidade lógica entre si. (LAHIRE, 2004, p.323):

Além desta metodologia oferecer uma proposta nova de investigação, ela também concebe uma possível resposta a problemas antigos existentes nas ciências humanas, com respeito a orientação social da ação individual.

3.5 Sobre uma metodologia disposicionalista do PJ

Partindo destas considerações nas quais Lahire propõe uma metodologia inovadora, buscando através de relatos pessoais da vida de seus entrevistados construir uma análise sobre as influências de disposições, o que provoca que determinados indivíduos de um mesmo grupo social possam ter trajetórias prováveis ou improváveis de acordo com sua origem social. Vamos construir uma metodologia,

que possibilite através da multiplicidade das relações sociais - em que os nossos entrevistados estão inseridos - reconstruir suas trajetórias, para tanto, vamos reconstruir o passado⁵² e sua reflexibilidade as quais possam ter influenciado suas práticas, sendo determinantes para a ação. De acordo com Lahire (2001), através desta reconstrução e compreensão do passado é possível a construção do presente, isto irá depender como cada “ator social” (entrevistado) se encontra e de que forma ocorreu a incorporação do *habitus*, levando à uma consciência reflexiva no presente por “ele” vivenciado.

Ancorada no modelo teórico metodológico de Lahire (2004), a sociologia em escala individual que utilizamos, não se atém as questões do presente, mas levando em conta a quantidade de relações sociais, em que cada indivíduo se confronta no seu cotidiano, a vida social individual de cada PJ torna-se heterogênea. O autor com sua metodologia, nos ajuda a pensar e a compreender que mesmo membros da categoria PJ - embora possa ser definida por uma lei que lhes determina seus direitos e condutas de classe com relação ao mercado de trabalho - apresentam comportamentos distintos uns dos outros. As suas experiências socializadoras, que foram incorporadas através do *habitus* adquirido de outros campos, tornam-se decisivos para a compreensão de suas condutas individuais. A partir desse ponto, torna-se possível a percepção das diferenças entre os PJs – mesmo que aparentem uma certa padronização fundamentada em valores profissionais – e de que “o passado portanto, está ‘aberto’ de modo diferente, segundo a natureza e a configuração da situação presente” (LAHIRE, 2001, p. 51).

Percebemos que os três tipos de disposições antes citados pelo autores, servirão de instrumento para a construção das trajetórias individuais de cada PJ. Cada disposição irá possibilitar a construção social do indivíduo, Lahire (2006) esclarece que cada ator social, quando confrontado reflexivamente com seu passado, não tem a consciência das escolhas que efetuaram em um determinado momento de suas vidas, assim como, que suas escolhas – ações – atuais estão

⁵²“Mais do que supor a sistemática influência do passado sobre o presente ou, dito de outro modo, mais do que imaginar que *todo* o nosso passado, como um bloco ou uma síntese homogênea, influência a *cada momento* sobre *todas* as nossas situações vividas [...], o campo de investigação proposto aqui levanta a questão das *modalidades de desencadeamento dos esquemas de ação incorporados* (produzidos no decorrer do *conjunto das experiências passadas*) pelos elementos ou *pela configuração da situação presente*, isto é, a questão das maneiras como uma parte – e somente uma parte – das *experiências passadas incorporadas e mobilizada, convocada e despertada pela situação presente*”(LAHIRE, 2001, p. 52).

correlacionadas com o contexto em que cada ator social se encontra inserido. O autor ao apresentar as disposições, deixa claro que as mesmas não estão ligadas a um campo específico. Lahire (2004) afirma que é a partir de cada trajetória dos atores sociais, que as propriedades generativas irá remeter cada ator a uma determinada posição profissional (para este trabalho são os pejotas); isso é observado sendo apenas um contexto, no que diz respeito as múltiplas relações sociais em que cada ator social está envolvido. Portanto é através destas colocações que se originou a sua “teoria do ator plural”.

É contundente levar em consideração a variação “intra-individual dos comportamentos, atitudes, gostos, etc., segundo os contextos sociais”; de acordo com Lahire (2004), essa variação só foi possível através das dimensões diacrônicas – fato que será executado neste trabalho através da biografia de cada PJ- ; e sincrônica – onde cada PJ executa diferentes ações, ou em “diversos microcontextos intradomínios”, visando dar sentido as disposições por eles - PJs – incorporadas e também nos diferentes contextos em que eles se expressam. Desta forma é preciso seguir alguns pontos elencados pelo autor (LAHIRE, 2004, p.26):

- o grau de extensão⁵³ e heterogeneidade dos universos, grupos ou indivíduos frequentados;
- a variação diacrônica das disposições, em função dos momentos no percurso biográfico, e a variação sincrônica das disposições, em função dos contextos (atualização específica ou geral das disposições);
- as crises – grandes ou pequenas – ou as tensões que podem ser reveladoras de contradições ou defasagens entre disposições do pesquisados e a requeridas por uma situação, uma instituição... ou portadas por outros indivíduos frequentados.

Outro fator preponderante diz respeito à continuidade e ao tempo de uma socialização passada, ou seja, essa disposição incorporada (explícita ou implícita) através de uma socialização, só terá efeito por meio de repetição de experiências do

⁵³“[...] trata-se de ver especialmente se o pesquisado sofreu exposição (mais ou menos precoce) a contextos socializadores (instituições, grupo) ou indivíduos (pais com disposições sociais diferentes, membros da família, pessoas próximas [...]” (LAHIRE, 2004, p. 26).

ator social – essas tem que agir por semelhanças – (LAHIRE, 2004, p. 28). O autor com essa passagem, nos remete a concluir que os PJs embora estejam inseridos em uma categoria profissional, cada ator social terá a incorporação de hábitos ou de disposições (discursivas, mentais, perceptivas, sensório-motoras, apreciativas, etc.) em sua trajetória, ao longo do tempo e por uma repetição contínua, que não implica que as mesmas ocorram de maneira uniforme entre os PJs. Da mesma forma é preciso ter em mente a reconstrução das trajetórias dos PJs - que participam deste trabalho - diz respeito à sociologia disposicional, que pressupõe “um mínimo de aplicação pelos atores dos princípios que regem suas ações, do princípio de não consciência”; de uma outra forma o autor conclui que “uma disposição só se revela por meio da interpretação de múltiplos traços mais ou menos coerentes ou contraditórios da atividade do indivíduo estudado” (LAHIRE, 2004, p. 22).

O mesmo pode ser colocado com relação as ações de cada PJ, devemos levar e conta as mais diversas informações que nos são passadas através do seu comportamento e da maneira que cada PJ age, e reage em diversas situações as quais estão expostos, onde é através destas disposições, que será possível “formular o princípio que dá origem a esses comportamentos” (LAHIRE, 2004, p.22).

Tornando viável dizer que “estes se tornam indicadores das disposições que devem ser nomeadas progressivamente”, porém, é preciso reconhecer que embora possamos descrever de forma consciente a ação por eles desenvolvidas, o ator (PJ) “não tem consciência das determinações internas e externas que os levaram a agir como agiu, a pensar como pensou, a sentir o que sentiu”. O que nos permite concluir que não é possível pressupor que o nosso entrevistado (PJ) possa ter as chaves – consciência – das disposições e dos contextos que os levam a agir da maneira que agem (LAHIRE, 2004, p. 22-23).

Sobre os *habitus* o autor conclui que os mesmos não podem ser reduzidos “a uma fórmula geradora, somente porque privilegia em seu modelo interpretativo a posição social (ascendente, declinante)” (LAHIRE, 2004, p. 324). Na realidade o autor demonstra que o *habitus* de classe e de trajetória, comparados ao grande número de disposições existentes, não está ligado somente a existência de classe, nem à tendência da trajetória, onde ele complementa que:

Algumas delas – e às vezes mesmo entre as mais fundamentais do ponto de vista do “temperamento” mais recorrente, dos traços de personalidade

mais transferíveis e perceptíveis – são o produto de condições não específicas a meios sociais, no sentido de classes de condições de existência (LAHIRE, 2004, p. 324).

Com relação aos capitais, sociais, econômicos, culturais, etc., o autor coloca que a formação da “disposição dos patrimônios” que os capitais, assim como a tendência da trajetória, aparecem como “fatores centrais para a constituição de uma parte das disposições dos patrimônios de cada indivíduo, em nenhum caso se pode dizer que sejam os únicos, nem mesmo que sejam ‘em geral’ os mais importantes” (LAHIRE, 2004, p. 324). O autor defende que podemos encontrar através de vários casos estudados (trajetórias individuais), a presença em cada um deles do mesmo tipo “mostra complexa de disposição (a agir e a crer), essas fortemente constituídas”.

Nesse ponto, em que essa metodologia é realizada através de relatos pessoais de cada PJ, que consistem na busca de fatos do passado e a reconstrução da sua trajetória até o momento presente; é importante que sejam levados em consideração a pluralidade das interações das influências externas⁵⁴, essas representadas por “pessoas” que constam do seu mundo de relações. Essas pessoas na maioria das vezes têm um papel fundamental nas tomadas de decisões, escolhas e ações de cada ator social; podemos citar como exemplo pessoas que serviram como fonte de inspiração para cada PJ, sendo através de sua profissão, conduta, e ou, alguma característica particular que acabou influenciado de maneira direta nas suas escolhas nos mais diferentes momentos de suas trajetórias.

Outro fator importante que está associado a essas influências externas é o que Lahire (2004) denomina como “rupturas biográficas⁵⁵”, essas podem ser analisadas quando ocorrem momentos de mudanças ou modificações, forçando os atores a uma tomada de decisão (ou escolha) importante em suas trajetórias e ou carreiras. Para o autor, o interior se apresenta sob forma de disposições e competências incorporadas, ressaltando que o mundo social não é representado somente pelas realidades exteriores – coletivas ou institucionais; Lahire (2013, p. 20) complementa ainda que “o interior não é senão um exterior em estado dobrado”. As

⁵⁴Lahire (2004, p. 36), coloca que as escolhas do indivíduo “será o resultado da interação entre a pluralidade das “influências” externas (as diferentes pessoas de sua constelação que contam e “pesam” em sua decisão, sendo que nem todas têm o mesmo “peso” e a pluralidade das competências, apetências e disposições internas (sendo que nem todas elas têm a mesma força”).

⁵⁵O autor está se referindo aos “momentos de orientação escolar, de “escolha” no final dos estudos, de saída -ou retorno- à casa dos pais, da escolha do cônjuge, de divórcio, de novo casamento ou relação, de escolha ou de abandono de uma determinada atividade cultural, esportiva, lúdica, do primeiro trabalho fixo, da perda do emprego, da chegada dos filhos, de graves problemas de saúde, de mortes em um ambiente mais próximo[...].” (LAHIRE, 2004, p. 35).

variações interindividuais e intraindividuais contribuem com a identificação das múltiplas relações sociais diferentes entre si, nas quais os PJs se encontram. Lahire (2002) acentua que os atores sociais não estão reféns ao determinismo do campo, onde é importante observar que a condição de pejota não se limita a uma determinada estrutura cognitiva que reproduza somente a lógica daquele campo.

Com relação a reflexibilidade é importante ter a percepção dela através dos fatos corriqueiros e mais comuns que estão presentes na rotina dos pejotas. Lahire (2015, p. 287) coloca que essa questão se estabelece “a partir de objetos empíricos bem comuns⁵⁶”, ou seja, esses instrumentos de reflexibilidade acontecem no dia a dia – neste caso, dia a dia dos pejotas – geralmente são usados para planejar a ação diária. O autor também revela que “essas rupturas” na ação, servem para que os atores possam planejar o próximo “passo” a ser dado, de acordo com as palavras do autor: “tudo isso é reflexibilidade, são momentos de reflexibilidades” (LAHIRE, 2015, p. 288).

Nesse ponto é fundamental tomar certos cuidados quando o entrevistado está nos relatando sua trajetória para que não cometamos equívocos, conforme Lahire (2015) critica Bourdieu que ao escolher exemplos no esporte, tenta mostrar que há pouca reflexibilidade na ação. Ele nos coloca que:

Deve-se pensar o mundo social como o comportamento de um esportista que acerta na bola no momento certo, que tem a bola no pé ou que salta na hora certa para “cabecear” e marcar o gol”. Porém, o que Bourdieu esquece é que, mesmo quando se joga futebol ou tênis, aprende-se a parar e fazer pausas. Por exemplo, é cada vez mais frequente gravar o treinamento de um tenista; o treinador lhe mostra depois a gravação, ambos deixam a urgência da prática e objetivam a prática graças ao vídeo. [...] Utilizam-se, portanto, ferramentas como o vídeo para operar uma reflexividade sobre a prática, na própria prática esportiva (LAHIRE, 2015, p. 288).

Com isso podemos seguir alguns passos de acordo como nos propõe o autor a respeito da escolha dos objetos, “práticas de indivíduos reais e observá-los ver se são reflexivos ou não, avaliar o grau de reflexibilidade conforme o momento” (LAHIRE, 2015, p. 289). Em complemento dessas escolhas é oportuno que durante as entrevistas – relatos pessoais dos entrevistados – se ater a construir perguntas

⁵⁶Lahire (2015, p. 287) cita como exemplo: “Às vezes, meus colegas me olhavam de um jeito esquisito porque eu trabalhava com listas de compras, bilhetes, lembretes, todas essas pequenas escritas ordinárias, na vida doméstica ou na vida profissional. Essas escritas são, com efeito, espécies de rupturas em relação ao senso prático; escrevemos justamente para fazer uma espécie de pausa na ação e para planejá-la. Em uma família, por exemplo, as listas de compras, frequentemente feitas pelas mulheres, são planejamentos”.

que eles não possam ter as respostas já elaboradas, conforme nos orienta Lahire (2004).

Os patrimônios de disposição são armas que utilizamos para analisar as trajetórias de socialização dos “pejotas”, portanto eles ajudam a entender se as disposições adquiridas por meio de socializações anteriores podem ter influenciado alguma mudança, ou até mesmo alterado as disposições incorporadas durante as suas trajetórias profissionais; principalmente com referência a entrada nessa modalidade de PJ, se foi de forma autônoma ou foi por coerção. Este fato se relaciona diretamente ao tipo de ideal de cada ator social, o que optou de forma autônoma terá um Ideal de empreendedor ligado a sua trajetória; enquanto que, os que foram levados a essa modalidade por razões diversas, não têm incorporado um Ideal de empreendedor.

3.6 Sobre uma metodologia de análise disposicionalista

A escolha desta metodologia utilizada pelo autor em sua obra “*Retratos Sociológicos: disposições e variações individuais*”, mostrou-se ser a mais apropriada para a proposta deste trabalho, que tem como propósito demonstrar as diferentes trajetórias sociais de um mesmo grupo de indivíduos pertencentes a uma mesma categoria profissional.

A partir das disposições incorporadas pelos atores sociais ao longo de sua trajetórias de vida, inicia com questões teóricas e metodológicas trabalhadas na forma reflexiva e utiliza a repetição das entrevistas com o mesmo entrevistado. Este dispositivo tem como um de seus objetivos principais julgar em que medida algumas disposições sociais são ou não transferíveis de uma situação para outra, desta forma permitindo medir o grau de heterogeneidade ou homogeneidade das disposições

Em sua obra Lahire (2004, p.9) tece uma crítica à ausência de trabalhos que se dediquem ao estudo dos mesmos indivíduos, em diversos momentos de suas vidas e nos mais diferentes locais da sociedade em que eles atuam. O autor também faz referência aos pesquisadores que professam suas deduções e conclusões apressadamente, a respeito das análises realizadas com referência as práticas particulares “[...] das disposições, atitudes ou relações gerais com o mundo, supostamente transferíveis de um contexto ao outro (domínio ou subdomínio de

práticas, tipo de interação)". Ele também alerta sobre as novas exigências metodológicas, essas são fundamentais para o aprendizado da variação social dos comportamentos individuais (LAHIRE, 2004, p.9).

A ideia do autor está consolidada através dos vários trabalhos de pesquisa de cunho científico que tratam sobre a temática da escala individual do social, segundo seu relato:

[...] que um indivíduo – objeto construído e não realidade empírica complexa, inatingível como tal – podia ser definido como uma realidade social caracterizada por sua possível (provável) complexidade disposicional, que se manifesta na diversidade dos domínios de práticas ou cenários nos quais esse indivíduo insere suas ações. A complexidade começa a partir do momento em que se dispõe, para um mesmo indivíduo, de pelo menos dois comportamentos a serem comparados em contextos diferentes (LAHIRE, 2004, p. 9).

Através da constatação que todo e qualquer indivíduo é “depositário” de disposições de pensamento, como também de sentimento e ação, resultado de suas experiências socializadoras múltiplas que poderão ser duradouras e intensas, ou não, o autor ressalta ainda que isso ocorre com qualquer grupo independente do seu tamanho e nas mais diversas formas de relações sociais. Sendo assim, a metodologia elaborada por Lahire (2004) permite através do estudo das trajetórias individuais, uma análise empírica mais detalhada, permitindo a reconstrução dos processos de socialização que resultam na incorporação das disposições por cada indivíduo, ao mesmo tempo em que propicia através da ação, um resgate parcial do passado incorporado.

Em Retratos Sociológicos o autor apresenta oito estudos de caso: uma série de seis entrevistas com os mesmos oitos pesquisados. Através da utilização de uma sociologia experimental Lahire (2004, p. 20) se dispôs “a testar empiricamente a validade e a pertinência relativa aos conceitos de disposição, competência, transferibilidade, ou de aplicar um dispositivo metodológico inédito para as necessidades dessa reflexibilidade”. Assim, com essa “nova e inédita metodologia” estudou as práticas, comportamentos, maneira de ver, sentir e agir de alguns indivíduos, em diferentes contextos sociais.

3.6.1 Escolha do objeto de estudo

Entre as novas modalidades de trabalho que tem se destacado, impulsionada

pela globalização e as novas imposições mercadológicas nos últimos anos, surgiu a “pejotização”, sendo utilizada muitas vezes por empresas contratantes. Essa prática fez emergir uma categoria de trabalhadores que optam por essa modalidade por se sentirem de algum modo “empreendedores” ou por serem induzidos a aderir a esse tipo de contrato como sendo esta a única alternativa de se manterem atuantes no mercado de trabalho, ou seja, como forma de fugir do desemprego. Desta forma, este trabalho tem como seu objeto de estudo os trabalhadores sob a modalidade de Pessoa Jurídica, popularmente conhecidos como PJs.

A escolha pela “pejotização”, foi originalmente em função de um contexto de novas oportunidades laborais e constituição de um mercado de trabalho local, que surgiram através da implantação do Polo Naval na cidade de Rio Grande. No caso do Polo Naval, implantado na primeira década do século XX, ficou evidente desde o início, que as possibilidades de emprego eram bem diversificadas, existindo a exigência de um perfil de trabalhador mais qualificado que o comum dos trabalhadores da região e detentor de múltiplas competências. O mesmo foi constatado com relação às formas de contratos com a Petrobrás⁵⁷ e as empresas contratantes, que seguindo a esteira do mercado internacional, a celebração dos contratos para indústria local deu-se sempre de forma sazonal - por projetos - utilizando muitas empresas terceirizadas e até mesmo quarteirizadas. Assim as novas modalidades como a MEI, PJ, entre outras, passaram a ser uma forma constante de contratação.

O PJ em especial na maioria das vezes era contratado para ocupar cargos que exigiam uma maior qualificação do trabalhador, quando este era empregado pelas firmas que tinham contrato direto com a Petrobras, e ou, as empresas terceirizadas, subcontratadas e até entre os trabalhadores autônomos. Essa modalidade de contrato, geralmente se concentrava entre os engenheiros, nos setores administrativos, etc., contando com salários mais elevados que a média dos trabalhadores. Porém nas empresas terceirizadas, essa prática de contrato era mais

⁵⁷ A partir de 1997, com a leito Petróleo, abre-se o mercado de exploração e refino do hidrocarboneto a novos operadores além da empresa Petróleo Brasileiro S.A (PETROBRÁS), acelerando a expansão da exploração de petróleo offshore. Através da Petrobras, começa um novo período de contratação dos serviços de embarcações de apoio marítimo no início da década de 2000, via licitações, que originaram encomendas nos estaleiros locais. A cidade de Rio Grande é contemplada através da política de descentralização (antes esse trabalho era realizado em poucos Estados), desta forma, sendo instalado o Polo Naval nesta cidade, o que trouxe o investimento de muitas empresas, e o surgimento de muitas vagas de emprego (SINAVAL, 2012).

diversificada, tanto na parte de qualificações profissionais como também, no que se refere à parte econômica e cultural. A variação encontrada entre os trabalhadores “pejotas” fomentou o interesse inicial para esta pesquisa.

3.6.2 Escolha dos “Pejotas”: técnicas utilizadas

De acordo com o que foi mencionado anteriormente, inicialmente buscou-se trabalhadores PJs que trabalhavam ou tinham trabalhado em empresas ligadas ao Polo Naval da Cidade de Rio Grande, através de indicação de pessoas que conheciam indivíduos que trabalhavam sob essa modalidade jurídica. Outra opção foi encontrar entre os trabalhadores que responderam um questionário para o Núcleo de Estudos do Polo Naval (NEPN) do Programa de Pós Graduação em Sociologia (durante o mês de novembro de 2015 foi aplicado um questionário onde foram encontrados alguns trabalhadores que se incluem nessa categoria profissional). Finalmente, acabamos optando por buscar nossos entrevistados, para além do Polo Naval (embora fosse aqui que encontrássemos inspiração) seguindo a orientação da Metodologia proposta: selecionar os entrevistados através de indicação de conhecidos, desta forma, o entrevistado não é alguém próximo, mas também, não é um total desconhecido.

A localidade geográfica dos trabalhadores foi a cidade de Pelotas, por facilitar a apresentação dos mesmos. O local da realização da entrevista foi sugerido pelos informantes, bem como o dia e horário. O número de entrevistados foi estabelecido conforme a necessidade do cumprimento do cronograma do PPGS da UFPEL, ficando em quatro entrevistados, onde procurou-se sempre contemplar a trajetória individual dos mesmos.

O local para a realização das entrevistas variou de acordo com a preferência de cada entrevistado. Um optou em dar as entrevistas no seu local de trabalho; a única mulher entre os entrevistados, preferiu em sua casa sempre a tardinha, bem como o primeiro entrevistado, que optou por ser em sua residência; o outro escolheu ir a minha casa, alegando que o encontro ficaria facilitado, já que com seus horários corridos, ele sairia do seu emprego e se dirigiria antes a minha casa, para depois seguir para sua casa. As entrevistas entre um entrevistado e outro tiveram um intervalo médio de 20 (vinte) dias entre uma e outra.

As entrevistas foram orientadas através de um roteiro semiestruturado, seguindo a mesma linha do “dispositivo metodológico”, idealizado e utilizado por Bernard Lahire. Foi aplicado aos quatro entrevistados que possuem firma individual, e ou, contrato de Pessoa Jurídica.

A realização das entrevistas ocorreu mais de uma vez com o mesmo entrevistado, sendo que o número de vezes ficou em quatro vezes, sendo atingidos os objetivos do campo em estudo. Depois de feita uma entrevista, esta era analisada e discutida com o professor orientador. As dúvidas ou as dimensões a serem aprofundadas eram colocadas no novo encontro com o mesmo entrevistado.

O roteiro semiestruturado teve como base a revisão bibliográfica deste trabalho e as hipóteses de partida. De acordo com a metodologia utilizada, as perguntas foram divididas em grupos temáticos, sempre observando uma ordem criteriosa, cujo intuito era a obtenção de respostas mais esclarecedoras que tornaram compreensíveis as trajetórias individuais.

3.6.3 Realizando uma pesquisa qualitativa

A pesquisa optou pelo método qualitativo, por ser este o que melhor contemplou a proposta do projeto originário referente às trajetórias individuais de cada trabalhador, como também pela possibilidade de uma exploração em profundidade da perspectiva dos atores sociais, do ponto de vista epistemológico. O método qualitativo está diretamente relacionado com a proposta deste projeto referente às trajetórias individuais e de cada trabalhador. Com referência à parte ética e política, ela amplia a possibilidade de uma maior compreensão sobre as trajetórias individuais de cada ator social para estudo de trajetórias individuais. Sobre o ponto de vista metodológico, a entrevista se apresenta como a melhor ferramenta de informação, oportunizando um melhor acesso à experiência individual de cada trabalhador com contrato de Pessoa Jurídica. Sendo de fundamental ajuda para compreensão das trajetórias individuais, bem como, nos permite elucidá-las na medida em que só é possível interpretar entendendo o sentido dado a elas pelos atores sociais (POUPART, 2010, p.216).

3.6.4 Operacionalização das técnicas utilizadas

Foram realizadas entrevistas de acordo com a metodologia de Bernard Lahire. Através de entrevistas aprofundadas e com um roteiro semiestruturado, buscou-se compreender a influência das socializações anteriores dos “pejotas” em espaços heterogêneos, e as disposições que os mesmos incorporaram em suas trajetórias sociais e profissionais (Lahire, 2004, p. 32).

As entrevistas foram realizadas através de uma abordagem em escala individual com trabalhadores com contrato de Pessoa jurídica. As trajetórias sociais desses trabalhadores não poderiam ser compreendidas fora desta perspectiva, onde procurou-se encontrar o sentido que esses trabalhadores conferem as suas ações.

Utilizou-se de anotações etnográficas, conforme o modelo de Lahire (2004), onde a proposta do método consiste na realização de observações e anotações durante as entrevistas, objetivando a identificação das características sociais de cada entrevistado. As entrevistas contaram com o auxílio de um gravador.

Durante as entrevistas as perguntas foram divididas por temas, que buscavam descobrir a heterogeneidade entre os trabalhadores entrevistados (inscrição como pessoa jurídica autônoma ou coercitiva, capitais culturais e econômicos diferentes, origens e trajetórias sociais diferenciados). As entrevistas foram dirigidas com o objetivo de obter um aprofundamento sobre as diferenças que levaram cada indivíduo a essa modalidade de trabalho, bem como explicar suas trajetórias. É fundamental o entendimento sobre o modo que cada trajetória foi sendo construída e de que forma cada PJ mobilizou seus capitais culturais e econômicos. Essas entrevistas possibilitaram aferir em quais momentos determinadas disposições se combinaram entre si, de modo que influenciaram esses trabalhadores a adotarem certos comportamentos em diferentes contextos por eles frequentados (LAHIRE, 2004, p. 30).

3.6.5 Analisando os dados encontrados

Com referência à análise de dados das entrevistas conforme Lahire (2004, p. 32), foi possível através da obtenção de várias informações realizar uma comparação entre os trabalhadores em questão. Sendo viável por meio dessa metodologia aplicada “julgar em que medida algumas disposições sociais são ou

não transferíveis de uma situação para outra," permitindo deste modo uma avaliação do grau existente de heterogeneidade ou homogeneidade, de acordo com o patrimônio de disposições que foram sendo adquiridas pelos trabalhadores decorrentes de suas socializações anteriores. Também se considerou a história pregressa como trabalhador assalariado subordinado.

Levando em consideração o tempo de realização de uma pesquisa durante o período do mestrado, seria impossível realizar essa pesquisa aos moldes propostos por Lahire (2004). Assim adaptou-se a metodologia de maneira que se alcançasse os objetivos propostos pelo projeto originário.

Conforme o modelo do autor, na pesquisa que originou a obra "Retratos sociológicos" foram realizadas uma série de seis entrevistas com os mesmos oito entrevistados. A entrevista foi apresentada aos entrevistados sem que eles soubessem quais eram as suas hipóteses ou desafios teóricos - sobre diferentes assuntos - porém, obedecendo sempre os mesmos temas pré-estabelecidos.

Chegou-se à conclusão de que quatro entrevistados seria um número suficiente segundo a proposta desta pesquisa. O número de entrevistas individuais acabou sendo determinado de acordo com a necessidade de aprofundamento em captar e responder ao problema de pesquisa e aos objetivos e hipóteses da pesquisa.

O roteiro de entrevista foi construído com inspiração nas propostas de Lahire (2004, p.38-44): a) captar os efeitos causados nos entrevistados pelas grandes matrizes⁵⁸ socializadoras; b) não abranger uma única matriz socializadora; cuidado em não acabar com a homogeneidade ou a globalização dos contextos; c) perguntas que contemplem compreender fenômenos de compartimentação estanque ou de interpenetração das esferas de atividades; d) cada grade (roteiro) deve estar representando uma temática (família, escola, etc.) e deve ter um caráter mais ou menos biográfico; e) a grade deve conter aspectos diacrônicos e visar o estudo de algumas disposições precisas; f) considerar as relações do pesquisador com diferentes meios socializadores; g) apurar os gostos ou inclinações individuais; h) buscar encontrar sintomas de desajustes ou contradições; i) trabalhar com o maior número de indicadores consoantes ou dissonantes.

Com relação à última recomendação criaram-se indicadores como por

⁵⁸ Matriz socializadora: uma esfera de atividades ou um domínio de práticas (LAHIRE, 2004, p. 38).

exemplo:

-Indicadores de situação de ideal profissional: expectativa de melhores rendimentos; expectativa de maior flexibilidade no trabalho (horários, férias); expectativa de autogestão.

-Indicadores do capital econômico: casa própria; classe econômica em que se inclui; classe econômica dos familiares.

-Indicadores do capital cultural: diplomas; nível de escolaridade; curso de especialização.

-Origem e trajetória social: grau de instrução familiar; hábito da leitura.

-Indicadores quanto a situação de trabalho: incertezas de futuros contratos; férias, horários flexíveis, proteção social; possibilidade de escolher para quem trabalhar.

A análise de dados que surgiram das entrevistas foi realizada por meio da interpretação das anotações dos dados observados no momento da realização das entrevistas aos trabalhadores. Quanto à análise das entrevistas, estas são realizadas em conjunto com as transcrições – traremos as partes que tem conexão com nossos objetivos – ao longo do próximo subcapítulo.

3.6.6 Analisando as trajetórias individuais

Antes da apresentação das narrativas da história individual de cada entrevistado é importante esclarecer alguns pontos fundamentais:

- Cada entrevistado teve sua identidade preservada e portanto, o nome utilizado é fictício;

- O local da prestação de serviço dos PJs é mantido em sigilo;

- Todos concordaram com a publicação das entrevistas;

- A participação se deu através de um convite, onde todos concordaram com os termos propostos para a realização das entrevistas;

- Todas as entrevistas foram previamente combinadas de acordo com disponibilidade de cada entrevistado;

- A média de duração da primeira fase das entrevistas ficou em torno de uma hora e trinta minutos, já na segunda etapa, o tempo ficou em torno de cinquenta minutos (tempos gasto com cada entrevistado), as outras duas etapas centraram-se

apenas em alguns pontos específicos, não demandando mais que vinte minutos.

De acordo com o que já foi citado anteriormente, as entrevistas têm como base o relato histórico da trajetória percorrida por cada entrevistado, buscando informações que permitiram comparações entre os mesmos indivíduos (PJs). Essa metodologia permitiu julgar até que ponto algumas disposições sociais são transferíveis de uma situação para outra, bem como avaliar o grau de heterogeneidade ou homogeneidade dos patrimônios⁵⁹ de disposições que os “pejotas” mobilizam e que foram incorporando durante suas trajetórias socializadoras ao longo do tempo.

3.7 Considerações sobre a metodologia das disposições

Fica evidenciado neste capítulo que Bernard Lahire ao utilizar-se de Pierre Bourdieu, mesmo que com algumas ressalvas e até críticas, o faz no sentido de dar uma continuidade a sua obra. A relação do autor com a obra de Bourdieu é definida da seguinte maneira em uma de suas entrevistas: “é que, através dos meus trabalhos, penso ser, definitivamente, bem mais fiel ao trabalho de Pierre Bourdieu do que os seus mais fiéis epígonos” (LAHIRE, 2009, p. 175). Torna-se possível chegarmos à conclusão, que o autor reconhece de modo ímpar o legado deixado por Bourdieu para a análise da sociedade, mais precisamente à Sociologia ou às ciências sociais em geral. Porém, ele acha salutar ser crítico a tradição sociológica e a escola bourdieusiana, ao invés de se deixar “engessar” pela consagração científica e social (LAHIRE, 2009).

Em uma entrevista à Socióloga Cinara Rosenfield (2015), quando lhe foi dirigida essa pergunta: “A Sociologia em escala individual que o senhor propõe permite atingir um certo nível de generalização para o grupo estudado? Podem-se compreender assim as tendências de comportamento, constatar certas regularidades ou a emergência de mudanças sociais no mundo atual?” A resposta proferida pelo autor tem uma contribuição esclarecedora, pela escolha e emprego de

⁵⁹ Para Lahire (2004), o ator social se constitui através de diversos processos de socializações a qual ele vai se inserindo no decorrer de sua trajetória, desta maneira adquirindo um **patrimônio de disposições**, esse patrimônio é que irá orientar as suas ações como um senso prático, nos contextos subsequentes. Assim, a heterogeneidade, ou a homogeneidade das disposições entre os atores individuais, ocorrem de acordo com a exposição em seu percurso biográfico e as suas experiências socializadoras. O agir, o crer e o sentir, são características disposicionais. (grifo nosso)

sua metodologia nesta dissertação. O autor responde:

Eu não oponho a escala individual do social à macrossociologia, já que essa escala individual do social, esta análise das disposições, sobretudo dos patrimônios de disposições individuais, supõe se apoiar no conhecimento dos trabalhos sobre as instituições escolares, os universos profissionais, as instituições religiosas, culturais, políticas, esportivas, etc., que formaram os indivíduos em questão. Para mim, não há essa oposição. Acredito que se pode compreender melhor certos fenômenos macrossociológicos, observando de perto o comportamento de indivíduos (LAHIRE, 2015, p. 293)

A aplicação do dispositivo metodológico elaborado por Lahire, será apresentado a seguir por intermédio das trajetórias dos entrevistados – através das análises das disposições - que nos possibilitaram julgar em que medida algumas disposições sociais incorporadas pelos atores (trabalhadores PJs), foram ou não transferíveis de uma situação para outra, durante suas socialização anteriores.

4 Trajetórias de empreendedores sob a modalidade de Pessoa Jurídica (PJ)

4.1 Introdução

Seguindo o modelo teórico-metodológico de Lahire (2004) realizamos as entrevistas com quatro trabalhadores, que eram PJs ou que haviam trabalhado sob essa modalidade. Foram pensados a princípio seis entrevistados, porém em função do tempo na realização das entrevistas – com a repetição de acordo com a proposta metodológica de Lahire – e os tempos curriculares da pesquisa, optou-se por quatro entrevistados com processos de entrevista aprofundados.

Os critérios para escolha bem como a realização e condução das entrevistas obedeceu - conforme foi explicado no capítulo anterior – à metodologia empreendida. As entrevistas foram repetidas num intervalo de trinta dias, sempre buscando analisar a trajetória de cada entrevistado de acordo com as dimensões de análise que fazem parte das hipóteses: inscrição autônoma ou coercitiva na modalidade de pessoa jurídica, capitais cultural e econômico, rotinas de trabalho, ideal de profissional independente, origens e trajetórias sociais.

A escolha dos entrevistados buscou uma heterogeneidade em suas trajetórias – tanto na forma de sua inclusão bem como a escolha dos mesmos. O primeiro intrevistadofoi apresentado por uma amiga, pois de acordo com a proposta de Lahire, entrevistador e entrevistado não poderiam ser totalmente conhecidos nem totalmente desconhecidos; nem muito distantes nem muito próximos. Nesse sentido, seriam sempre apresentados por alguém.

As entrevistas ocorreram sempre de forma individual respeitando o dia, local e hora estabelecidos por cada um dos entrevistados. Desde a primeira entrevista procurou-se manter uma relação de reciprocidade, ou seja, sempre procuramos responder as possíveis dúvidas existentes sobre o trabalho. Da mesma maneira, procuramos passar para eles da necessidade de repetir as entrevistas – necessidade desta metodologia -, vale ressaltar que esse propósito obteve êxito.

A metodologia aplicada contou com um roteiro semiestruturado, isto nos deu a noção desde o início que as entrevistas seriam longas, o qual foi sendo ajustado

em cada repetição. Este fato foi usado - como referência - na hora de marcar com cada um dos entrevistados. Sempre procuramos ver a disponibilidade de horário, a fim de que cada entrevista ocorresse no mesmo dia (sem interrupções).

O fato de todos os entrevistados terem sido apresentados por alguém de mútuo conhecimento, foi um dispositivo facilitador de alguma forma, pois sempre tínhamos alguma referência sobre cada entrevistado. Isto ocorreu de acordo com as recomendações de Lahire (2004).

Durante as entrevistas nunca houve problema de abordar qualquer assunto, pois as entrevistas giraram em torno de relatos pessoais e todos os entrevistados se mostraram à vontade e bem eloquentes na hora de proferir as respostas.

Os quatro entrevistados possuem em comum o fato de serem pais e de serem “pejotas”. São três homens e uma mulher, todos brasileiros e residentes na cidade de Pelotas. A maneira em como cada um chegou a essa modalidade foi bem diferenciada, assim como a visão que eles têm desta modalidade de prestação de serviço. Passamos a seguir para as entrevistas realizadas com o Antônio, João, Ana e o Paulo (todos nomes fictícios).

4.2 Entrevistado Antônio: “fui obrigado, não tinha outra alternativa”

Antônio tem 57 anos e é casado. Mora em Pelotas com sua esposa e seu filho mais novo; o outro filho é casado e mora na mesma cidade. Antônio tem o segundo grau completo, faltando-lhe três semestres para que concluisse a faculdade de administração em uma universidade privada. Trabalha atualmente em uma empresa de construção civil. Seu cargo na empresa é de Gerente de produção, ingressando nela como “pejota” e estando nela há onze anos.

Sua esposa tem curso superior e é pós-graduada na área da Educação. Atualmente está desempregada, mas sempre trabalhou. Eles estão casados há mais de trinta anos. Seu filho mais velho tem 30 anos, possui curso superior em Publicidade e Propaganda (em uma universidade privada) e é sócio proprietário de uma Agência de Publicidade. Seu filho mais novo tem 25 anos é Técnico em Mecânica (Instituto Federal Sul Riograndense) e cursa a faculdade de administração na Universidade Federal de Pelotas.

Antônio é natural de Caxias do Sul (Rio Grande do Sul), onde viveu sua infância com seus pais e irmãos. Seu pai era de origem italiana (Caxias do Sul) com uma família numerosa. A profissão do pai sempre foi de caminhoneiro. A mãe era natural de Pelotas e tentou vários empreendimentos econômicos que não chegaram a dar certo. Ele é o mais velho dos três irmãos. Sua irmã é divorciada, possui três filhos, cursou até o segundo grau incompleto e trabalha atualmente com a filha mais velha. Seu outro irmão mais novo morreu ainda jovem, aos 19 anos de idade. Estava cursando o segundo grau e trabalhava na época em um banco particular.

Sobre a sua infância, ele recorda que cresceu em um município emancipado de Caxias chamado Galópolis, onde viveu até a sua adolescência, vindo depois para Pelotas estudar e morar na casa de seus avós maternos. Ele diz que se lembra de sua avó que ele chamava de Nona e não chegou a conhecer o seu avô, ambos de origem italiana. Recorda que todos seus tios por parte de pai moravam no mesmo município e com as casas próximas umas das outras. No que tange a seus avós maternos teve laços mais fortes, pois veio morar com eles para estudar.

As entrevistas com Antônio foram realizadas em sua residência durante os meses de fevereiro e abril de 2017. Elas ocorreram na sala de visitas, conversamos sentados em um dos sofás. O tempo de duração da primeira entrevista ficou em torno de uma hora e trinta minutos de gravação. Já a segunda entrevista, cujo objetivo era aprofundar mais as disposições que possam ter influenciado na sua decisão de ter-se tornado um PJ, bem como ele relaciona a “pejotização” com o empreendedorismo e a maneira que ele percebe esta relação de emprego - segundo essa profissão -, teve uma duração de quarenta minutos.

A casa do Antônio é de sua propriedade e bastante confortável, com móveis e objetos de decoração que podem ser definidos como pertencentes a uma família de classe média.

Quando ocorreu a primeira entrevista, já havia comentado com ele sobre o meu projeto de mestrado. Esse assunto surgiu durante uma festa na casa de amigos em comum. Eu havia comentado com a dona da casa dessa festa que precisava encontrar PJs e expliquei rapidamente para a minha amiga do que se tratava o meu tema. Assim durante a festa em sua casa, ela lembrou e me apresentou o Antônio.

Portanto, nesse primeiro encontro não teve por ambas as partes algum tipo de constrangimento, tanto de formular as perguntas como também de obter as

respostas. Cabe ressaltar que na segunda parte das entrevistas houve um aprofundamento mais direcionado, cuja finalidade era a busca pela problematização desta pesquisa. Ele também se mostrou disposto a colaborar caso se fizessem necessárias mais entrevistas.

4.2.1 Socializações primárias e disposições incorporadas

O Antônio estudou até o segundo grau em escolas públicas, tendo formação técnica em "edificações". Bem mais tarde já na fase adulta cursou administração em uma universidade particular (por ser a noite), mas não chegou a concluir por impossibilidades profissionais. Seus pais estudaram até o curso primário – como se chamava na época. Em relação aos seus irmãos, sua irmã não tem o segundo grau completo e o irmão que faleceu estava cursando o segundo grau. Seus avós tanto por parte de pai como de mãe cursaram o primeiro grau. Em termos de escolaridade na família ele afirma: "*entre meus tios por ambos os lados, o máximo que estudaram foi até o primeiro grau*"; já entre os primos ele alega "*a maioria tem o primeiro grau e alguns o segundo grau, só uma prima por parte da mãe, filha de minha tia, que é Socióloga*". Com relação aos seus filhos ele relata que sempre os incentivou para o estudo. Já com relação às escolhas profissionais dos filhos afirmou:

Antônio: "Tento deixar escolher, mas de alguma forma quase inconscientemente acabei induzindo principalmente o mais novo. Ele trabalhou comigo muito tempo, talvez ele via uma perspectiva, talvez induzi ele a procurar e fazer um curso de especialização de solda".

Pode-se perceber que essas disposições constituídas no âmbito socializador familiar, com relação à formação escolar, ocorrem em dois momentos distintos: com relação ao grau de instrução dos pais, tios e a maioria dos primos, verifica-se uma oscilação de disposição oposta (ele tem um grau cultural mais elevado); já em relação aos filhos, existe uma transferência de disposição escolar e laboral, principalmente com relação ao segundo filho (cursa administração) e já trabalhou na mesma empresa que Antônio durante aproximadamente um ano e oito meses.

A respeito das variações das disposições intelectuais e culturais recebidas por influências por parte do ambiente familiar e extrafamiliar (dos amigos, escolas, religião, etc.). Antônio declarou que tanto seus pais como seus avós não tinham o hábito de ler e que ele mesmo durante a sua infância até a adolescência "*lia muito*

pouco", não frequentava teatro devido o preço dos ingressos e que "meus programas eram ir ao cinema e desfile de carnaval (levados pela avó materna)" e que os programas culturais com seus amigos se restringiam somente ao cinema.

Foi somente após seu ingresso na faculdade e na profissão que Antônio iniciou a leitura com mais frequência, declarando que:

Antônio: "não tenho muito o hábito de leitura, mas fiz várias leituras nessa área de projetos comerciais, de marketing, livros de autoajuda, até porque precisamos estar obtendo conhecimento, mas mais na área que acabei atuando, projetos e gestão comercial".

Com relação à variação das disposições acima descritas e adquiridas em ambientes socializadores distintos é possível argumentar, que não existiu uma influência direta da disposição intelectual através da família ou de seus amigos e as escolas que frequentou até a adolescência. Porém, já no ambiente universitário e profissional, esse panorama muda passando a incorporar um hábito pela leitura (voltada à área em que atua profissionalmente), embora essas possam ser classificadas como disposições culturais pouco legítimas.

4.2.2 Disposições nas experiências profissionais

Quanto às experiências profissionais de Antônio, ao mesmo tempo em que ele julga ter se distanciado de influências familiares, pode-se perceber que existe uma resistência em relação à certas disposições e o reaparecimento dessas em outros períodos de sua vida. Vamos esclarecer esse ponto com base no relato do Antônio sobre essa questão. O entrevistado nos conta que seu pai foi caminhoneiro autônomo e que:

Antônio: Trabalhava como motorista **autônomo**, fazendo fretes particulares de pessoas físicas e de empresas, mas nunca teve carteira assinada. Contribuiu com o INSS, se aposentou, não tinha contador, mas foi orientado a recolher. Se aposentou como caminhoneiro, na época com teto máximo de contribuições. (grifo nosso)

Já sobre a atividade profissional de sua mãe, disse que ela sempre misturou os afazeres domésticos com intervalos em que tentava empreender em algum negócio próprio, conforme ele esclarece:

Antônio: “sim teve tentativas de **empreendimento**. Instituto de beleza, vendas com roupas, sempre teve vontade de trabalhar por conta... Também teve uma malharia. Depois, com problemas de saúde, acabou parando”. (grifo nosso)

Com relação à atividade profissional dos avós Antônio nos esclareceu que:

Antônio: “minha avó materna era do lar e meu avô tinha um restaurante em Pelotas, na época, próximo à Rodoviária. Também uma Colchoaria (uma fábrica de colchões). Minha avó materna era do lar e meu avô eu não conheci.”

Com referência a sua história pregressa profissional, que o conduziu à modalidade de PJ, Antônio começou afirmando que seu primeiro emprego – como técnico – foi logo que se formou técnico em edificações em Foz do Iguaçu. Depois retornou a Pelotas indo trabalhar inicialmente também como técnico em edificações, passando ao longo dos anos – trabalhou aproximadamente 15 (quinze) anos nessa Indústria – a Gerente Industrial. Logo após sua saída dessa indústria, tentou empreender no ramo de beneficiamento de couros e peles, atividade econômica em que faliu depois de três anos.

O início de sua experiência como “pejota” foi descrito da seguinte maneira:

Antônio: Financeiramente, como PJ se ganha mais. Trabalhei como PJ pois **fui obrigado** para poder pegar o emprego abrindo uma empresa por orientação dessa empresa. O rendimento era maior na época do que se fosse com um trabalho formal na mesma empresa. (grifo nosso)

Ao afirmar “*fui obrigado*”, fica bem evidente que por sua opção, ele buscava um trabalho formal: não pretendia se transformar em um PJ. Fica clara a presença de dissonâncias (intra individuais) em relação às disposições de crer e agir (ausência de um trabalho formal). Antônio acreditava que um trabalho formal era melhor, mas teve que se tornar um PJ, o que leva a um sentimento de frustração nesta disposição a agir.

Ao questionar Antônio se os trabalhos autônomos dos pais tiveram alguma influência sobre ele ter se tornado um PJ, ele responde da seguinte maneira:

Antônio: Não, pelo contrário. Acabei sendo PJ pela oportunidade que surgiu. **Não tinha outra alternativa**. A minha alternativa número um se pudesse ter escolha na época, era de ter sido contratado como CTPS⁶⁰.

⁶⁰**CTPS** é a sigla de **Carteira de Trabalho e Previdência social**, um documento que registra as atividades do cidadão enquanto trabalhador. É obrigatória a todos os trabalhadores, seja em

Mas não era a oportunidade que surgiu, tive que me tornar PJ para poder pegar essa oportunidade. (grifo nosso)

Ficou evidenciada certa resistência de Antônio às disposições presentes na autonomia do pai e no empreendedorismo da mãe e do avô materno. Ele nega que seja uma influência e essa negação fica mais esclarecida em outros pontos a seguir, onde serão confrontadas dimensões como: flexibilidade, autonomia, empreendedorismo e coerção. Podemos ressaltar também a relação entre “crença” e a disposição para agir, o que gera dissonâncias intra individuais ou das crenças com as competências.

4.2.3 Disposições para crer, sentir ou agir

De acordo com o que já apresentamos anteriormente e com a continuidade das entrevistas, vamos através das disposições incorporadas durante a trajetória profissional descrever outras passagens que nos remetem às nossas hipóteses e revisão da literatura.

Lahire quando trata das “dissonâncias” de crenças – quando o indivíduo acredita – com disposições para agir, ou sobre essas crenças com as competências, aponta a necessidade de distinguir as disposições para agir e para crer. Temos que compreender que que as crenças “são mais ou menos fortemente incorporadas pelos atores individuais, mas não podem ser sistematicamente assimiladas às disposições para agir” (LAHIRE, 2004, p.332-333). Isso pode explicar e até mesmo ajuda esclarecer algum sentimento que possa existir de frustração, culpa e ilegitimidade reproduzidos pelos indivíduos.

A passagem acima nos ajudou a esclarecer alguns aspectos da trajetória do entrevistado. Depois de ter trabalhado em alguns empregos com contrato de CLT, Antônio ficou desempregado, sendo seu último emprego de aproximadamente 15 anos em uma indústria de couros. Ele conta que as oportunidades que surgiram na época eram todas fora do Estado e que com seus filhos pequenos e a mãe doente, preferiu abrir um negócio próprio. Essa empresa era de certa forma uma continuidade do emprego anterior, só que em proporções bem menores. Ele argumenta que no beneficiamento de couro e pele a situação do mercado segue a

atividades ligadas ao comércio, indústria, agricultura, pecuária ou de natureza doméstica. (grifo nosso)

cotação do dólar e que sendo assim, "deu certo por um tempo" – três anos. Depois com a alta do dólar, "as coisas ficaram difíceis" e ele teve que desistir, ainda tentou por mais um ano.

Com algumas "pendências"⁶¹ no seu empreendimento, teve que buscar um novo emprego. Assim segundo ele, "*trabalhei como PJ pois fui obrigado para poder pegar o emprego, abrindo uma empresa por orientação dessa empresa. O rendimento era maior na época do que se fosse com um trabalho formal na mesma empresa*". Conta ademais, que essa empresa é a mesma em que trabalha até hoje, só que com outro tipo de contrato.

Quando questionei o porquê dele afirmar que "*foi obrigado*" bem como qual era a sua prestação de serviço e se não existiam outras alternativas, lembrei de uma passagem em Lahire (2004, p. 335), onde ele menciona que os patrimônios individuais de disposições (de agir e crer) estão relacionados com os efeitos de socialização (dominação, poder, influência). Isto aparece ilustrado com a seguinte resposta de Antônio:

Antônio: até tinha outras alternativas, mas o rendimento não era satisfatório como PJ. Enfim, consegue-se ganhar um pouco mais. E também conheci outras pessoas que trabalhavam como PJ, com nota fiscal, prestação de serviço e contrato de trabalho, já conhecia. Foi mais uma alternativa do que uma escolha [...] era representante comercial; [...] Como PJ vi a oportunidade de poder ter um emprego. Na época estava desempregado. E também de seguir progredindo na mesma empresa.

Antes de se tecer uma análise a respeito dele afirmar que "*foi obrigado*" e "*não uma escolha*", vamos questionar outros aspectos que nos permitam medir até que ponto Antônio se tornou PJ – se por coerção ou talvez por um ideal de empreendedor ou de profissional independente, lembrando a Florence Weber (autonomia) – e quais fatores influenciaram essa decisão. Essas questões foram mais relativizadas durante o nosso segundo encontro.

De acordo com Antônio, ele foi PJ nessa empresa por 8 (oito) anos, acredita que a única vantagem em ser PJ – pelo menos no seu caso – é a situação financeira isto é, um salário maior. Pedi que ele me apontasse então quais eram as desvantagens e como foi realizado o seu contrato, oferecendo a seguinte explicação:

⁶¹ Antônio contou que contraiu algumas dívidas quando o dólar na época disparou", isto é se valorizou em relação ao real.

Antônio: Vi mais desvantagens no período que eu fui PJ dentro dessa empresa. O PJ nunca ele se sente parte efetiva da empresa em si. E também é discriminado por muita gente que trabalha dentro da empresa. Não vê ele como colega, parte da engrenagem atuante, sempre com um olhar diferente [...] Hoje acho que não compensa, pois é difícil controlar esse ganho, sendo prejudicial quanto à aposentadoria, férias, 13º, que pagava o INSS sobre um salário mínimo.

Nesse ponto podemos ver com clareza que o Antônio optou em se tornar PJ por “certa” coerção; ou ele aceitava em constituir uma firma de Pessoa Jurídica, ou ele não teria trabalho nessa empresa que oferecia um bom salário naquele momento. Sua aceitação fez com que ele mais tarde viesse a ser convidado a ocupar um cargo maior e não mais como PJ. Percebe-se também que de acordo com Lahire (2004), uma disposição pode existir independentemente de qualquer vontade (sua preferência por um trabalho com carteira assinada) que o indivíduo possa ter como plano para si mesmo.

Existe um sentimento de frustração na realidade as disposições a crer em Antônio, desejava um trabalho que lhe desse estabilidade, porém as disposições a agir nem sempre estão consoantes com as crenças, acabando por aceitar ser PJ.

Outras dimensões importantes para a nossa análise, dizem respeito à “flexibilidade” quanto a horários, férias e negociação salarial. Ele esclarece que o acordo foi que cumpriria o horário da empresa⁶², que nesse período trabalhou para duas empresas do mesmo grupo, que seu pagamento era realizado através de nota fiscal que ele mesmo emitia e que também usava uniforme da empresa⁶³. Ele então complementa que:

Antônio: Tirava nota fiscal todo mês para receber o “salário” que na verdade configurava como prestação de serviço. [...] Essa parte de horário de trabalho, embora tendo uma certa flexibilização, se mantinha uma rotina como objetivo cumprir os horários da empresa, até por fazer parte integrante do corpo de trabalhadores. **Assim que eu deveria me sentir e conquistar o meu espaço dentro da empresa**, em termos de horário cumpria praticamente o horário da empresa, sempre **obedeci os mesmos horários e escala de férias dos outros trabalhadores** [...] Férias, são raras. (grifo nosso)

Informou também que o seu cargo com o tempo passou a ser Gerente

⁶² Antônio esclarece que seu horário era igual aos outros trabalhadores com regime de CLT e que às vezes trabalhava até mais, sem receber compensação econômica por isso.

⁶³ Os uniformes eram os mesmos dos demais trabalhadores com regime de CLT. Além disso, também utilizava o carro da empresa para trabalhar.

Comercial – mesmo continuando como PJ – que trabalhava dentro da empresa e que também tinha um local com mesa onde atendia os clientes. Questionei então, se ele enquanto PJ se sentia valorizado e como era visto pelos colegas, já que sua prestação de serviço era exercida dentro da empresa, obtendo a seguinte resposta:

Antônio: [...] porém no meu caso foi muito constante, muito próxima, não era eventual essa parte de integração com a empresa. Me fez falta, custou muito até se conseguir espaço. Nessa parte eu vejo desvantagem, principalmente quando tu **presta serviço continuamente dentro da empresa**. Tu não te sente à vontade. [...] **não te sente um igual em fazer com que os outros te vejam como PJ**. [...] exatamente a importância e a colaboração, porque a área que eu atuava era a comercial, precisava para o meu trabalho ter a confiança das outras pessoas, enquanto isso não se solidificou as dificuldades eram grandes, até mesmo de atingir objetivos, isso é uma grande desvantagem que eu vejo no PJ. (grifo nosso)

Ao perguntar quanto a trabalhar no futuro como PJ, tentando obter maiores indícios sobre o sentimento de Antônio sobre os oito anos que atuou como PJ, ele fez o seguinte desabafo:

Antônio: Pergunta difícil, o mercado está muito complicado mas **preferencialmente eu gostaria de um emprego com carteira assinada**, até pela questão de segurança, **mas vejo vantagens** e até alternativa com a falta de trabalhos com carteira assinada, então a oportunidade tanto em empreender em algo próprio como a retomada de PJ, seriam duas alternativas bem interessantes no mercado atual. (grifo nosso)

Através da passagem à acima citada é possível constatar uma citação – na obra “Retratos sociológicos” - no qual Lahire (2004, p. 30) aponta a existência de “dissonâncias” entre as “crenças” e a “ação”. Foi por “coerção” – força exterior, necessidade econômica – que ele foi levado a se tornar um PJ. Notamos que essa disposição vem acompanhada de uma certa “frustração”. Esse acordo com a empresa teve dois motivos: primeiro por estar desempregado e essa oportunidade foi a que apareceu com um melhor salário; segundo, essa oportunidade só existia através de um “pejotização”. Tudo isso obrigou Antônio a se tornar um PJ. Além de tudo isso, essa “pejotização” foi mais para tornar sua contratação legal aos “olhos da lei”.

Por ter sido a sua entrada na “pejotização” por coerção, nunca existiu por parte de Antônio uma intenção de empreendedorismo ao se tornar um PJ. Isso deu-se com relação as “circunstâncias” – “recompensa econômica” –, o que lhe trouxe

um tipo de “frustração”, tanto por ter que cumprir e obedecer todas as obrigações de um funcionário com regime de CLT – o que não lhe dava autonomia – como por não se sentir aceito como um “igual”, quando seu trabalho dependia dos demais trabalhadores com contrato formal dentro da empresa. É possível identificar um “alto grau de coerção” para ocupar a vaga como PJ (imposição, obrigação), muito longe de um certo Ideal de Profissional Independente, como o relatado por Florence Weber.

4.2.4 Sintetizando os pontos de análises

- Antônio não se enquadra no modelo do Ideal de Profissional Independente de acordo com Florence Weber (2009). Seu arranjo contratual aparenta ser uma forma empresarial de burlar a lei, cujo objetivo é o não pagamento dos encargos empregatícios previstos na CLT. Isso fica claro na medida em que ele cumpriu horário iguais aos outros trabalhadores; usava uniforme da empresa e o carro; e em que seu local de trabalho era todos os dias nas dependências da empresa.

- Outro aspecto importante tem relação com as atividades de seus pais e avô materno, todos eles autônomos e empreendedores. Ele em sua trajetória profissional também viveu uma experiência de empreendedor, sendo que no final das entrevistas admite que hoje em função do mercado de trabalho, as opções de PJ e de empreendedorismo seriam viáveis. Esses fatos confirmam o que Lahire (2004) classifica como resistência a certas disposições e o aparecimento dessas disposições em outros períodos da vida, segundo o autor, nem sempre uma disposição é uma resposta simples e mecânica a um estímulo, mas uma maneira de ver, sentir ou agir, e muitas vezes, essas disposições ao não conseguir se adaptar ou se ajustar, ela pode ser inibida (processo de vigília), ou transformada, aparecendo (ressurgindo) mais tarde através de um novo estímulo

- Ao declarar que foi obrigado e não por escolha ter-se tornado um PJ, reafirma que a “pejotização” por coerção se dá por questões econômicas e não pelo Ideal de se tornar um profissional independente ou um empreendedor. Fato esse que é comprovado pela inexistência de flexibilidade quanto a horários, férias e a possibilidade de trabalhar para outras empresas. Existindo “forças sociais não

necessariamente coerentes, quando é levado a optar" (LAHIRE, 2004, p. 35), nesse caso a opção foi a "pejotização".

- Com as disposições constituídas no âmbito socializador podemos perceber várias rupturas biográficas (LAHIRE, 2004, p. 35) que ocorreram nos diversos contextos: primeira ruptura ocorreu quando Antônio deixa sua cidade natal e vem para Pelotas – casa dos avós maternos – para estudar, onde ele decide estudar no curso de Técnico profissionalizante; a segunda é quando ele formado foi trabalhar em outro Estado; a terceira se dá quando ele retorna e vai trabalhar em uma Indústria de couros; a quarta ruptura é bem importante, nela Antônio muda sua trajetória de trabalhador formal e investe em uma empresa, passando à modalidade de empreendedor; a quinta ruptura veio se dar pelo fracasso da ruptura anterior, em que novamente muda seu percurso – escolhido por ele em ter emprego formal – e passa a trabalhar de PJ (durante oito anos) e nessa mesma empresa ocorre a sexta ruptura profissional, quando ele passa de PJ para se tornar Gerente de Produção.

- Ocorreram dois momentos distintos onde as disposições constituídas no âmbito familiar são incorporadas e transferíveis em um momento e em outro não (não é obrigatório que a disposição seja geral, transcontextual e ativa em todos os momentos da vida dos autores). Com relação ao capital cultural, com exceção de uma prima que tem formação acadêmica, a maioria dos seus familiares não tem o segundo grau completo. Já Antônio tem formação Técnica e cursou uma graduação que não concluiu. Seus pais e avós não passaram o hábito de ler e ele procurou ler livros relacionados a sua profissão. Já com seus filhos existe uma transferência de disposições: o filho mais novo tem curso técnico profissionalizante e trabalhou na mesma empresa por influência do pai e cursa a mesma faculdade em que este estudou, mas não chegou a se formar, enquanto que o filho mais velho é um empreendedor.

4.3 Entrevistado João: "me sinto um empregado"

O segundo entrevistado foi por indicação de Antônio. Seu nome é João e é engenheiro Civil. As entrevistas foram realizadas⁶⁴ em quatro momentos em minha casa, por opção do próprio entrevistado. João é natural de Santa Vitória do Palmar,

⁶⁴ De janeiro a abril de 2017.

mas fez a sua graduação na Puc⁶⁵ de Porto Alegre, onde morou parte da sua infância até a idade adulta por quarenta anos. É divorciado e tem um filho de 9 (nove) anos que mora com a mãe, mantendo uma relação amigável com sua ex esposa que também mora em Pelotas, mesma cidade que João reside. Ele vem de uma família com alto capital cultural e intelectual.

Filho de pai advogado e mãe Professora, ele conta que o hábito da leitura era um ato normal e rotineiro, especialmente por parte do pai que era um Escritor com vários livros publicados. Possui três irmãos, o mais velho é formado em Agronomia, o outro é Arquiteto e a irmã é Advogada. Seu pai além de advogado reconhecido na cidade (Porto Alegre) e Escritor (tem vários livros seus publicados), também trabalhou na Assembleia do Rio Grande do Sul como Procurador.

João se auto define como pertencendo a uma situação de classe média alta, segundo ele “*classe média boa*”. Com relação aos seus avós relatou que seu avô por parte de pai era estancieiro e avó do lar, já os avós do lado da mãe vieram da Itália para Santa Vitória do Palmar e eram comerciantes. Com referência ao capital cultural familiar, declara que 95% (noventa e cinco por cento) dos seus primos são todos formados e apenas 5% (cinco por cento) não têm formação. Fez questão de falar de um primo que de acordo com ele é o mais intelectual da família: “*o que tem formação mais expressiva é um primo que é sociólogo da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com doutorado na França, e pesquisador da UFRGS*”.

Sobre seus tios maternos, contou que uma tia é professora e um tio é bancário (filho Sociólogo e filha médica) e outro tio não tem formação superior. Durante a primeira entrevista se mostrou bem a vontade e muito orgulhoso quando falava da família. Sua ex esposa também tem curso superior - é analista de sistemas - e seu filho estuda em escola particular, ao contrário dele que sempre estudou em escolas públicas porque sua mãe era professora primária em escolas públicas.

João me contou que foi ainda muito pequeno para Porto Alegre, mas que nas suas férias o destino era retornar à cidade natal e durante o verão ia com sua família para a Barra do Chuí (praia próxima a Santa Vitória), onde tinham uma casa para passar as férias. Lá ele reencontrava seus parentes e amigos de infância.

Já em Porto Alegre ele costumava frequentar um clube social (SOGIPA), porém seus amigos sempre foram de situação econômica inferior a sua, talvez por

⁶⁵ Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.

morar em um bairro de classe média.

Devido a sua formação quando expliquei o motivo das entrevistas e sobre a metodologia utilizada, ele foi bem acessível com o fato de ter que se submeter a mais de um encontro de entrevistas. Ao perguntar se tinha casa própria, ele afirmou que morava de aluguel e que herdou parte de uma casa junto com seus irmãos. Nesse ponto, terminamos a nossa primeira entrevista já definindo as datas das outras entrevistas.

4.3.1 Socializações primárias e disposições incorporadas

João contou que, embora tenha nascido em uma família que tinha o hábito de ler – tanto o pai como a mãe liam bastante – os pais nunca pressionaram para que ele e seus irmãos estudassem ou lessem. Disse que isso era “uma coisa natural”. Também relatou que seu pai foi alfabetizado por suas tias e mãe: “*meu pai era filho de fazendeiro, perdeu o pai cedo, morava com a mãe e duas, três tias. A distração à noite era dizer poesias, ler livros em voz alta uns para os outros*”.

Relatou que desde pequeno queria ser engenheiro. Foi quando perguntei se era por influência de alguém, ao que me respondeu:

João: Sim, o meu irmão mais velho que é arquiteto já trabalhava em obras. Eu fui crescendo e vendo ele trabalhar. Ele é 10 (dez) anos mais velho, ele iniciou muito cedo, aí tínhamos o sonho de fazermos juntos algumas coisas”.

A respeito de influências dos pais para seguir uma profissão ele respondeu que: “*Não, mesmo com a cultura do pai não tinha influência. Era de forma natural, era de vê-lo. Da mãe também não. Não houve nenhuma pressão para fazer a faculdade, já cresci em um ambiente que isso era normal*”. Percebe-se a presença importante da matriz de socialização familiar na constituição de disposições fortes e que mais tarde foram transferíveis (estudar e ter uma carreira). É também importante salientar que essa socialização não apresentou nenhum conflito, a transferência socializadora se deu de maneira natural (sem objeções).

Reformulei meu roteiro e questionei com relação ao capital cultural dele e dos irmãos, se a influência tinha sido pelo exemplo que tinham dos pais, pois nasceram

nesse ambiente cultural. Diante desse questionamento explicou que:

João: “com certeza, sem dúvida alguma. Mesmo nos dando liberdade, principalmente o pai por ser um filósofo. Mas isso nos deu de certa forma, um compromisso moral de dar uma resposta, ser bom aluno, estudar, formar, como uma coisa natural”.

Como percebi que tinha muitas lembranças sobre os hábitos culturais do pai, incentivei que me descrevesse essas lembranças, então comentou:

João: “a mãe não lia muito, mas o pai eu só vi isso na vida, lendo e escrevendo, e com noventa e poucos anos de idade passava o dia escrevendo e lendo, gostava de ler para nós alguma coisa interessante que ele escrevia, ou lia, ou pesquisava”.

Também me contou que seu filho conheceu o avô e “*por cinco anos, presenciou o avô escrevendo*, sendo que *na escola quando tem que levar livros e tem temas que o meu pai trabalhava, ele leva o livro do avô e diz 'esse é o livro do meu avô'*”.

Fica evidenciado que existem fortes disposições culturais que foram sendo transferidas por várias gerações, as quais são disposições ascéticas e planificadoras de um universo de práticas a outro (nesse caso, universo familiar e cultural).

Sobre o hábito para leitura perguntei se ele lia bastante, ao que me respondeu:

João: Nunca li muito, embora meu pai fosse um leitor voraz, escritor, que tem mais de 20 (vinte) livros escritos e publicados. Lia muitos livros, mas da minha área. E esse meu primo sociólogo, sim, lia muito. Minha mãe também lia muito. Meu pai escrevia muito para Academia de Letras aqui do Sul, a grande maioria era sobre a história do Sul.

É possível ver a presença da matriz socializadora transferível pelo lado materno familiar, quando ele se refere ao primo sociólogo e o pai um bancário (seu tio), esse primo fez doutorado e sua irmã (prima) médica, e as suas tias professoras (irmãs da mãe). A presença forte da matriz de socialização familiar é mais uma vez reforçada (pai, mãe, tias, primos, irmãos), sendo herdadas de forma natural.

4.3.2 Disposições nas experiências profissionais

João contou que o seu primeiro emprego foi logo depois que se formou: “*abri uma empresa própria, um sonho de engenharia, construção civil*”. Essa empresa durou alguns anos, isto é, deu certo por um tempo, mas depois com problemas de

gestão e das dificuldades que existem no país em desenvolver o próprio negócio, acabou desistindo.

Essa empresa de engenharia foi em Santa Vitória do Palmar assim como os empregos seguintes. Ele trabalhou na Prefeitura de Santa Vitória do Palmar e como engenheiro no Instituto Riograndense do Arroz (IRGA) na mesma cidade, ambos como CC (cargo de confiança) estatutário. Mas também não deram certo, pois segundo ele "*não gostava do que fazia em ambos empregos*", pois eram só burocráticos.

A partir desses relatos é possível perceber dois aspectos distintos: o primeiro emprego indica que João pretendia ser um empreendedor, existia um ideal de profissional independente; no segundo ponto com relação aos dois empregos como CC, existe uma crise disposicional com relação à parte significativa da função de engenheiro, que é estar em contato com a execução dos seus projetos, ficando inibida com a função burocrática. Esses dois empregos não permitiram que ele exercesse plenamente o seu aprendizado como engenheiro, ficando a sua ação restrita à parte burocrática.

Sobre o seu ingresso como “pejota”, João me relatou:

João: Pois é, são as encruzilhadas. Prestei um serviço para essa empresa ainda em Santa Vitória com a minha empresa e desgostoso com o que a nossa economia impõe – é muito encargo, muita dor de cabeça [...] – fui convidado. Gostaram do meu trabalho e fui convidado para fazer outras obras da empresa surgindo o convite assim “quem sabe tu não abre uma empresa PJ, e vem trabalhar aqui conosco”. Fizeram uma proposta, eu achei boa, isso já faz quase 7 anos.

Ele também declarou que estava precisando de um emprego em que ele tivesse um salário fixo (saber quanto ganha no final do mês), mas que ser PJ nunca foi a sua opção e sim uma norma da empresa. Chamei a atenção para o fato de que ser PJ também é ter uma empresa, onde ele me surpreendeu com a sua resposta:

João: “é sim uma coisa diferente. A empresa é minha, mas eu sou empregado. Essa é a grande diferença. Eu sinceramente até esqueço que eu tenho empresa. **Me sinto como empregado, cumpro horário**”.

Quis saber então como era exatamente esse contrato de PJ:

João: A minha PJ é como condição de empregado fixo: eu tenho salário, sei quanto ganho, quando ganho... Essa para mim é a grande vantagem. Ter empresa é risco, não ter certeza de nada, ainda mais uma pequena

empresa como era a minha. Já a PJ para mim, eu não me sinto como tal e sim como um empregado.

Mais uma vez de acordo com a teoria de Lahire (2004), ocorreram várias rupturas: quando se forma na faculdade e abre sua empresa de engenharia; quando fecha ⁶⁶a sua empresa e vai trabalhar como CC na Prefeitura de Santa Vitória; quando sai da prefeitura para o IRGA e por último quando deixa o IRGA e através de alguns trabalhos como engenheiro, aceita o convite para trabalhar como PJ.

Na sociedade incorporamos crenças (engenheiro como empreendedor). Contudo, para que isso ocorresse, João precisaria ter mobilizado os meios (materiais e de gestão) que permitissem sua concretização com êxito (agir) (LAHIRE, 2004, p. 333).

Pedi então que me falasse das vantagens e desvantagens que via “nessa sua pejotização” em comparação com o emprego formal, sobre a flexibilidade de horários, já que ele recebe um salário fixo e se presta trabalho para outras empresas, respondendo do seguinte modo: “*Não tenho flexibilidade, nem posso, cumpro horário rígido [...] tenho que trabalhar exclusivamente para esse grupo, embora o meu contrato não diga isso, mas não tem como, nem tempo.*” Sobre as vantagens e desvantagens de ser “PJ”, me colocou:

João: Vantagens do emprego formal são o 13º (décimo terceiro salário), férias e FGTS. Hoje não tenho. Embora me considere empregado não tenho isso. Tenho uma folga basicamente, a exigência hoje é muito maior que um emprego formal. Não tenho horário, não tenho sábados, domingos e o formal a gente sabe que tem os horários, se passar tem hora extra, enfim.

Quando são formadas as disposições, sabemos que elas podem vir por herança. Essa será uma herança imaterial que aparecerá de acordo com a socialização em que cada indivíduo esteja inserido, num determinado momento de sua existência.

Assim, pode-se dizer que a noção que o João tem sobre os direitos de um PJ e os seus enquanto PJ nessa empresa, podem ser definidos como disposições ideológico-simbólicas (valores, normas, modelos..), onde no mundo são colocados os personagens com modos ou atitudes específicas. Esse caso pode ser

⁶⁶ De acordo com João, ele foi obrigado por questões financeiras a encerrar as atividades de sua empresa, demitindo funcionários, etc., porém não deu baixa (CNPJ) da empresa, isso permitiu que ele ao sair do IRGA continuasse (desempregado) fazendo alguns serviços tipo “free” e fornecendo nota fiscal.

visualizado quando ele não se enxerga como PJ e por isso aceita e age como um funcionário em uma relação de trabalho de subordinação (LAHIRE, 204, p. 334-335).

João tem noção do que é ser um PJ, mas segundo ele aceitou porque "precisava" e para ter uma espécie de "estabilidade", embora tenha consciência que poderá ser rescindindo o seu contrato a qualquer momento, como no depoimento a seguir: *"aí eu por motivos com a função do meu filho queria um pouco de estabilidade, de segurança, então tentei assim, não free, free é muito bom mas não quando temos compromissos"*.

Conforme Lahire (2004) é possível verificar a existência de rupturas na vida profissional do João. Ele lutou contra determinadas disposições (trabalho como CC) e ao mesmo tempo, ocorreram em sua trajetória a constituição de disposições contrárias (por necessidade se transformou em PJ), ou seja, como ficou claro no início: João "sonhou" em ter sua empresa de engenharia, porém com as dificuldades acabou se submetendo a ser PJ, para obter uma estabilidade laboral que lhe permitisse atender as necessidades de seu filho. Saber ademais, que ser PJ nessa empresa é mais um arranjo para disfarçar a sua condição "formal" de empregado.

Temos aqui também - igualmente que com o primeiro entrevistado - uma "coerção" que acaba interferindo na sua crença, levando a aceitar (agir) de forma contrária do que ele havia planejado como exercício de sua profissão. Percebemos a importância da matriz de socialização familiar para a constituição de disposições fortes e transferíveis mais tarde (disposição para a formação acadêmica).

4.3.3 Disposições para crer, sentir ou agir

Retomando alguns elementos de análise com o João, pareceu oportuno tentar estabelecer uma linha de raciocínio entre a sua visão negativa enquanto empreendedor e a visão do seu emprego atual, em ser positiva ou negativa para ele. Ele afirma com convicção que: *"só hoje eu vejo que a empresa que onde eu estou é que tem gestão, hoje vejo como é uma gestão, também faço um pouco disso, também toco uma obra sozinho, acabo aprendendo com eles"*.

A sua crença passa a ser transformada pela disposição de agir (agindo como um gestor). Ou dito de outro modo: uma crença passa a ser constituída a partir de

que outros hábitos vão sendo forjados – os atores podem ter interiorizado normas, valores, ideais, etc. - mesmo que inconscientemente (LAHIRE, 2004, p.333).

Indaguei também, se com as leituras e livros da faculdade ele não tinha essa noção de gestão e onde estava a "falha", conforme ele tinha mencionado anteriormente, onde ele respondeu que: "não, essa foi uma grande falha minha, tive todas as chances, até incentivo familiar, mas faltou isso, gestão". Em seguida ele relatou que não lê nada sobre gestão e que tem consciência que a vantagem deste contrato é só do empregador: "eles tem uma máxima assim, 'a obrigação que eles tem é pagar em dia', o resto é vantagem para eles".

Novamente encontramos uma defasagem entre as diferentes experiências socializadoras passadas - João desde sempre teve incorporado o hábito da leitura pelos pais e irmãos - porém essa característica disposicional em contato com outros estímulos externos (trabalho atual, nova vida social, etc.) tem uma reação diferente (diminuição do hábito de ler).

Perguntei sobre a valorização em ser um PJ nessa empresa e como ele se sentia a respeito, obtendo a seguinte resposta:

João: "De maneira alguma, não me sinto mesmo, e a instabilidade é muito grande, mais por ser PJ só dão um tchau, eu vejo lá vários colegas que do dia para noite acabou [...] isso é uma política da empresa, lucro total sobre o funcionário".

De acordo com João, nessa empresa como engenheiro ele atualmente tem sobre o seu comando uma média de 50 (cinquenta) funcionários diretos, todos contratados pela empresa. Pedi que me dissesse qual era o regime de trabalho desses trabalhadores, ao que respondeu:

João: tem das duas formas: uns com CLT, outros PJs e de terceirizadas. **Eu sou chefe deles.** Eu assino a carteira de trabalho, quem assina a demissão sou eu. Eu sou um PJ que tenho funcionários desta empresa sob o meu comando. (grifo nosso)

Nos dois últimos parágrafos, fica explícito o desvio que há entre o que ele crê (crença) e vê como sendo o melhor para sua vida no momento atual (emprego estável) e a disposição para agir (por necessidade se submete a um emprego estável). Como já foi relatado por João em outros momentos, ele tem consciência que é um prestador de serviços, o que nos permitir deduzir que ocorre um ajuste de disposição – adaptação – (embora seja um PJ e tenha trabalhadores sob o seu

comando, ele tem uma posição de trabalhador que cumpre horários e tem um chefe) em síntese ele como PJ é subordinado a empresa que contratou o seu serviço ocorrendo uma inibição da disposição (crer, sentir e agir), que se ajusta com a realidade do seu trabalho.

4.3.4 Sintetizando os pontos de análises

- A presença das matrizes de socialização familiar e culturais de João foram importantes na constituição das disposições sociais, especialmente pela transferência das mesmas (inclinação à vida acadêmica, se tornar engenheiro por influência do irmão arquiteto).
- A existência de uma defasagem entre a crença em ter uma empresa de engenharia e a disposição para agir, ao não possuir os meios necessários de gestão e conhecimento que garantisse levar adiante esse empreendimento.
- É visível a crise disposicional em vários momentos: primeiro quando aceita dois empregos mais burocráticos, o que vai contra o seu antigo ideal de “empresa de engenharia”; segundo quando, se torna PJ buscando na realidade uma estabilidade profissional (não assegurada neste tipo de contrato) e não ter flexibilidade e liberdade de “escolhas”.
- As disposições ideológicos-simbólicas baseadas em valores, normas, modelos, etc., que permitem orientar as ações e as atitudes específicas dos indivíduos em determinados contextos, são incorporadas por João com relação à categoria profissional de trabalhador formal, levando-o a reproduzir ações e conduzir-se como tal, mesmo tendo consciência que pertence a outra modalidade profissional.
- As várias rupturas em sua trajetória profissional fizeram com que lutasse contra determinadas disposições e ao mesmo tempo, forma-se disposições contrárias; ou seja, como ficou claro no início, João “sonhou” em ter sua empresa de engenharia, porém com as dificuldades econômicas, acabou aceitando ser um trabalhador subordinado sob o “artifício” de PJ, para obter uma certa estabilidade e poder suprir as necessidades de seu filho. Ele tem consciência de que ser PJ nessa empresa é mais um arranjo para disfarçar a sua condição “formal” de empregado.
- As disposições para agir de João como empreendedor são coerentes

com as suas crenças (adquiridas na faculdade) no momento que formou a sua empresa. Porém, elas sofreram uma transformação como PJ, onde foram forjados novos hábitos (atuar como gestor), assim as socializações através das práticas diárias no seu trabalho ajudaram a construir novas disposições (mentais e comportamentais), por meio de participações diretas em atividades recorrentes.

4.4 Entrevistada Ana: “me vejo como empreendedora”

Ao entrevistar Ana, conheci uma mulher jovem e determinada. Ana tem 30 anos é mãe de duas meninas e cuida da sua enteada como se fosse sua filha (fato que pude observar durante as entrevistas⁶⁷). Ela tem uma empresa de prestação de serviços em logística, possui graduação em logística por uma universidade privada e trabalha como PJ há um ano e sete meses.

Ana é casada e optou pela “pejotização” porque viu nessa modalidade a possibilidade de se autogerir, de flexibilizar seus horários, podendo assim conciliar o seu lado de dona de casa e mãe, com o lado profissional. Ela tem uma visão definida sobre as vantagens em ser PJ e afirma que o marido sempre a incentivou em todas as suas decisões.

Acho importante esclarecer dois fatos sobre a vida de Ana, com a finalidade de antecipar o que ocorreu comigo nas entrevistas: durante a primeira entrevista ela falou sobre os pais e sobre as filhas, foi somente no final que ela me esclareceu que na verdade as pessoas a quem ela chama de “pai” e “mãe” são seus avós, pois seus pais biológicos faleceram em um acidente quando ela era muito pequena, sendo criada pelos avós maternos. Sobre as filhas, a composição da família conforme adiantei inclui: uma menina que é sua enteada, sua filha mais velha, que possui a mesma idade que a enteada (é fruto de um relacionamento anterior) e sua filha mais nova que é do seu casamento atual.

O marido é técnico em mecânica, os pais (avós) tem o segundo grau completo, sua mãe (avó) é do lar e o seu pai (avô) aposentou-se como funcionário público da Embrapa. Quando perguntei pelos avós (na realidade seus bisavós), me disse que ambos, tanto por parte de mãe como de pai, tinham alcançado o primeiro grau incompleto. Lembra também, que por parte de mãe o “avô” trabalhava em uma

⁶⁷De janeiro a abril de 2017.

fazenda e a "avó" era do "lar"; e por parte do pai, só lembra que a "avó" era professora.

Ana tem dois irmãos, um possui ensino superior completo, trabalha em uma empresa de marcas e patentes; já o seu outro irmão tem ensino médio e é gerente de uma empresa transportadora. Contou que até seus 10 (dez) anos a situação econômica da família era "bem complicada" e que depois com a entrada do pai na Embrapa "tivemos uma vida confortável".

As entrevistas foram sempre realizadas em sua casa na sala e com a presença frequente das filhas. Sempre com a televisão ligada, a menor assistindo desenhos e brincando com jogos no celular. As outras duas meninas, na primeira vez a sua enteada estava indo passar o final de semana com a mãe, mas nas outras entrevistas estavam sempre envolvidas com os temas escolares. Eu presenciei um pouco da sua rotina pós trabalho, porque foi nesse horário que foram realizados os nossos encontros.

A sala é bem ampla e aconchegante e ao lado tem uma peça que seu marido organizou para que ela possa trabalhar e ter seus materiais, pois ela também trabalha com venda de diversos produtos (tratamento para o corpo, linha de perfumes, cosméticos, etc.). Nesse ambiente organiza o seu dia de trabalho. Nos outros encontros a rotina foi sempre a mesma, a filha pequena querendo a sua atenção o tempo todo, as outras duas envolvidas com seus temas e com os deveres do curso de inglês, que a Ana fez questão em me contar, que as meninas haviam entrado esse ano.

Com relação ao grau de estudos dos parentes mais próximos, Ana me descreveu, que tem tios que possuem doutorados; um deles por parte da mãe (avó), foi Presidente da Embrapa; e pelo lado do pai (avô), a maioria tem ensino superior completo. Foi quando disse que o seu irmão, que é graduado, está fazendo mestrado.

A escolha da Ana para compor esse projeto foi em razão de trazer a visão e trajetória de uma mulher PJ. Além de ser PJ ela é casada - cuida da sua casa e família - possui nível de ensino superior. Desde o primeiro contato ela sempre mostrou-se interessada por esse projeto de pesquisa, procurando conciliar seus horários com as entrevistas. Me deixou à vontade e se mostrou confortável desde o nosso primeiro encontro.

4.4.1 Socializações primárias e disposições incorporadas

Disse-me que sua mãe (avó) a incentivou para os estudos desde cedo:

Ana: ela dizia que tinha passado muito trabalho por não ter estudado, ela e a minha tia por morarem para fora, foram educadas para casar, já os meus tios para estudar, então eles estão muito bem de vida economicamente.

Seu avô (bisavô) nunca deixou suas filhas estudarem, mas esse fato fez a sua mãe (avó) buscar transferir para a Ana a necessidade de estudar e sempre exigia essa atitude dela. Foi então que Ana me contou sobre seus pais verdadeiros:

Ana: quando eu falo meus pais, na realidade eles já são meus avós, perdi meus pais quando tinha seis meses, eles que me criaram, quando falo meus avós, na realidade são meus bisavós, meus primos tem muita diferença de idade, são bem mais velhos.

Contou que seus pais biológicos eram bem jovens quando morreram, a mãe (24 anos) tinha ensino médio, mas o pai (27 anos) tinha acabado de terminar seu ensino superior. Contou, também, que na sua infância queria trabalhar com moda e beleza, que quando tinha 14 anos seu pai (avô) se aposentou e eles vieram morar na cidade de Pelotas. Ana disse que sempre teve uma vida simples, não frequentava clubes sociais nem programas culturais.

Sua religião é espírita por influência de sua mãe (avó) e suas férias até a adolescência consistiam em viajar até a cidade de Caçapava do Sul, onde morava parte de seus parentes. Lembrou que durante a sua infância tinha uma certa liberdade em função de "morar para fora" na Embrapa.

Já na cidade de Pelotas ela fazia ballet, jogava handebol e cultivava o hábito da leitura, especialmente literatura brasileira. Na infância gostava de ler livros, cujo hábito ocorreu por via familiar:

Ana: A minha tia sempre gostou e me dava de presente muitos livros. Meus tios, por ter um grau de instrução maior, gostavam de dar livros para mim e meus irmãos de presente, assim nos incentivando para a leitura.

Hoje lê muito livros espíritas. Em diversas passagens, Ana se referiu ao restante da sua família como tendo um capital cultural e econômico mais elevado do que o da sua realidade. Perguntei como ela percebia a sua condição sócio-

econômica em relação ao amigos, vizinhos e parentes, obtendo a seguinte resposta:

Ana: Meus parentes, sempre notei diferenças: tenho tios que são riquíssimos, mas amigos e vizinhos lá na Embrapa, todo mundo mais ou menos no mesmo nível sócio-econômico. E depois na cidade, já estávamos melhor com a aposentadoria do meu pai. Só percebia em relação mesmo com o restante da família.

Ana mencionou que estudou o primeiro grau em escola pública e o segundo grau em uma escola particular. Hoje além da leitura tem o hábito de ir ao cinema, na maioria das vezes para assistir filmes infantis com as filhas. Ela também se diz espelho para as filhas quanto ao incentivo a leitura: *"estou sempre lendo algum livro"*. Seus programas são sempre com as filhas, na maioria das vezes são no cinema, praças, praia e shopping; às vezes sai com amigos. Nesses casos, o programa consiste em jantar fora, em alguma festa ou em ir ao cinema.

Pode-se perceber que há transferências de algumas disposições ascéticas, incorporadas de maneira bem forte e precoce na vida de Ana. Por exemplo, a influência da avó pelo espiritismo foi transferida de modo que essa disposição está presente nas suas leituras e nas palestras que ela gosta de assistir. A disposição incorporada na infância pela leitura, ela procura transferir para a vida das filhas, até mesmo sendo exemplo desse hábito de ler.

O fato da avó (mãe) incentivá-la para o estudo, matriz socializadora familiar forte (experiência da avó em ter passado dificuldades por não ter estudado e ter que exercer o papel de mãe na sua vida), fazendo com que essas disposições fossem transferíveis mais tarde.

4.4.2 Disposições nas experiências profissionais

As experiências profissionais de Ana se iniciaram como vendedora em lojas no comércio em Pelotas. Seus antigos empregos foram sempre com carteira assinada, ficando na sua totalidade como comerciária por 5 (cinco) anos em lojas diferentes. Após esse período ela constituiu um empresa de prestação de serviços. Indaguei o que ela achava do trabalho em regime de CLT, obtendo a seguinte resposta: *"é uma coisa que dá mais segurança para gente, na época tinha mais segurança"*. Em relação às vantagens que via nesse regime de trabalho, ela afirmou: *"segurança, tem um valor fixo para receber por mês e FGTS, direito as férias"*.

descanso remunerado, licença maternidade”.

Desenvolvendo esse tema, questionei sobre a sua opinião com relação à existência de alguma desvantagem nesse tipo contrato formal-assalariado. A resposta foi a seguinte: *“antes eu não enxergava assim, hoje horário fixo, um filho adoece é mais complicado tu te atrasar ou faltar. Hoje a minha situação na realidade de hoje, eu não trocaria essa minha forma de trabalhar por uma carteira assinada”*. Além disso, revelou que, mesmo na época de carteira “assinada”, sempre trabalhou em paralelo com vendas diretas.

Comecei a perguntar sobre a sua decisão em se tornar uma PJ e como chegou a essa nova modalidade de contrato:

Ana: Eu já havia aberto um firma de PJ antes, trabalhava com vendas e representação, comecei a prestar serviços, dou nota. Não foi uma proposta da empresa para mim, já cheguei com a empresa de PJ aberta.

Mas segundo ela o que determinou essa mudança:

Ana: Foi isso, estava buscando maior liberdade, tanto para exercer meu trabalho, como a função de horário. Porque antes, quando trabalhava com a carteira assinada é uma coisa muito rígida e tudo. E eu não tinha espaço para fazer outras atividades. E depois que me tornei PJ eu tinha essa liberdade, foi isso que eu procurei [...] Acho que foi a flexibilidade de horários, poder ficar mais com as crianças, de fazer uma coisa para mim e que eu gosto.

De acordo com seu depoimento, ela prestava serviços na época da primeira entrevista para duas empresas: em uma era pela parte da manhã, em que trabalhava na própria empresa *“mas não com horário fixo, tenho flexibilidade, as vezes vou a tarde”*; na outra só quando era chamada. Ela trabalha como PJ já há dois anos. Sobre a questão financeira colocou que como PJ ganha mais, *“apesar de não ter uma estabilidade tão grande, as vezes mais, outras menos, mas é maior hoje”*.

Com relação à flexibilidade, seu depoimento enfatiza que foi um dos fatores determinantes para a “pejotização”, além da expectativa de maior renda:

Ana: [...] um fator diz respeito as crianças e eu sei que se eu me empenhar mais, eu vou ganhar mais no trabalho formal é o fixo e deu. E hoje eu sei, agora final de ano eu me empenho e posso fazer uma renda extra.

Sobre as desvantagens como PJ, revelou que *“tem os direitos que perdemos, mas na minha situação atual com filhos pequenos, não vejo desvantagens por isso. Não sei se depois não vou pensar diferente”*. Contou que contribui com o INSS para

ter garantias “*quanto a doenças*”, com relação às férias declarou ter consciência que quando não trabalha não recebe uma gratificação econômica, porém ela declara que:

Ana: Quanto as férias eu me programo conforme as férias do meu marido. Esse ano mesmo, seria em dezembro, passou e acabou sendo em fevereiro. Se fosse contrato formal o meu, eu não teria conseguido sair de férias. Com essa facilidade eu vou me organizando em função da disponibilidade dele.

O marido tem um emprego formal assalariado.

Com relação à “rotina” de seu trabalho, argumentou o seguinte:

Ana: Tenho uma rotina, tento estabelecer uma rotina, tenho uma agenda, ali anoto tudo, vendas etc., sempre olho no dia anterior. Tento pela manhã olhar os meu emails para ter um horário e focar, fazendo um trabalho mais administrativo: o que tenho para pagar, boletos, o que tenho para receber... Assim tenho uma rotina, mas ao mesmo tempo eu me permito mudar.

Quando realizei a segunda entrevista, Ana já havia encerrado o seu contrato com a empresa que trabalhava pela manhã. Mais uma vez o fator “flexibilidade” pesou na sua decisão. Ao perguntar novamente sobre a rotina e a relação com os contratos de trabalho, obtive a seguinte resposta:

Ana: meus contratos não exigem horários, tenho autonomia total. Tento estabelecer essa rotina que é flexível. Às vezes vou fazer uma coisa e acabo fazendo outra conforme o que vai surgindo, mas nada que os contratos me exijam.

A disposição para a autonomia está sempre presente, principalmente no contexto profissional, o que demonstra a presença forte de um Ideal de profissional independente em Ana, principalmente com relação à certas competências, por sentir e avaliar que é bem proativa e que quanto mais liberdade de se autogerir, mais poderá produzir e maior será a sua recompensa financeira.

4.4.3 Disposições para crer, sentir ou agir

Parece claro que as trajetórias profissionais da Ana sempre vieram acompanhadas de crenças que se refletiram nas suas ações. As matrizes socializadoras da família e os conhecimentos adquiridos na faculdade permitiram que ela buscasse a sua realização como mãe (conciliando a sua rotina de trabalho

com as tarefas domésticas) e econômica (dependendo do seu esforço próprio). Percebe-se que ela também lutou contra determinadas disposições (trabalho formal), onde suas crenças acabaram repercutindo em suas ações.

De acordo com seu depoimento, Ana sempre gostou de realizar mais de uma atividade profissional ao mesmo tempo, mas o que abriu de fato seus horizontes foi a faculdade, onde ela conclui que:

Ana: Eu vou dizer assim: não digo propriamente a logística, mas a faculdade me trouxe essa visão. Depois que eu fiz a faculdade, a gente acaba buscando outras coisas. Me trouxe essa visão dessa possibilidade, posso dizer assim: é uma coisa que eu não pensava antes. Eu fiz a faculdade pensando em talvez subir na empresa que eu trabalhava na época. Não me passava pela minha cabeça, acho que a visão que a faculdade me deu é que me motivou.

O hábito adquirido por incentivo da avó pelos estudos pode aparecer aqui com uma transferência, tanto para o aprendizado como para a autonomia que pode ser conquistada através de uma formação acadêmica. Cabe ressaltar que o próprio ambiente familiar acabou ajudando na formação de certas disposições, como por exemplo o fato de receber de presente livros dos tios na infância e o alto grau intelectual dos tios.

A flexibilidade quanto a horários está presente sempre em sua fala. Essa insistência na sua fala, me fez perguntar como ela via o empreendedorismo e se ela se vê como uma empreendedora, sua resposta foi bem objetiva:

Ana: Vejo, estou sempre buscando uma nova alternativa, estou sempre pensando lá na frente. Hoje mesmo eu recebi uma proposta de trabalho de uma outra empresa. Eu já estou pensando lá na frente, **eumevejo como empreendedora** nesse sentido. Eu estou sempre buscando uma coisa nova, meu trabalho não é uma coisa enrijecida. Eu faço isso, eu acordo de manhã só para fazer isso. Não, eu estou sempre buscando alternativas, de olho no mercado, se isso não está bom eu deixo para lá e vou para onde eu acho que está dando mais lucro. (grifo nosso)

A forte presença da crença em ser autônoma está presente em seu discurso pessoal como base no que aprendeu na faculdade e traduzido em sua disposição a agir. Em outras palavras, ela se enxerga como uma empreendedora e busca continuamente o seu aperfeiçoamento como profissional independente. Ela também relatou que o que contribuiu em parte para se tornar PJ e se tornar uma empreendedora, foi a questão financeira proporcionada pelo marido.

As transferências de hábitos familiares podem ao longo do tempo aparecer

em algumas situações e não se fazer presentes em outras, como é o caso da leitura. Questionei Ana sobre o hábito da leitura e se de alguma maneira isso contribuiu para ajudar na sua profissão, ao que respondeu da seguinte maneira:

Ana: Vou ser bem sincera, vejo muito vídeo nessa área. **Ler livros**⁶⁸ de **empreendedorismo e tal, ler eu leio muito**, mas não dessa área, porém eu assisto muito vídeo. As vezes, eu tenho alguns grupos de algumas áreas que eu trabalho, que estão sempre enviando um material em PDF, alguma coisa assim eu sempre leio, sou até inscrita em alguns canais do Youtube⁶⁹, eu assisto muito vídeo nesse sentido. Mas tive muita influência na faculdade, através de livros que eu li, através dos professores que acabaram me influenciando e amadurecendo essa ideia. (grifo nosso)

Ana também me relatou que na faculdade foi na cadeira de "empreendedorismo" onde ela conheceu melhor as questões práticas e jurídicas para se tornar uma empreendedora, fato que estimulou seu desejo em desenvolver uma atividade como profissional independente. Esse episódio na vida dela, mostra o quanto as crenças incorporadas podem ser reproduzidas nas disposições de agir (através da instituição faculdade), assim passando a serem confirmadas nas disposições a agir (nem sempre uma crença é uma disposição a agir). Com esses relatos é possível perceber uma crença forte para desempenhar uma atividade econômica independente em Ana.

Foram vários fatores que contribuíram para Ana se tornar uma PJ, sendo que alguns já foram mencionados, porém tem outro que reforça seu Ideal de Profissional Independente presente em sua vida: *"eu vi que não valia mais a pena para mim o que eu ganhava, tudo fica para despesas de escolas e por ser um trabalho que eu não me sentia valorizada, um trabalho que não estava me valendo em vários aspectos"*. Podemos perceber que a realização profissional teve um grande peso para a sua situação.

Cada relação interindividual considerada, vem carregada de disposições que podem ter vários "sentimentos", ou um "misto de satisfação e de insatisfações", de acordo com Lahire (2004, p. 328-329). Encontramos que isso se pode aplicar à trajetória da Ana; existe a presença de disposição de satisfação com relação à sua condição de PJ.

⁶⁸ Ana me explicou que gosta muito dos livros motivacionais do Mario Sergio Cortella. Cortella é um filósofo, educador, palestrante e professor universitário. O referido autor é conhecido por divulgar questões sociais ligadas à filosofia na sociedade contemporânea.

⁶⁹ A respeito sobre quais canais do Youtube, Ana disse que assiste vários, todos relacionados com vendas e o surgimento de novos produtos no mercado.

Em sua trajetória é possível também identificar algumas rupturas: as pessoais em relação com a vinda para cidade de Pelotas, fato que lhe oportunizou realizar o “desejo” de sua mãe (avó) de estudar e ter uma vida melhor que a dela; as profissionais, expressas de acordo com o depoimento de Ana, em sempre “agarrar” as melhores oportunidades, em que pode-se dizer, a troca de empregos formais pela “pejotização” foi apenas o começo.

4.4.4 Sintetizando os pontos de análises

- As disposições socializadoras incorporadas na família foram transferíveis para a sua vida, da mesma forma que ela está transferindo certas disposições, como a leitura, para as suas filhas.
- A importância das modalidades de constituição das disposições a crer e disposições a agir, foram determinantes em suas escolhas pessoais e profissionais.
- A autonomia relativa das diferentes disposições determináveis constituídas (a faculdade como incentivo a sua autonomia profissional; a necessidade de uma rotina flexível para organizar a sua vida pessoal e profissional; a “pejotização” como fonte de realização pessoal e profissional).
- A importância da descoberta durante a infância e adolescência de mundos socioeconômicos diferentes; a noção que a família dos tios eram economicamente superior à que tinha em sua casa.
- As rupturas profissionais existentes serviram como forma de redirecionar a sua trajetória profissional e pessoal. O fato de constatar que os trabalhos em regime de CLT nos quais ela trabalhou, serviram para confirmar sua crença em buscar uma disposição para agir que lhe trouxesse maior flexibilidade de horários e ganhos econômicos que dependesse do seu desempenho individual.
- O fato de se ver como uma profissional independente, reforça o discurso entre a disposição de crer e a disposição de agir expresso na busca de novos contratos de PJ, buscando maiores rendimentos econômicos e priorizando a sua autogestão.

4.5 Entrevistado Paulo: “não utilizo o estado”

A escolha de Paulo para completar as entrevistas para a minha pesquisa se deu em princípio por ter sido PJ, o contato com ele seguiu o mesmo critério (de ser apresentado por alguém conhecido, neste caso foi o Antônio) utilizado com os outros entrevistados e a sugestão da metodologia de Lahire (2004).

Todas as entrevistas realizadas⁷⁰ com Paulo aconteceram em sua empresa de construção civil. O horário (comercial) das mesmas sempre foi agendado, embora ocorressem muitos cancelamentos em função dos compromissos de serviço do nosso entrevistado. Mas ele sempre avisou e remarcou para outro dia.

Paulo é casado, tem 34 anos, mora em Pelotas é formado em administração de empresas, gosta de ser PJ e está nessa modalidade há dez anos. Na primeira entrevista me contou que é pai de uma menina de 4 (quatro) anos e que estava prestes a se tornar pai de um menino.

Ao pedir que me falasse sobre a sua família, ele me disse que seu pai tem formação técnica e hoje é corretor de seguros e sua mãe é professora aposentada com terceiro grau completo. O pai no passado foi empresário, tinha uma transportadora, que no governo de José Sarney quebrou, passando então a trabalhar como autônomo, inicialmente como PJ e depois como corretor de seguros. A mãe sempre deu aulas acumulando dois empregos, pela manhã e tarde dava aula em um colégio particular (Gonzaga) e de noite em uma escola estadual.

Conta que depois de aposentada, sua mãe continuou lecionando em escolas particulares e que por esse motivo ele e seus irmãos sempre tiveram uma vida confortável e sempre estudaram em escolas particulares. Seu irmão é médico veterinário, a irmã é farmacêutica e bioquímica e ambos têm mestrado em suas áreas de conhecimento.

Sobre os seus avós, contou que pelo lado paterno o avô tinha segundo grau, sua avó não tinha estudo mas sabia ler e escrever; enquanto que pelo lado materno, seu avô era formado em direito e ele não conheceu sua avó, sabendo apenas que ela lia e escrevia.

A esposa de Paulo tem duas graduações, é formada em direito e serviçosocial com mestrado em políticas públicas e trabalha como assistentesocial na Prefeitura de Pelotas. Ambos são católicos praticantes, que é a mesma religião de

⁷⁰De janeiro a abril de 2017.

seus pais.

A empresa onde o Paulo é sócio tem seu endereço nesta cidade, embora preste serviços para vários municípios. Sempre fui recebida por uma secretária e as entrevistas foram realizadas na sala de reuniões da empresa.

Por ter formação universitária ele gostou muito do tema deste trabalho, tanto que ofereceu a sua casa caso houvesse a necessidade de tirar algumas dúvidas no final de semana.

4.5.1 Socializações primárias e disposições incorporadas

Perguntei a Paulo sobre seus avós e parentes próximos, os quais de algum modo pudessem ter influenciado nas suas escolhas escolares e profissionais. Ele iniciou dizendo que durante a sua infância queria ser advogado, chegando a cursar dois anos, mas depois já na fase adulta percebeu que não era aquilo que gostaria de fazer.

Acredita que a influência para se tornar um profissional autônomo veio do exemplo de alguns pais de seus amigos que tinham empresas: “*através dos pais dos meus amigos que tinham empresa é que comecei a ver esse fato para minha vida*”.

Conta que seus avô por parte de mãe era empresário– tinha uma distribuidora de chocolates – e que seu avô paterno também era empresário, tinha uma transportadora que depois ficou de herança para o seu pai.

Foi possível verificar que Paulo não percebe que a influência de desempenhar uma atividade como profissional independente, possa ter vindo por transferência de certas disposições incorporadas na família. Os dois avós foram empresários, o pai herdou a empresa do avô e depois foi PJ, mas ele acredita que a influência veio dos pais dos amigos.

A infância e adolescência de Paulo esteve marcada pelos hábitos de classe média para a época. Contou que suas férias eram sempre na praia, que frequentava o Clube Brilhante (de classe média alta), que tinha como hábito ir ao cinema e que praticava como esportes o futebol e o handebol. Ao perguntar sobre seus hábitos de leitura respondeu que “*lia a coleção Vaga Lume na infância, já na adolescência, sempre lia muito autores variados. Minha mãe sempre me influenciou para leitura, tinha uma biblioteca bem grande em casa da minha mãe*”.

Pode-se dizer que ocorreu uma transferência de práticas culturais legítimas sob influência da mãe, que continuaram sendo práticas culturais legítimas na infância e na adolescência.

Com referência à formação dos tios, ele declarou que o tio por parte do pai tem curso técnico e que suas tias tem graduação, uma é pedagoga e a outra tem doutorado e dá aulas na UNICAMP (Universidade Federal de Campinas). Pelo lado materno seu único tio tem segundo grau, com relação aos seus primos comentou que todos têm nível superior e alguns até pós-doutorado; tem dois que são Veterinários, uma prima é juíza federal e outra psicóloga, um é médico, todos de classe média alta.

De acordo com Paulo na adolescência seus amigos sempre pertenceram a uma classe econômica superior a sua, percebendo-se na atualidade economicamente como pertencendo a uma classe média.

Nota-se uma defasagem entre as crenças e as disposições a agir, visto que adquiriu uma crença de cultura legítima (hábito da leitura, estudar em escolas particulares, amizades de classe econômica superior) porém as disposições culturais se apresentaram fracas (programa cultural cinema, esportes futebol e handebol).

Contudo, na fase atual essa disposição de crenças de cultura legítima, se apresenta de forma mais forte “*sim, eu fiz MBA (Master Business Administration), em gestão empresarial na FGV (Fundação Getúlio Vargas), além de ler alguns livros da área*”.

4.5.2 Disposições nas experiências profissionais

Paulo iniciou a me relatar as suas experiências profissionais com a seguinte frase: “*eu sempre desde novo tive um espírito empreendedor, minha última opção foi a administração, desde novo sempre me vi como empreendedor, tive bar e boate*”. Após ele continuou dizendo que seu primeiro emprego foi em uma indústria – estagiário no setor comercial- e que trabalhou com carteira assinada apenas em dois empregos, o primeiro em uma empresa de telefonia e o último - antes da sua empresa – em uma Indústria na cidade de Rio Grande⁷¹.

Questionei sobre o que levou ele a trabalhar como PJ, ao que rapidamente

⁷¹ Paulo explicou que a carteira assinada era uma norma da indústria, porque ele tinha que entrar nas obras que ficavam dentro do Pólo Naval. Sua função era a de Gestor de contratos.

respondeu: “na verdade a primeira vez foi por imposição da empresa, era obrigatório, ou tu saia ou tu trabalhava como PJ, já na segunda empresa foi uma negociação que eu fiz para trabalhar como PJ”.

As matrizes de socialização familiar, bem como dos amigos, aparecem bem cedo e fortes. No início de sua trajetória profissional, teve uma experiência com CLT, depois passou a ser "PJ" - por imposição -, mas logo em seguida ele que impôs essa situação. As disposições entre as crenças em ser um profissional independente, parecem ter influenciado as disposições a agir em optar pela “pejotização”.

Ao indagar quanto tempo trabalhou como PJ - entre o seu primeiro e último emprego com CLT - me respondeu que foram 11 (onze) anos. Perguntei se foi na faculdade que surgiu esse interesse em ser PJ e se ele já tinha conhecimento dessa modalidade antes, obtendo a seguinte resposta:

Paulo: tinha conhecimento, mas não havia pensado. Sempre pensei em ter um emprego de carteira assinada e ser empregado de alguém ou ser empresário e ter uma empresa, naquela época nunca havia pensado nisso, a circunstância é que me levou a ser PJ.

A respeito da imposição inicial que o levou à “pejotização” e o porquê dele ter aceitado, realizou o seguinte argumento: “eu tinha a carteira assinada, no momento que eu comecei a receber um pouco mais, um pouco melhor, a empresa me fez essa proposta de me tornar PJ”. A seguir declarou que caso não tivesse aceito, não teria continuado nessa empresa, sendo o que levou a aceitar essa imposição foi o salário, pois “teria ganhos maiores”.

O reaparecimento de certas disposições (seu desejo de ser um empresário na adolescência) fica evidenciado nestas respostas de Paulo. Embora essas disposições reapareçam com uma certa resistência no início é possível cogitar pelo que foi apresentado até aqui, que a “pejotização” surgiu como uma forma de realização pessoal em ter uma profissão independente.

Voltei sobre a questão da faculdade ter tido alguma influência nessa decisão, onde ele colocou a sua visão pessoal sobre esse momento de sua trajetória:

Paulo: Penso que a **faculdade te leva muito a ser empregado**, mesmo num curso de administração. Na verdade quando aconteceu isso, já tinha outras pessoas que já eram PJ e de outras empresas também já tinham PJ. Já era uma prática do **mercado de obras**, então quando eu conversei com o meu chefe na época sobre ser PJ, eu vislumbrei que fosse uma oportunidade até mesmo **de ter mais liberdade**, até na hora que eu

quisesse sair da empresa. Teria vínculo de contrato, salário e a comissão seria negociada dentro do contrato. (grifos nosso)

Hoje Paulo diz que é empresário e recebe *pró-labore*⁷², mas que ainda presta serviço como PJ - atualmente - nessa firma. Ele relata que na realidade o que mudou é que agora passou a ser um PJ que é sócio.

Nas passagens citadas acima, mostra-se que as disposições de crença (ele acredita no ideal de profissional independente), foram reavivadas nas disposições a agir (reconheceu a modalidade de PJ como uma forma de pôr em prática as suas crenças).

4.5.3 Disposições para crer, sentir ou agir

Na trajetória profissional do Paulo, os modelos socializadores familiares e extrafamiliares tiveram influência em sua decisão de se tornar um profissional independente. Bem como a constituição de disposições de crenças e transferência para um universo de práticas na vida profissional pode ser evidenciada através da sua reconstrução do passado incorporado. Para reafirmar a existência destas disposições, vamos apresentar outras passagens obtidas durante as entrevistas.

Iniciamos fazendo um balanço sobre a sua experiência como trabalhador formal e PJ. Para isso pedimos que nos dissesse quais vantagens e desvantagens imputar a essas modalidades de trabalho. Paulo fez essa observação:

Paulo: Vantagem é o FGTS e possivelmente uma previdência, que a gente não sabe se vai ter ou não. Que fazer uma poupança obrigatória que é o FGTS, essa é a grande vantagem e tu ter um vínculo empregatício; mas não vejo diferença com o contrato de PJ, desde que ele seja um contrato bem feito, bem negociado às claras. Eu acho que o contrato de PJ é melhor.

Com relação aos ganhos monetários nas formas de contratos de PJ e CLT, ele fez o seguinte argumento:

Paulo: Primeiro que eu faço uma conta, no caso quando vou negociar com o empregador. O quanto vai me onerar as notas fiscais e o quanto me oneraria o valor do INSS. Então para tu ser PJ tu tens que te restituir desses valores e também da parte do FGTS, no caso tens que ter esse dinheiro a receber.

⁷² Pró-labore é a remuneração (pagamento) do trabalho realizado por um sócio, gerente ou profissional (pelos trabalhos prestados à firma).

Paulo afirma que sempre ganhou mais como PJ que como carteira assinada, porém o contrato “*para ser bom PJ, tem que ser no mínimo 50 % mais*”. De acordo com sua narrativa sempre teve uma empresa de Pessoa Jurídica dentro da lei, sendo que a maioria dos seus contratos foram com “exclusividade”. Ainda enfatiza o que determinou essa decisão:

Paulo: bom, primeiro foi o salário e a necessidade e também porque **sempre tive perfil de empreendedor**. E depois negociando bem o contrato, eu comecei a ver vantagens nessa modalidade de contrato. **Como PJ também tem mais motivação profissional.** (grifo nosso)

Novamente aparece de maneira forte as disposições incorporadas através da transferência familiar e extrafamiliar (o exercício de uma atividade independente como forma de realização profissional). Também é possível ressaltar que ele utilizou a seu favor todo o capital cultural recebido e incorporado (negociando bons contratos), isto é, tais disposições a crer foram incorporadas a agir. Sua atuação como PJ é bem parecida com a do Antônio e a do João nos seguintes pontos: se percebia como um trabalhador normal (formal) “*até porque eu assinava com funcionário, tinha cartão de apresentação da empresa no meu nome*”; tinha chefe com uma relação normal entre os dois; alguns colegas de trabalho sabiam, porém a grande maioria não sabia da sua “pejotização”; tinha cargo de chefia; sempre cumpriu horário e contrato de trabalho exclusivo.

Mesmo tendo consciência⁷³ ao que diz respeito à “pejotização” e como foi realizado esse contrato, isto não lhe permitiu prestar serviço para mais de uma empresa (ele atribui ao fato de viajar muito e não dispor de tempo, pois cumpria horário), argumentando que: “*Sim tinha consciência, mas não conseguia nem tempo para isso e tinha um pedido explícito de exclusividade, mas como eu trabalhava em outras cidades, em obra, acabava que eu não tinha essa oportunidade*”.

O fato de ter ao longo desses 11 (onze) anos realizado muitas prestações de serviço o levou a ter uma visão sobre a flexibilidade na modalidade de PJ bem elaborada. Segundo o seu entendimento:

.

⁷³ Sobre ter consciência: à todos os entrevistados, sempre foi perguntado a respeito do que é ser um PJ; como é regulamentada essa modalidade de trabalho; questões práticas e jurídicas, etc.

Paulo: Não com relação ao horário flexível, vejo vantagens mais com a **saída flexível**. Acaba o teu contrato e tu pode querer continuar ou não. Não tem aquele vínculo de pedir para ser demitido ou pedir demissão. Na verdade tu está fazendo o teu contrato de trabalho e esse contrato ele pode ser quebrado tanto por ti, como pelo contratante. Então isso se tu não está satisfeito, rescinde o contrato, dá os 30 (trinta) dias e troca, **isso já aconteceu comigo mais de uma vez.** (grifo nosso)

Paulo age de acordo com a variação das disposições que lhe influenciaram em determinados contextos. Desta maneira, ele conseguiu incorporar essas disposições ao seu favor (o caso da saída flexível e a facilidade de quebra de contrato).

Aqui as rupturas existentes em sua trajetória profissional aparecem como disposições a crer, que foram conduzindo a disposições a agir, de acordo com o que Paulo desde cedo sempre sentiu, o ideal de se tornar um profissional independente.

Para obter mais informações referentes a esse Ideal de Profissional Independente existente no Paulo, formulamos uma pergunta bem mais objetiva sobre esse assunto. Como já foi mencionado no início, Paulo hoje trabalha por conta própria em uma sociedade de construção civil. Assim fiz uma simulação colocando para ele um caso hipotético: caso ele saísse da sua sociedade e tivesse que voltar ao mercado de trabalho, como seria a sua escolha sobre a modalidade de trabalho?

Paulo: Eu tenho um pensamento que é o seguinte: porque que eu acho que ser PJ é melhor, porque tu vai gerir o que hoje o **Estado não consegue gerir**. O estado hoje não consegue gerir a previdência. E não consegue te dar um juros bom o suficiente legal do FGTS. **Eu não acredito hoje no Estado.** Tenho uma descrença muito grande nele, o estado tudo que eu pago de imposto ele não me reverte. Escola da filha, para andar na estrada pago IPVA do meu carro, pago condomínio onde moro para ter segurança. Eu acho que a relação de trabalho com a CLT, o Estado está gerindo uma parte do que é teu, só que ele não gere aquilo, ele usa como o FGTS para construir Minha Casa Minha Vida. **Então prefiro voltar a ser PJ.** (grifo nosso)

De acordo com essa narrativa é possível concluir, que a mesma reforça o que já havia sido colocado a respeito da importância das matrizes socializadoras adquiridas na família e de forma extrafamiliar (escola, amigos, instituições diversas, etc.), que possibilitaram o fortalecimento das disposições para crer (trabalho independente dos avós, pai, pais dos amigos, aprendizados em Instituições educacionais e profissionais), de modo que essas estejam incorporadas nas disposições para a agir (empreendedorismos e sua empresa de PJ).

Outro fato a ser levado em consideração é que Paulo demonstrou ao longo de

sua trajetória, uma vontade de se tornar um profissional independente, mesmo que tenha tido que lutar contra determinadas disposições e constituição de disposições contrárias (emprego por CLT, imposição para a “pejotização” e a situação de PJ por onze anos). Disposição que aparece explicitamente em sua afirmação de “*eu não acredito hoje no Estado*”, o que demonstra uma forte determinação em realizar um projeto profissional e pessoal independente do Estado.

4.5.4 Sintetizando os pontos de análises

- Evidencia-se uma influência das matrizes socializadoras familiar, extrafamiliar, escolar, na constituição das disposições profissionais, mesmo que Paulo não perceba a transferência dessas disposições para a sua profissão independente.
- A transferência de práticas culturais legítimas sob influência da mãe, que se tornaram práticas culturais legítimas na infância e na adolescência, teriam motivado Paulo para a leitura e os estudos.
- A importância do grau de legitimidade cultural das práticas que levaram a uma formação acadêmica e corroboraram para as disposições de suas crenças.
- As competências planificadoras mantiveram as disposições de se tornar um profissional independente.
- A coerção para a “pejotização” serviu para reforçar as disposições de suas crenças e fortalecer o seu Ideal de Profissional Independente.
- A defasagem entre as crenças e as disposições a agir. Paulo adquiriu uma crença de cultura legítima (hábito da leitura, estudar em escolas particulares, amizades de classe econômica superior) porém, as disposições culturais se apresentaram fracas (programa cultural cinema, esportes futebol e handebol). Na fase adulta essa disposição de crenças culturais legítimas assumem um caráter forte, isso pode ser observado através do curso na MBA e as suas escolhas de leituras.
- As disposições de crença (ele acredita no "empreendedorismo") foram reavivadas nas disposições a agir, pois visualiza na modalidade de PJ uma forma de pôr em prática as suas crenças (ideal de profissional independente).
- A importância da esposa em ter um emprego estável fortaleceu as disposições das suas crenças, assim como as disposições para agir em se manter como PJ foi fortalecida.
- A importância da incorporação do capital cultural recebido, que serviu

de estímulo em buscar se tornar um profissional independente, seja como PJ ou como empreendedor.

- A trajetória do Paulo sempre procurou mobilizar as disposições incorporadas com a finalidade de alcançar o seu objetivo de se tornar um profissional independente.

4.6Conclusões das trajetórias dos trabalhadores PJ

De acordo com as partes das entrevistas acima descritas – além das sínteses das análises realizadas individualmente – é profícuo tecer algumas conclusões que são pertinentes aos quatro entrevistados.

Nos depoimentos de nossos entrevistados fica evidenciado que as disposições socializadoras adquiridas na infância, adolescência e idade adulta, tendem a exercer algum tipo de influência sobre as trajetórias individuais de cada um deles e isso pode ser percebido através de suas escolhas. Tais disposições socializadoras aparecem em determinados contextos, mas pode-se perceber que a socialização por parte dos pais e avós, nos nossos casos, foi bastante pronunciada.

No caso do Antônio e do Paulo, mesmo que eles tendam a não perceber a influência por parte dos pais e avós – que foram profissionais autônomos – verifica-se que houve uma transferência de disposições; no Antônio, mesmo que sua disposição para crer vá de encontro a um emprego formal, a disposição para agir o levou em dois momentos à autonomia: na primeira com a sua empresa e mais tarde ao se tornar um PJ; já com Paulo, ele julga que a influência veio somente por socialização extrafamiliar (pais dos amigos), mas seus dois avós desempenharam atividades empreendedoras. Diferentemente do caso de Antônio, há no caso do Paulo uma consonância entre sua disposição a crer e as suas disposições a agir, Paulo mostrou manter um "sonho" no empreendedorismo ou um "ideal de profissional independente".

Já com relação ao João, as matrizes socializadoras de legitimidade cultural das práticas tiveram uma transferência quase "natural", mas conduziram sua escolha a um curso superior, elemento predominante entre seus familiares. No caso da Ana, a matriz socializadora sob a influência da mãe (avó) para os estudos e sua independência, bem como através dos presentes dos tios (livros), resultaram em

disposições a crer (através do estudo, leituras, trabalho) que foram determinantes em sua escolha por se tornar uma profissional independente sob a forma de "PJ", valorizando a autonomia de horários, os ganhos individuais e escolha para quem trabalhar.

As rupturas presentes em suas trajetórias são refletidas em suas escolhas profissionais. No caso do Antônio, cada ruptura foi sendo repensada e dando sempre mais certezas sobre a sua escolha por um trabalho que lhe desse mais estabilidade, embora ele avaliasse que ser PJ tem suas vantagens. De acordo com as escolhas do João, as rupturas em sua trajetória aparecem como disposições contrárias (crise disposicional) às suas crenças (ter uma empresa de engenharia). Mesmo que realizado esse "sonho", ele não reuniu outras disposições (hábitos) que permitissem que suas crenças se efetassem em disposições reais de ação, assim criando um sentimento de frustração o que o levou a ver na "pejotização" uma forma de trabalho "estável". As rupturas na trajetória de Ana ocorreram sempre confirmando a sua crença em se tornar uma empreendedora. Nesse sentido a "pejotização" resulta de uma certa coerência entre disposições para crer e disposições para agir.

Com Paulo as rupturas ocorridas de certa forma, ajudaram na sua realização em ser um empreendedor – fato que desejava desde cedo – e ter se tornado um PJ foi um reforço ao seu Ideal de profissão independente (IPI).

A família aparece como ponto de partida (matriz socializadora), surgindo em muitos momentos como "influência" para as disposições a crer e a agir, mesmo que na maioria das vezes eles não o percebam dessa maneira. Na idade adulta a família reaparece como "influência". Isto se dá através de sua constituição familiar: para Ana, ser PJ é possível pelo trabalho estável do marido e necessário para o seu papel de mãe (cuidados com suas filhas); com João, o fato de ter aceito se tornar um PJ foi pensando no seu filho, onde ele se vê como um empregado normal e consegue enxergar alguma "estabilidade" nessa forma de contrato; já no caso de Paulo, a esposa é funcionária pública, o que lhe dá certa base para desempenhar suas atividades como empreendedor e correr riscos (ele mesmo admite as dificuldades para tal); e Antônio ao preferir a segurança de um trabalho estável, também o faz em relação ao seu papel de provedor financeiro em sua família. O que surge dos dados, é que o empreendedorismo não é um projeto individual, ao

contrário, é um projeto familiar.

Sobre a inscrição à modalidade de pessoa jurídica, podemos comprovar que as mesmas ocorreram de duas formas: Antônio entrou de forma coercitiva – era a única alternativa de conseguir o emprego – apresentando um ideal de profissão independente ambíguo; a entrada de João nessa modalidadetambém foi de maneira coercitiva – a PJ foi apresentada como exigência por parte da empresa – onde constatamos um ideal de profissão independente fraco; no caso do Paulo, ocorreram dois momentos de inscrição a essa modalidade – a primeira vez foi de forma coercitiva – porém, já nos outros contratos que se sucederam, todos foram de forma autônoma, onde foi possível perceber um ideal de profissão independente forte; com a Ana, a sua inscrição na modalidade de pessoa jurídica foi de forma autônoma, ficando evidenciado um ideal de profissão independente forte.

Com referência a um Ideal de Profissão Independente (IPI) é possível perceber que existe uma heterogenia entre os quatro: Ana apresenta esse IPI mais forte, por se ver como empreendedora, aderiu de forma autônoma à “pejotização”; Paulo foi levado a se tornar "PJ" por uma imposição da empresa em que trabalhava, mas depois acabou vendo vantagens, principalmente no que se refere à maneira de gerir os encargos como FGTS, INSS e hoje vê nessa modalidade e no empreendedorismo a melhor opção de trabalho, assim apresentando um IPI forte hoje em dia. Nos casos de Antônio e João há uma semelhança, pois os dois foram levados à “pejotização” por coerção das empresas. Tendo neste contrato a melhor opção quanto a ganhos monetários, Antônio nunca teve autonomia enquanto PJ, sempre cumpriu horários e se sentia como um trabalhador “normal” em regime de CLT; enquanto que João, mesmo tendo uma visão de empreendedor, concordou em se tornar um PJ, embora também se veja como um trabalhador “normal” em regime de CLTnão enxergando grandes vantagens na “pejotização”. Tudo isso nos leva a concluir que o IPI de ambos se apresenta fraco, os dois trabalharam como autônomos, mas preferiram por segurança ou por não terem tido melhor opção, se tornarem PJs.

Quanto ao grau em que esse Ideal de Profissão Independente é observado em cada um dos entrevistados, através de algumas frases de "síntese" durante as entrevistas: Ana, com relação à sua opção por uma modalidade de trabalho mais autônomaafirma: “**me vejo como empreendedora**”; Paulo, a sua preferência em se

tornar um empreendedor e as vantagens que enxerga na “pejotização” declara que: “**não utilizo o Estado**”; Antônio, apresenta uma forte inclinação em se tornar um trabalhador com emprego formal, vendo nessa modalidade mais vantagens das que encontrou enquanto PJ, declarou sobre a “pejotização”: “**fui obrigado, não tinha outra alternativa**”; João, mesmo tendo sido empresário e atualmente ter uma empresa de prestação de serviços e pleno conhecimento do enquadramento legal desta modalidade de contrato, encontrou nessa alternativa uma certa “estabilidade de emprego”, mas expressa que: “**me sinto como um empregado**”.

Fica explícito na nossa pesquisa e segundo Lahire (2004, p. 332), há existência de dissonâncias entre as disposições “a agir” das disposições “a crer”. Os trabalhadores PJs – atores – ao longo de suas trajetórias incorporaram – com maior ou menor força – crenças, porém essas nem sempre serão sistematicamente assimiladas às disposições de agir, ficando exemplificadas nos seguintes contextos:

Antônio apresentou desde cedo disposição a um trabalho formal, mas não possui os meios (materiais e/ ou disposicionais) para realizar (falta de emprego com CLT que possibilite uma renda almejada por ele) o que levou a se tornar um PJ;

João tinha o sonho de ter sua empresa de engenharia (disposição de IPI) e interiorizou seus ideais nessa empresa, porém não forjou hábitos (como ter gestão sobre seu empreendimento) a agir que lhe ajudassem atingir o seu ideal, o que pode ter levado a fechar sua empresa de engenharia;

Ana através da sua matriz socializadora teve suas crenças constituídas – por intermédio dos seus estudos, leitura, valores, ideais – sendo confirmadas com a sua experiência profissional, o que a levou a se tornar uma PJ;

Paulo tinha um sonho de profissional independente, porém essas disposições a crer (modelos, ideais, valores) foram por um período esquecidas (passou por uma situação de frustração temporária) ressurgindo como uma disposição contrária que lhe conduziu a forjar hábitos e assim, agir para atingir seu ideal, o que o levou a se tornar um PJ e ser um empreendedor.

Voltando à questão da matriz socializadora, podemos perceber a importância que elas exerceram sobre as trajetórias individuais dos entrevistados, que aparecem na constituição das disposições sociais, culturais, etc. Fatos estes evidenciados através do grupo familiar (pai, mãe, avós, tios, irmãos, primos) e extrafamiliar (escola, grupo de colegas, família dos amigos, instituições diversas) observados

através do gosto pela leitura da Ana; do valor de uma formação universitária para o João; da busca por se tornar um profissional independente do Paulo e do hábito de ler livros durante seu curso universitário de Antônio. É oportuno salientar que as matrizes de socialização familiar, na maioria das vezes, têm um papel importante na constituição das disposições fortes que serão transferíveis mais tarde a diferentes situações extrafamiliares.

No que diz respeito à inscrição na modalidade de “pejota” podemos concluir que é constituído na maioria das vezes, nos ambientes socializadores (família, amigos, escola, etc.). Também pode-se dizer que essa inscrição vai depender muito de como esse trabalhador se encontra (economicamente, profissionalmente). Se o trabalhador tem uma base econômica relativamente estável ele busca por essa inscrição de maneira autônoma e intensiva; porém, se o trabalhador estiver com dificuldades financeiras, desempregado, etc., ele será levado “coercitivamente” a aceitar a condição de “pejota”. Assim nos casos em que a adesão é de forma autônoma o IPI dos trabalhadores são fortes e quando são levados, por estarem desempregados, questões financeiras, etc., o IPI desses trabalhadores será fraco ou ambíguo (não existindo um desejo de se tornar independente, as circunstâncias do momento é que o conduziram a essa situação).

Com referência aos capitais através das análises das trajetórias individuais dos trabalhadores PJs é possível perceber que cada patrimônio individual de disposições, relativamente heterogêneo, dificulta que se reduza essa estrutura complexa a uma fórmula geradora de práticas, comportamentos, gostos, etc. De acordo com as trajetórias apresentadas não se pode dizer que o *habitus* dos entrevistados – com relação a um grande número de disposições - não estejam ligados às condições de existência da classe.

Na pesquisa que trazemos aqui, os capitais econômicos entre os “pejotas” são semelhantes, então não temos como chegar a uma conclusão definitiva sobre a influência desse fator.

Podemos concluir que os de diferentes capitais econômicos e culturais de partida não interferem de forma significativa nas trajetórias dos trabalhadores estudados, existindo outras disposições que são incorporadas e que agem de forma mais decisivas na constituição do ideal de profissão independente dos entrevistados.

Verifica-se certa relação entre o capital cultural, a situação de trabalho e o

ideal de profissão independente entre os entrevistados. O entrevistado com menor capital cultural que é o Antônio, possui baixa flexibilidade no trabalho e baixo ideal de profissão independente; Ana e Paulo com capitais culturais intermediários, apresentam maior flexibilidade e um ideal de profissional independente forte, ou seja, existe uma relação de capital cultural, situação de trabalho e IPI. O caso do João aparece em dissonância, porque ele possui um alto capital cultural e apresenta uma tendência diferente dos outros entrevistados, um trabalho que não é flexível e baixo ideal de profissão independente.

Há certa relação de influência do capital cultural sobre as situações de trabalho em relação à flexibilização e à autonomia na rotina de trabalho, bem como em relação a um ideal de profissão independente. Um dos entrevistados não se inclui nessa tendência, mas isso ocorre porque houve uma alteração a partir de uma ruptura na sua trajetória (fracasso na sua empresa), levando-o de uma situação de empreendedor à uma situação de PJ, com pouca flexibilidade e ideal de profissional independente fraco, apesar de ter capital cultural alto.

Não há conclusão neste trabalho com relação à influência do capital econômico sobre as trajetórias individuais já que existe uma heterogeneidade dos mesmos entre os trabalhadores.

Foram analisadas na seção final deste capítulo as matrizes socializadoras dos trabalhadores "pejotas", as rupturas de trajetória; a entrada no empreendedorismo, o grau do ideal de profissão independente, suas disposições para crer e para agir e a influência dos capitais culturais e econômicos de partida. Passamos a seguir para as considerações finais da dissertação.

Quadro sinóptico de trajetórias de empreendedores sob a modalidade de pessoa jurídicas segundo dimensões de análise

ENTREVISTADOS	Matriz socializadora	Capitais culturais e econômico	Entrada no empreendedorismo Ideal de Profissão Independente (IPI)	Disposições para crer e disposições para agir
Antônio	Classe média. Pais e avô autônomos.	Classe média. 3 imóveis próprios. 3º grau incompleto, com formação técnica. Leitura de gestão.	Por coerção apresenta um IPI ambíguo.	Crenças com dissonância a disposição a agir com sentimento de frustração.
João	Classe média alta. Avô autônomo. Irmãos autônomos. Pai escritor, advogado do Estado, mãe professora, família com formação superior, doutorado e PHD.	Formação em engenharia civil. Classe média.	Por coerção apresenta um IPI fraco.	Crenças em dissonância com a disposição a agir com sentimento de frustração.
Ana	Avó (mãe) incentivou a ser independente e à religião. Incentivo de tios à leitura. Irmão com mestrado. Avós classe média. Tios classe alta.	Formação superior. Hábito para leitura. Classe média. Casa própria.	Por autonomia apresenta um IPI forte.	Crença em consonância com a disposição a agir.
Paulo	Classe média. Pai e avós empreendedores autônomos. Pais dos amigos empreendedores autônomos. Mãe professora. Amigos classe média/alta	Formação superior. Curso MBA. Casa própria. Classe média.	Primeira entrada por coerção. Demais entradas forma autônoma. IPI forte.	Crenças inibidas no início. Ressurgimento de crenças mais tarde. Mudanças na disposição a agir.

Fonte: Elaboração da pesquisadora: Dados das entrevistas realizadas durante o período de janeiro a abril de 2017.

5 Considerações Finais

As transformações no mundo do trabalho, desde os anos setenta do século passado, com a reestruturação produtiva, ocasionaram significativas mudanças nas relações de trabalho fomentadas por sua vez, pelo novo padrão de acumulação do capital, bem como pela racionalização econômica promovida pelas empresas. Tais mudanças fizeram com que aumentasse a necessidade da flexibilização do mercado de trabalho que está ancorada principalmente na flexibilidade funcional e numérica da força de trabalho. A flexibilização trouxe por toda parte, alterações nas formas contratuais e o surgimento de novas modalidades de trabalho.

No Brasil não foi diferente. Com a implantação de novas políticas laborais que favorecem a terceirização; com novas modalidades como o Microempreendedor Individual e com a formalização dos contratos de prestação de serviços, através da abertura de empresas de Pessoa Jurídica (PJ), vem multiplicando acentuadamente a flexibilização do trabalho. A forma mencionada por último, muitas vezes, tem como pano de fundo a intenção de mascarar uma relação de trabalho de modelo “formal” de acordo com as regras da CLT, tornando-a aos “olhos da lei”, uma prestação de serviço e tendo como resultado a redução de impostos e encargos sociais. Vários autores, vinculados em geral à sociologia do trabalho, viram nessa prática uma precarização e informalização do trabalho, que se coaduna com a busca de muitos trabalhadores por novas alternativas para se manter atuantes economicamente e profissionalmente no mercado de trabalho.

Tais novas formas de contrato de trabalho vem sendo tratadas de acordo com a nossa legislação como formas “atípicas”, onde a chamada “pejotização” vem sendo ampliada entre os trabalhadores, estes muitas vezes levados coercitivamente à adesão desta modalidade.

Para analisar essa última modalidade de flexibilização laboral recorremos nesta dissertação à teoria disposicionalista, representada por Bourdieu e principalmente por Lahire. Este último autor faz uma continuação à teoria de Bourdieu ao realizar uma análise sociológica em escala individual, que serviu de guia teórico-metodológico para este trabalho. Lahire faz críticas a Bourdieu, na

maioria das vezes, dispensadas à teoria do hábitus, onde este autor através das generalizações presentes no seu modelo teórico, pressuporia a existência de transferência entre um sistema unificado de disposições para todos os contextos da ação. De todo modo, a constituição do agente ou ator social é muito próxima entre os dois autores, pois ele é concebido como um ser que se constitui através dos inúmeros processos de socialização, contraindo desta forma, um patrimônio de disposições que irá orientar as suas ações como um senso prático nos contextos de ação.

Para entender melhor a questão do empreendedorismo recorremos às pesquisas sociais no Brasil através dos trabalhos de Cinara Rosenfield e Marilis Almeida e ao conceito elaborado por Florence Weber de Ideal de Profissão Independente, que permite dessocializar aquele conceito.

Os trabalhos de Lahire apontam para uma sociologia em escala individual ressaltando a pessoa e as suas especificidades, com uma análise empírica minuciosa, sendo através dos processos de socialização que as disposições são incorporadas e nos contextos da ação que o passado é incorporado pelos atores sociais.

O objetivo geral desta dissertação foi de analisar as trajetórias individuais de trabalhadores de Pessoa Jurídica, verificando os sistemas de disposições por eles mobilizados e quanto eles acreditavam, utilizando a terminologia de Florence Weber de um Ideal de Profissional Independente, que podia se apresentar como forte ou fraco, ou mesmo ambíguo, em relação à essa modalidade de trabalho. Nossos objetivos específicos visavam, por sua vez, identificar as trajetórias escolares em relação ao grupo familiar; identificar a trajetória socioeconômica e as jornadas de trabalho atuais, os contratos de trabalho; a percepção dos trabalhadores com relação à pejotização; questões referentes à segurança social e à forma em como cada trabalhador aderiu à pejotização. Acreditamos tê-los alcançados neste trabalho.

Com referência às hipóteses que nortearam a pesquisa a partir das trajetórias profissionais dos trabalhadores sob a modalidade de pessoa jurídica, foi possível chegar às seguintes conclusões:

A respeito da hipótese principal é possível dizer que a maneira de entrada de cada trabalhador a essa modalidade (coercitiva ou autônoma) está relacionada ao

ideal de profissional independente e à sua situação de trabalho.

Nos casos onde a entrada se deu de forma coercitiva o ideal de profissão independente foi fraco e onde essa entrada foi de forma autônoma, o ideal tendeu a ser forte. Sobre a adesão coercitiva: os motivos que levaram a esse tipo de modalidade estão relacionados à falta de trabalho nos padrões "normais" e à necessidade de receber um salário fixo. Isso relacionado com situações de trabalho que não fugiam muito a um empregado assalariado nos padrões clássicos.

Já na entrada autônoma, os trabalhadores apresentaram maior autonomia na rotina de trabalho, gestão sobre os seus rendimentos, flexibilidade de horários, liberdade para escolher para quem trabalhar e um ideal de profissão independente mais forte.

No que confere ao desenvolvimento das hipóteses secundárias, as conclusões encontradas são as seguintes:

Sobre a rotina de trabalho e a relação de adesão à pejotização foi confirmado que os que aderiram de forma coercitiva têm uma rotina de trabalho com pouca flexibilidade, pois cumprem horários, obedecem à escala de férias das empresas e chegam a prestar serviços exclusivos para a empresa contratante. Assim, ambos apresentam uma rotina semelhante aos trabalhadores assalariados.

A adesão de forma autônoma no caso da entrevistada mulher, confirmou que a mesma prioriza a flexibilização de horários, férias, tendo total poder decisório sobre a sua rotina de trabalho.

Com referência a segunda hipótese secundária, que trata da adesão ao ideal de profissão independente, onde ocorreu a inscrição de forma autônoma à essa modalidade existe um ideal de profissão independente forte; no caso onde a primeira vez foi coercitiva (mas depois autônomas), o ideal de profissão independente também foi forte. Finalmente, onde a inscrição a essa modalidade foi de forma coercitiva (sem mudanças posteriores), o ideal de profissional independente foi fraco ou ambíguo.

A terceira hipótese secundária com relação à influência dos capitais culturais e econômicos e adesão ao ideal de profissional independente, a influência dos mesmos sobre a rotina dos trabalhadores, chegamos à seguinte conclusão: todos apresentam uma homogeneidade quanto aos capitais de origem econômica, não havendo uma conclusão nessa dissertação sobre a influência do capital econômico em suas trajetórias.

No que tange a última hipótese secundária, sobre a inscrição na pejotização estar associada às origens e trajetórias sociais incentivadoras ao trabalho autônomo, foi possível concluir que essa hipótese se confirma pelos seguintes pontos: a existência de trabalho autônomo dos pais, avós e irmãos; a existência da matriz de socialização familiar incentivando a se tornar independente; matriz de socialização escolar; influências extrafamiliares; as influências familiares e dos grupos sociais; mesmo que alguns dos entrevistados não acusem perceber algumas destas influências.

As matrizes socializadoras tiveram grande influência sobre os nossos entrevistados no que se refere às suas trajetórias e a constituição das disposições fortes e transferíveis, o que levou a confirmar as hipóteses de influência das origens sociais.

É importante salientar que o nosso trabalho encontrou resultados que confirmam outros estudos. Entre eles a presença de disposições que levam a uma modalidade de trabalhador empreendedor (auto empreendedor); bem como a adesão à pejotização é usada em alguns casos, como forma de mascarar a existência de uma relação de trabalho aos moldes tradicionais de subordinação.

O instrumental teórico de Lahire nos serviu para observar questões conceituais para além das hipóteses de partida, ou que se relacionam com elas tangencialmente. Com relação às rupturas presentes em suas trajetórias, todas de alguma forma, foram conduzindo para que as suas práticas profissionais fossem reafirmando as suas crenças. Em alguns casos essas crenças apareceram como frustração – busca por emprego formal, falta de meios para que o empreendimento desse certo – (crise disposicional); em outros, forjaram novos hábitos, assim como fortificaram crenças anteriores conferindo coerência entre as disposições a crer e a agir.

A existência de dissonâncias entre as disposições a agir e disposições a crer aparecem mais fortemente em alguns casos e em outros podem até aparecer de forma contrária ou consoantes. Isso pode ser estudado melhor em futuras pesquisas, incluindo até mais casos a serem pesquisados.

Podemos perceber finalmente, a existência de uma constelação de disposições, que vão sendo adquiridas e incorporadas durante as trajetórias individuais para chegar à modalidade de pessoa jurídica. Assim, criando socializações em forma de uma constelação. Elas vão se dar por treinamento ou

práticas diretas na família, na escola, entre pares, local de trabalho, onde os indivíduos vão se socializando construindo disposições através da participação nestes lugares e de forma contínua. Essas disposições também podem ser constituídas em lugares exclusivos, como o ambiente familiar (irmãos, avós, tios, pais, primos), de amigos, escolar, faculdade, clubes sociais, práticas esportivas e com seus professores.

É importante trazer para a conclusão final um achado que não fez parte de nossas hipóteses de partida, mas que surgiu durante a pesquisa: o que nos leva a pensar na sua existência sem generalizar. Diz respeito ao empreendimento de profissional independente ser um projeto familiar. Onde podemos nos arriscar em dizer que não existe PJ sem família. A família é o ponto vital para essa escolha, em que por exemplo, o fato de um dos cônjuges servir de base financeira, a partir de um emprego formal clássico estável, possibilita em vários casos, ao outro cônjuge enveredar-se pela pejotização com a segurança de um “mínimo” respaldo financeiro. Os indivíduos empreendedores não estão sozinhos, como sugere a literatura empresarial ou midiática, costumam estar em contextos familiares que lhes dão suporte.

Entendemos que existe uma complexidade no mundo do trabalho, especialmente no que diz respeito à “pejotização”. Isto nos faz refletir sobre os fatores que determinam que indivíduos (isolados) optem por um trabalho autônomo, tornando-se empreendedores como sendo a única solução encontrada para se manter no mercado de trabalho ou como uma busca por uma autonomia e gestão de si mesmo.

O PJ implica em um contexto familiar onde a sua trajetória é um fator determinante, explicado em alguns casos pelo desejo de um emprego estável e em outros, pelo desejo de se tornarem profissionais independentes. As trajetórias não são únicas e exitosas, são erráticas e dependem de um conjunto de disposições e da forma de entrada. Quanto maior for o seu poder de escolha, mais elas serão efetivamente flexíveis e acreditarão em um sonho; quanto maior for a coerção em sua entrada, menor será o sonho e a flexibilidade do seu trabalho e ao contrário do proclamado nas literaturas empresariais e midiáticas, mais se parecerá ao de um trabalhador clássico assalariado.

Referências

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e Subjetividade.** O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho** – Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Ed. Boitempo, 1999.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Coleção Mundo do Trabalho. Coordenação Ricardo Antunes. 3. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2000.

ATKINSON, J..**Flexibilidadedeempleo en los mercados internos y externos de trabajo.** In: FINKEL, Lucila. La organización social del trabajo. Madrid: Pirámide, 1994.

AZEVEDO, M.; TONELLI, M. **Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros:** RAM, VER. ADM. MACKENZIE, 15 (3). S.P., 2014 – ISSN. 1678-6971, p. 191-220.

BARBOSA, A; ORBEM, J. **“Pejotização”:** precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. Revista eletrônica do curso de direito da UFSM.v.10, n.2 / 2015 ISSN 1981-3694 (DOI): 10.5902/1981369420184

BAUER, M. **Qualidade, quantidade e interesses de conhecimento:** evitando confusões. In: In: _____.; GASKELL, G. (Org). Petrópolis, RJ. Vozes, 2014. p. 17-36.

BAUMGARTEN, M; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia.** 2. ed. rev. ampl. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011.

BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito do Trabalho e prescrição:** fundamentos e notas sobre imprescritibilidade. In: DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cínthia Machado de. (org.). Temas de Direito e Processo do Trabalho. Vol. 2. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013

BNDES. **Construção Naval no Brasil e no Mundo.** BNDES Informe de Infra-estrutura nº14. Área de Infra-estrutura /Gerência de Estudos Setoriais 3, out. 2013.

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

BOURDIEU, P. **Questões de sociologia.** Trad. JeniVaitzman, Rio de Janeiro. Marco Zero, 1983.

_____. **A Distinção.** Crítica social do Julgamento. Porto Alegre. Zouk, 2007.

_____. **Coisas Ditas.** São Paulo. Brasiliense, 2004.

_____. **O Poder Simbólico.** Rio de Janeiro. Bertrand Brasil, 2000.

_____. **As regras da arte: gênese e cultura do campo literário.** São Paulo. Schwarcz, 2005.

BRASIL. **Lei Complementar nº 128, de 19 de dezembro de 2008.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp128.htm> Acesso em: 14 jun. 2016.

CARVALHO, Diogo Sá, DOMINGUES, Marcelo Vinícius de la Rocha. **O polo naval de Rio Grande e os desafios urbanos para o desenvolvimento regional:** uma nova centralidade econômica emerge no Rio Grande do Sul. Pelotas: UFPEL, 2010.

CASTEL, R. **As armadilhas da exclusão.** In: BELFIORE-WANDERLEY, M.; BÓGUS, L. e YAZBEK, M.; Desigualdade e a questão social. (Org) – São Paulo: EDUC, 2000.

CASTRO, B. **A gestão Informal de Contratos Atípicos:** o caso dos PJs do setor de TI. In: ARAÚJO, A.; NUNES.J. (Org). Trabalho, Trajetórias e Identidades. São Paulo, Annablume, 2015. p. 57-71.

DORES, Priscila; LAGES, Elisa; LUCAS, PROCESSI. **A RETOMADA DA INDÚSTRIA NAVAL BRASILEIRA** Trabalho feito pelo BNDES. 2012.

Entrevista de Bernard Lahire:**Cronos**, Natal-RN, v. 10, n. 2, p. 165-177, jul./dez. 2009

ESTADÃO. **Indústria naval de Rio Grande, notícias.** Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/>> Acesso em: 6 de Novde 2013

FINKEL, L. **La Organizaciónsocial Del Trabajo.** Madrid: EdicionesPirámide,S.A., 1994.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel.** Ed. Boitempo; São Paulo, 1999.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna:** uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Ed. Loyola, 1993, 17º Ed.

HOLZMANN, L.; BAUMGARTEN, M. **Reestruturação produtiva.** In: _____. **Dicionário de trabalho e tecnologia.** 2. ed. rev. ampl. - Porto Alegre: Zouk, 2011.

KOVÁCS, I. **Empresa Flexível: problemas sociais do pós-taylorismo.** In: _____. **Globalizações:** novos rumos no mundo do trabalho. Florianópolis/Lisboa: Ed. da UFSC, 2001. p.43-66.

LAHIRE, B. **A cultura dos indivíduos**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

_____. **Reprodução ou prolongamentos críticos?** Educação e Sociedade, v. 23, n. 78, p. 37-55, 2002.

_____. **Patrimônios individuais de disposições: para uma sociologia à escala individual.**

_____. **Sociologia: problemas e práticas**, Lisboa, n. 49, p. 11-42, 2005. Disponível em: <<http://sociologiapp.iscte.pt/pdfs/49/517.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2015.

_____. **El trabajo sociológico de Pierre Bourdieu: deudas y críticas**. LAHIRE, B. (org). Buenos Aires, Argentina. Siglo XXI, 2005.

_____. **O Homem plural. Os determinantes da ação**. Petrópolis, Vozes, 2002.

_____. **O Singular Plural**. Caderno do Sociofilo, Rio de Janeiro (IESP-UERJ), 2013, v. 3 n. 4. Disponível em: <http://sociofilo.iesp.uerj.br/?page_id=503>. Acesso em: 09 mar. 2016

_____. **Reprodução ou prolongamentos críticos?** Educação & Sociedade, Campinas, v. 23, n. 78, p. 37-55, 2002. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v23n78/a04v2378.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2015.

_____. **Sucesso escolar nos meios populares: as razões do improvável**. São Paulo: Editora Ática, 1997.

_____. **Retratos sociológicos: disposições e variações individuais**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

LEITE, M. **Trabalho e Sociedade**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo. 2003.

LIMA, JR. MASSI, L. **Retratos sociológicos: uma metodologia de investigação para a pesquisa em educação**. Ciênc. Educ., Bauru, v. 21, n. 3, p. 559-574, 2015

LIMA, J.C. **A Terceirização e seus espaços: os territórios da precariedade – a experiência da indústria de confecções e calçados**: in _____. **Terceirização do Brasil**. ED. Annalume. São Paulo, SP. 2009. 69-84

MARTINS, L.; NASCIMENTO, A. **A Percepção do Controle por meio do Discurso da Flexibilidade pelos Trabalhadores: um estudo de caso no setor bancário**. In: III ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO. 2011. João Pessoa.PB:Engpr, 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnGPR/engpr_2011/2011_ENGPR353.pdf>. Acesso em: 10 de maio de 2015.

NOGUEIRA, C. **A abordagem de Bernard Lahire e suas Contribuições para a Sociologia da Educação** 36ª Reunião Nacional da ANPEd – 29 de setembro a 02 de outubro de 2013, Goiânia-GO1.

ORBEM, Juliani. **A construção Sociojurídica da Pejotização e o espírito do capitalismo.** 2015.194 f. Dissertação (mestrado em Sociologia) – Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas.

PETROBRAS. **Energia e tecnologia.** Publicações Técnicas. 2013. Disponível em: <<http://vdpf.petrobras.com.br/vdpf/index.jsp>> Acesso em: 12 nov. 2016.

PORTAL DO EMPREENDEDOR. **O QUE É?** Definição de Microempreendedor Individual – MEI. Disponível em:<<http://www.portaldoempreendedor.gov.br/mei-microempreendedor-individual>> Acesso em: 14 jun. 2016.

Portal marítimo. **Transpetro** eo **Promef.** Disponível em: <http://www.transpetro.com.br/pt_br/home.htm> Acesso em: 12 nov. 2011.

POUPART, J. **A entrevista de tipo qualitativo:** considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In: _____. et AL (Org.). Petrópolis, RJ, Vozes, 2010. P. 215-253.

PROMINP. **Programa de mobilização da indústria do petróleo e do gás no Brasil.** Disponível em: <<https://portal.prominp.com.br/prom/index.do>> Acesso em: 14 nov. 2016.

PRONATEC. **Cursos.** Disponível em: <<http://pronatec.mec.gov.br/>> Acesso em: 14 nov. 2012.

RAMALHO, J.R; RODRIGUES, I.J. **Trabalho Flexibilidade e terceirização: o caso da indústria automotiva:** In: _____. Terceirização do Brasil. ED. Annalume. São Paulo SP. 2009. 69-84

ROBERTT, P. **Trabalho e reestruturação produtiva:** entre lutas e negociações. Pelotas: Editora e Gráfica Universitária, 2009.

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

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

ROSENFIELD, C. L. (2015), “**AUTOEMPREENDEDORISMO Forma emergente de inserção social pelo trabalho**”Política & Trabalho – Revista de Ciências Sociais, (2015), vol. 30 n 89: 116-197.

SALERNO, M.S. **D máquina e o equilibrista:** inovações na indústria automobilística brasileira. Rio de Janeiro, PZT e TENZ, 1995.

SALERNO, M. S. **Da rotinização à flexibilização: ensaio sobre o pensamento crítico brasileiro de organização do trabalho.** Gestão &Produção, (2004). 11(1),

21-32.

SUPERVIELLE, M; QUINONES,M. Y. **La instalación de la flexibilidad en Uruguay.** Sociologias. Porto alegre. RS. Ano 2, nº 4 jul/dez 2000 p.20-65

TEIXEIRA, M; PELATIERI, P. **Terceirização e precarização do mercado de trabalho brasileiro.** In: _____. Terceirização do Brasil. Ed. Annalume. São Paulo-SP. 2009 19-29

THEODORO.M. **As características do mercado de trabalho e as origens da informalidade no Brasil.** In: _____. Desenvolvimento, subsistência e trabalho informal no Brasil.org.Orofino;Delgado;Theodoro; Sampaio;Valla. São Paulo. SP. 2004 EdCortez: Rio de Janeiro.

TONI, M. de. **Mutações do trabalho no Brasil:** abordagens interpretativistas. Ensaios FEE, (2006). 27(2), 437-470.

VALLES, M .**Técnicas cualitativas de investigación social.** Editorial Síntesis, Madrid, 1997.

WEBER, F. **Trabalho Fora do Trabalho:** Uma etnografia das percepções. Rio de Janeiro: Garamond, 2009.

APÊNDICE

Entrevistas do projeto de dissertação sob o título de: **Disposições socializadoras e ideal de profissão independente: um estudo de tejetórias individuais de “pejotas” na cidade de Pelotas – RS.**

Guia de entrevistas semi-estruturadas utilizado na pesquisa de campo:

- A) Em primeiro plano será realizada uma introdução sobre o tema dessa entrevista; deixando claro que toda informação dada preservará a identidade do “informante”; a seguir será explicado que a pesquisa tem finalidades científicas, que será utilizada para a dissertação do mestrado e será realizada com trabalhadores que tenham a sua inscrição ou empresa de Pessoa Jurídica, ou ainda, trabalhadores que trabalham sob esta modalidade de PJ, porém, ainda não tem a empresa legalizada.
- B) O segundo passo para que seja viabilizada as entrevistas de acordo com o método utilizado por Lahire é deixar claro, que é necessário que se repita essa entrevista – combinando já outra data - assim, verificando a disponibilidade de tempo, e boa vontade, de cada informante. Levando em conta que este método reduz um pouco a escolha dos pesquisados: não pode ser tão próximo, nem muito distante – relação- com o entrevistador; sempre visando para que possa ser construída uma confiança entre o entrevistador e o entrevistado, é imprescindível que haja no mínimo uma relação (ser apresentado por alguém).
- C) Por último, uma explicação de como será realizada essa entrevista, qual a sua finalidade; sempre deixando o entrevistado bem à vontade sem exercer uma coerção ou indução em suas respostas. Atentando para o fato que a especificidade necessária para a utilização deste método, consiste em que todos tem que ter como ponto comum a mesma modalidade de contrato de trabalho, mais especificamente,

todos tem que atuarem como “pejotas”.

D) O roteiro das entrevistas: segue abaixo o roteiro que será aplicado, ele deve seguir como guia, de acordo com o problema de pesquisa, hipóteses e objetivos desta pesquisa. Assim, serão levados em conta as disposições dos capitais por eles incorporados ao longo de suas trajetórias e se essas disposições foram transferidas de um contexto para o outro.

As “disposições” devem ser recorrentes:

B: Tema referente a sua família:

- 1) Grau de instrução do pai;
- 2) Grau de instrução da mãe;
- 3) Profissão do pai;
- 4) Profissão da mãe;
- 5) Pedir para que sejam relatados a história dos pais com relação aos dispositivos: sociais, econômicos e culturais;
- 6) Se tem irmãos: qual o grau de instrução deles;
- 7) Qual a profissão dos irmãos;
- 8) Qual o grau de instrução dos avós;
- 9) Qual profissão dos avós;
- 10) Entre os membros restantes da família, qual o menor e o maior grau de instrução, de qualificação profissional e posição sócio econômica;
- 11) Se for casado (ou vive com alguém), qual o grau de instrução;
- 12) Qual a profissão do cônjuge;
- 13) Qual a renda do cônjuge;
- 14) Qual o grau de instrução dos filhos;
- 15) Qual a profissão dos filhos;
- 16) Os filhos possuem alguma qualificação profissional, ou algum outro curso de especialização; se possui relatar qual e a forma de ingresso (público ou particular) e quem financiou (particular);
- 17) Entre os membros da família, tem algum ou alguns PJs;

C) Sobre a sua história pregressa:

- 1) Qual o seu primeiro emprego;
- 2) Teve algum emprego sem contrato de trabalho antes;
- 3) Se trabalhou com carteira assinada, quanto tempo;
- 4) Qual função exercia com carteira assinada;
- 5) O que achava do trabalho regido pela CLT;
- 6) Qual era a sua renda com contrato formal;
- 7) Quais vantagens atribui ao contrato de trabalho pela CLT;
- 8) Quais desvantagens atribui ao trabalho formal;

- 9) Mesmo com contrato formal, exercia alguma outra atividade profissional em outro horário;
- 10) O que levou a trabalhar como PJ;
- 11) Qual a forma de contrato atual;
- 12) Possui firma de Pessoa Jurídica; quanto tempo;
- 13) Como chegou ao contrato de PJ;
- 14) Quais vantagens em ser um PJ;
- 15) Quais são as desvantagens nessa modalidade de contrato;
- 16) Quantas horas trabalha por dia;
- 17) Presta serviço para quantas empresas;
- 18) Se trabalha apenas para uma empresa; como foi feito esse tipo de contrato;
- 19) Antes de ser um PJ, você já trabalhou em outra modalidade como a MEI, Sistema Simples ou outra modalidade de trabalho;
- 20) Como você vê as perdas como PJ das proteções e garantias asseguradas aos contratos sob CLT;

D) Disposições incorporadas ou transferidas através da trajetória:

- 1) Durante a sua infância e adolescência, qual profissão queria ser;
- 2) Essa escolha tinha alguma influência de alguém; quem;
- 3) Qual era a religião de seus pais;
- 4) Qual era a sua diversão preferida na infância e na adolescência;
- 5) Como eram as suas férias escolares;
- 6) Frequentava algum clube social até a sua adolescência;
- 7) Até a adolescência ia com que frequência ao cinema;
- 8) Quais eram seus programas culturais até a adolescência;
- 9) Praticava algum esporte ou tinha alguma outra habilidade (tocar instrumento, dança, etc.) até a adolescência, quais;
- 10) Até a adolescência tinha o costume da leitura; qual eram seus livros e autores preferidos; Quem influenciava nessa escolha;
- 11) Sua família tinha o hábito de ler; que tipo de leitura;
- 12) Quais eram os hobbies de seus familiares;
- 13) Como você via a condição sócio econômica de seus amigos na infância;
- 14) Como você via a sua condição sócio econômica em relação aos seus amigos, parentes, vizinhos e bairro em que morava;
- 15) E na adolescência, entre seus melhores amigos, qual era a condição sócio econômica e cultural deles;
- 16) Qual era a sua condição em relação aos mesmos fatores com seus amigos na adolescência;
- 17) Onde moravam na infância, descreva seu bairro e cidade;
- 18) Onde morava na adolescência, descreva seu bairro e cidade;
- 19) Durante a infância qual era a sua relação com seus avós;
- 20) E na adolescência quais as lembranças com seus avós;
- 21) A escola que frequentou na infância e adolescência era pública;
- 22) Seus pais influenciaram nas práticas esportivas, culturais e profissionais, durante a sua infância e adolescência;

E) Disposições incorporadas através dos capitais culturais, econômicos e sociais no momento presente:

- 1) A qual fator ou pessoa, você atribui a sua escolha profissional e a sua formação;
- 2) Hoje em dia você frequenta algum clube social; qual;
- 3) Qual é a frequência que vai ao cinema, ou assiste filmes ou séries pela tv, ou em outros meios de comunicação hoje em sua vida;
- 4) No momento atual quais são seus programas culturais (teatro, shows, etc.);
- 5) Qual sua relação hoje em dia com práticas esportivas, ou hobbies;
- 6) Como você descreve seu grupo de amigos economicamente;
- 7) Quais são seus programas favoritos que realiza com seus amigos;
- 8) Quais programas realiza junto com sua família;
- 9) Procura influenciar nas escolhas profissionais dos filhos;
- 10) Incentiva os filhos nos estudos;
- 11) Você tira férias com que frequência;
- 12) Como e onde são as suas férias;
- 13) Possui algum plano de saúde;
- 14) Como você está organizando a sua rotina de trabalho em relação a rotina de trabalho formal;
- 15) Onde você mora e como você vê seu bairro e cidade;
- 16) Se possui casa própria, ela foi adquirida antes ou depois de se tornar um PJ;
- 17) Sua opção em trabalhar como PJ, foi influenciada por quais fatores;
- 18) Como você vê o futuro profissional como PJ;
- 19) Qual a sua renda aproximada como PJ;
- 20) Sua escolha para esse tipo de contrato foi de forma autônoma, você escolheu, buscando uma maior autonomia e liberdade de trabalho e ganhos econômicos;
- 21) Você se sente mais motivado trabalhando como PJ profissionalmente;
- 22) Você se sente mais recompensado financeiramente como PJ;
- 23) Como você percebe essa identidade profissional;
- 24) Como PJ existe uma melhoria na forma de administração profissional;
- 25) Você se considera um autoempreendedor de si mesmo;

F) Contrato por indução, ou coerção de Pessoa Jurídica:

- 1) Se você foi induzido a realizar esse tipo de contrato, quais foram os fatores que foram decisivos para aceitar;
- 2) Sua rotina de trabalho mudou; quais mudanças são essas;
- 3) Você percebe nesse contrato mais autonomia em relação a horários, acordos salariais, férias;
- 4) Qual é a relação com o seu chefe;
- 5) Como é a relação com seus colegas de trabalhos;
- 6) Quem sabe que você trabalha como PJ na empresa;
- 7) De que maneira foi realizado o contrato de trabalho;
- 8) Como é feito o pagamento;
- 9) Se você pudesse escolher qual tipo de contrato você escolheria o do tipo formal, ou de PJ;
- 10) Você se percebe como um trabalhador autônomo;
- 11) Você se sente mais motivado profissionalmente agora;
- 12) Como você vê seu futuro profissional;

G) Disposições para quem já iniciou na relação de trabalho de maneira flexível:

(Essas perguntas serão acrescentadas, caso algum dos entrevistado tenha tido desde sempre uma forma flexível de contrato, ou seja, tenha optado por esse tipo de modalidade desde o início).

- 1) O que contribui para a sua escolha de contrato de trabalho de modo mais flexível;
- 2) Como você gerencia a sua profissão;
- 3) Quais vantagens você vê nessa modalidade de pejotização;
- 4) Você se considera um auto empreendedor;
- 5) Qual sua opinião sobre a PL 4230;
- 6) Como você vê as garantias asseguradas aos trabalhadores com contrato formal de trabalho;
- 7) Quais são seus planos em relação a aposentadoria;
- 8) Como gerencia as suas férias, término de contrato, impossibilidade de trabalhar causada por algum problema;

Perguntas do 2º, 3º e 4º encontro:

As perguntas realizadas nesses encontros seguiram um roteiro individual, de acordo com cada trajetória. Depois de analisadas as entrevistas transcritas acima, foi realizada uma análise das mesmas. Assim, verificou-se quais os pontos que ainda não estavam claros, qual questões necessitavam de um maior aprofundamento. A cada encontro, as entrevistas eram transcritas e analisadas.

Deste modo, cada entrevistado apresentou questões diferentes – pontos – que precisaram ser mais explorados.

Não foi realizado um roteiro escrito, pois essas questões encontram-se acima, só que no primeiro encontro alguns responderam de forma mais contida determinados temas, onde esses outros encontros foi realizado exatamente para isso, seguindo a metodologia de Lahire, repetimos com exaustão até alcançarmos os objetivos propostos.

