



ANGELA MARIA C. ARAÚJO  
JORDÃO HORTA NUNES

TRABALHO, TRAJETÓRIAS E IDENTIDADES

# TRABALHO, TRAJETÓRIAS E IDENTIDADES

## QUALIFICAÇÃO, DESLOCAMENTOS E CRISES

ANGELA MARIA C. ARAÚJO  
JORDÃO HORTA NUNES  
(organizadores)

Os artigos reunidos nesta coletânea trazem estudos de caso ou comparativos relacionados a trajetórias de trabalho e à construção de identidades pessoais e sociais em que a dimensão ocupacional ou profissional é preponderante, ainda que sempre associada a outros marcadores de identidade, como classificações de sexo, idade, raça e posição de classe.

Algumas dessas análises não dispensam a moldura objetiva de nível macro, da estrutura social e enfatizam o papel de instituições, como escolas, associações, sindicatos, partidos e até políticas públicas regulamentadas na construção dessas identidades.

Outras priorizam o nível da agência e seus elementos, como intenções, motivações, representações sociais que estão por trás de estratégias que, por sua vez, podem até se padronizar e serem reconhecidas como características de certas instituições ou coletivos como movimentos sociais ou organizações não governamentais.



ANNA BLUME  
TRABALHO



ANNA BLUME

XXIV, Casambi, 2003. Disponível em: [http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/eventos/transdisciplinar\\_mig\\_rossana.pdf](http://www.abep.nepo.unicamp.br/docs/eventos/transdisciplinar_mig_rossana.pdf). Acesso em: 22/04/2011.

NANAKI, Elisa. Movimento *Dekassegui*: a experiência migratória e identitária dos brasileiros descendentes de japoneses no Japão. In: SAKI, S. Tereza; REIS, Rossana Rocha. Cenas (orgs.) *Cenas do Brasil migrante*. São Paulo: Boitempo, pp. 243-274, 1999.

\_\_\_\_\_. *Dekasseguis: trabalhadores migrantes Nipo-Brasileiros no Japão*. Campinas: UNICAMP, Núcleo de Estudos de População, 2000.

WAKINAKA, Akira. *Women at work*. In: SAKO, Mari et al. (Org.). *Japanese labour and management in transition: diversity, flexibility and participation*. Londres e Nova Iorque: Routledge, 1997, pp. 45-76.

YAMAMOTO, Lucia E. *Desqualificação Profissional: Nikkeis brasileiras no Japão*. In: *Revista do Departamento de Geografia*, USP, São Paulo, n° 18, pp. 16-27, 2006.

## A GESTÃO INFORMAL DE CONTRATOS ATÍPICOS: O CASO DOS PJ'S DO SETOR DE TI<sup>14</sup>

BÁRBARA CASTRO<sup>15</sup>

### INTRODUÇÃO

Ao analisar a história da implementação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), John French (2001) afirmou que a distância entre a lei e o seu cumprimento levou os trabalhadores e trabalhadoras do Brasil a desenvolver uma consciência jurídica e de classe. A necessidade de conhecer a extensa legislação para poder cobrar sua efetividade teria sido um dos elementos responsáveis pela formação de uma cultura operária combativa. Como bem resumiu o historiador Fernando Teixeira da Silva ao resenhar a obra, “a legislação trabalhista não é um simples baile de máscaras ou um jogo definido de antemão por suas regras; ao contrário, os atores envolvidos jogam com as regras (ou apesar delas)” (SILVA, 2004, p. 262).

French (2001) escrevia em um momento em que uma série de mudanças haviam sido realizadas no texto da Lei, com a inserção de novas normas que implicaram na desregulamentação e flexibilização da CLT. Até a década de 1990, a CLT em sua versão única de contrato por tempo indeterminado era considerada o contrato legal padrão no universo das empresas privadas. De lá para cá, a série de mudanças implementadas não apenas modificou o padrão da CLT, com a inclusão dos contratos por

14 Este artigo é uma versão modificada e retrabalhada de “Os impactos do contrato PJ nas vidas profissional e privada dos profissionais de TI” apresentado no 36º Encontro Anual da Anpocs, no GT 36 – Trabalho, ação coletiva e identidades sociais. Agradeço ao Prof. Dr. Jordão Horta Nunes ao convite de publicá-lo nesta coletânea. Os dados e análises aqui apresentados são resultados de minha pesquisa de Doutorado em Ciências Sociais pela Unicamp, financiada pela Capes, com período sanduíche na *The Open University*, Milton Keynes, Reino Unido.

15 Professora do Departamento de Sociologia do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp. Contato: bacastro@gmail.com.

tempo determinado e em jornada parcial, por exemplo, como também autorizou<sup>16</sup> a proliferação dos chamados contratos atípicos (cooperados, PJ's, autônomos, estagiários, informais e pseudo-sócios, entre outros), que considerados ilegais pela legislação vigente, não oferecem acesso aos direitos trabalhistas e sociais garantidos pela CLT (KREIN, 2007).

O setor de Tecnologia da Informação (TI), que ganhou força no Brasil nesta mesma década de 1990 após a abertura dos mercados, concentra uma série desses contratos. Uma pesquisa sobre a flexibilização do trabalho nas empresas brasileiras de desenvolvimento de sistemas, uma das várias especializações do setor de TI, encontrou sete modalidades diferentes de vínculo trabalhista nas empresas investigadas, entre os quais, o PJ<sup>17</sup> era predominante: 36% da amostra (SALATTI, 2005). Em minha pesquisa de doutoramento, na qual reuni os dados que serão aqui apresentados, também pude encontrar esse padrão: dos 60 homens e mulheres entrevistados, 14 nunca haviam trabalhado com outro contrato que não fosse a CLT (23% da amostra) e 28 já haviam atuado ao menos uma vez como PJ (47% da amostra) (CASTRO, 2013).

Enquanto conduzia as entrevistas com os trabalhadores e trabalhadoras do setor de TI pude notar que a despeito de serem considerados como contratos ilegais de trabalho pela legislação trabalhista brasileira, havia uma série de regras e normas não institucionalizadas que eram seguidas pelas empresas quando contratavam um empregado(a) nas diferentes modalidades atípicas. Essas regras e normas, como veremos, nem sempre eram objeto de negociação, cabendo aos profissionais a elas submetidas articular estratégias pessoais para administrar seus contratos de trabalho e assegurar os direitos aos quais não possuíam acesso enquanto trabalhadores flexíveis.

Submeter-se a uma relação contratual atípica implicava, pois, no aprendizado de novas regras e normas de trabalho e na gestão individual dos contratos e direitos coletivos os quais tomavam como referência. Se French (2001) avaliou que a distância entre as normas e práticas da CLT resultou na criação de uma cultura operária combativa, não podemos dizer o mesmo sobre o aprendizado do uso de diferentes contratos no caso investigado – apesar de, em ambos os casos, eles jogarem com as regras estabelecidas.

Conforme já insinuado, os trabalhadores e trabalhadoras de TI entrevistados se auto-responsabilizavam por sua segurança jurídica e social. A prática de gestão individual dos contratos e dos direitos trabalhistas deveria ser feita individualmente,

16 Krein (2007) demonstrou que a maioria das alterações e inclusões de normas realizadas no texto da CLT na década de 1990 foram iniciativas da Presidência da República. Isso sinalizava ao empresário que existia um espaço político para pressionar por alterações ainda mais profundas no texto da Lei. Na análise do autor, a proliferação dos contratos atípicos é resultado tanto dessa equação quanto do contexto de crise econômica e elevados índices de desemprego. Ambos contribuíram para o declínio do poder sindical e permitiram ser socialmente aceitável a justificava de geração de empregos por contratos atípicos, amparada no argumento do pagamento de menos impostos.

17 PJ é a abreviatura de "Pessoa Jurídica", um mecanismo de fraude trabalhista caracterizado pela abertura de uma empresa em nome de um trabalhador que possui vínculo empregatício.

o que os levava a incorporar a ideia de que ser um trabalhador ou trabalhadora PJ, cooperado, informal etc. é ser um empreendedor de si mesmo. O trabalho de gerir o pagamento de impostos de pessoas jurídicas, e cooperativas, por exemplo, ou de estruturar poupanças e construir alianças e arranjos que garantissem o acesso desses homens e mulheres à aposentadoria, licenças saúde e maternidade, entre outros direitos, era interpretado por eles e elas como vantajoso porque enquanto trabalhadores em relações contratuais atípicas afirmavam que conseguiam ganhar mais mensalmente do que sendo CLT.

Os profissionais entrevistados, de maneira geral, concordavam com o discurso presente no meio empresarial de que diminuir a taxa de impostos sob a CLT é benéfica para ambos os lados: patrão e empregado. Os homens e mulheres afirmavam que perdiam muito dinheiro sendo CLT, pois os cerca de 30% de impostos descontados mensalmente de seus salários brutos diminuía consideravelmente seus ganhos no presente. Em relações contratuais atípicas, argumentavam, eles podiam decidir no que investir sua remuneração mensal, administrando-a de modo a assegurar não apenas o custeio de suas despesas presentes, mas também futuras. Como veremos, os profissionais entrevistados acabavam por emular os direitos contidos na CLT ao criar seus sistemas próprios de gerenciamento dos rendimentos obtidos por meio do trabalho. O discurso de que esse modo de autogestão individual dos direitos era eficiente, no entanto, nem sempre encontrava eco na realidade.

Este artigo elenca, por meio das histórias contadas por Andreia, Henrique e Gustavo<sup>18</sup>, as normas e regras não institucionalizadas que regem o contrato atípico mais comum às empresas do setor de TI, o PJ. Pretende-se apresentar a multiplicidade de formas que ele assume e as consequências que isso possui para as trajetórias pessoais e profissionais dos homens e mulheres entrevistados.

Ao mesmo tempo, pretende-se mostrar como a agência reivindicada pelos entrevistados e entrevistadas na negociação dessas normas e regras e na gestão de seus contratos e direitos de trabalho esbarra não apenas na evidente assimetria de poder presente na relação capital e trabalho, mas também em limitações impostas por suas trajetórias individuais e profissionais e, em especial, pelo viés de gênero que pode ser observado em relações de trabalho flexíveis. O conflito latente entre a gestão individual e coletiva dos direitos trabalhistas emerge justamente nessas confluências: a limitação estrutural de classe ocultada pelo discurso da auto responsabilidade na gestão de direitos trabalhistas e sociais é revelada pelas trajetórias biográficas e pelos marcadores sociais da diferença. É neste ponto que o discurso da autogestão dos direitos trabalhistas, assegurado pelo espírito empreendedor de cada um, passa a ser problematizado por esses homens e mulheres.

A intenção deste texto é propor uma reflexão sobre os limites da agência presente nos discurso dos profissionais entrevistados, mostrando, ao mesmo tempo, as

18 Nomes fictícios para preservar a identidade dos profissionais entrevistados.

diversas alianças, jogos e articulações por eles e elas realizados de modo a extrair o que de melhor podem de seus vínculos trabalhistas. Também se pretende problematizar as vantagens elencadas pelos entrevistados e entrevistadas do vínculo PJ sobre o CLT, mostrando, por meio de suas histórias, os momentos de suas trajetórias pessoais e profissionais em que o modelo de gestão individual do trabalho mostra-se insuficiente para assegurar os direitos coletivos que são tomados como referência para autogerir sua remuneração de modo a terem acesso a direitos trabalhistas e sociais.

Os dados presentes neste texto são fruto da pesquisa qualitativa realizada para minha pesquisa de Doutorado que tinha por objetivo investigar a relação entre gênero e trabalho flexível no setor de TI. A necessidade de ter acesso à maior diversidade possível de situações de emprego e trabalho, para mostrar a dimensão do fenômeno dos contratos atípicos e da flexibilidade, me levou a entrevistar empregados e empregadas de diferentes empresas privadas, de diferentes tamanhos e atividades-fim.

Pode-se argumentar que estou deixando de lado, com isso, importantes instrumentos de análise, como a cultura empresarial, a organização do trabalho e a política empresarial e de recursos humanos. Todos esses elementos têm sido essenciais para a pesquisa sociológica e informam uma metodologia consolidada de análise. Estou longe de desprezar a riqueza que este método traz à nossa disciplina. Apenas defendo que, no caso específico da pesquisa que deu origem a este texto, ele não se configura como a melhor estratégia de investigação.

Nesse sentido, me vali da estratégia conhecida como *snowball*, em que os entrevistados e entrevistadas se valiam de suas redes sociais para indicar colegas da área, de diferentes cargos, sexo e idade, para participar da pesquisa. Compreendendo o gênero como uma categoria relacional, isto é, em que o significado de ser homem ou mulher em nossa sociedade é uma construção social, histórica e cultural contínua, realizei entrevistas semi-estruturadas com 30 homens e 30 mulheres nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP) entre janeiro de 2011 e março de 2012. É dessas entrevistas que extraio os dados apresentados neste texto, sendo as três histórias escolhidas para ilustrar os padrões do PJ e a maneira como homens e mulheres o gerem individualmente, representativas de elementos que se repetiram nas narrativas dos profissionais entrevistados.

### **PADRÕES DE PJ E GESTÕES INDIVIDUAIS DE DIREITOS TRABALHISTAS E SOCIAIS**

O primeiro passo a ser dado quando uma pessoa é contratada como PJ é abrir uma empresa. Esse processo leva em média 6 meses - transcorridos entre a preparação de documentação, e os registros na Junta Comercial, nas Receitas Federal e Estadual e na Prefeitura Municipal -, e custa algum dinheiro, empenhado nas diferentes taxas referentes aos diferentes registros. A maior parte dos entrevistados e en-

trevistadas contou com um profissional para enfrentar esses procedimentos, o mesmo que seguiria cuidando da parte administrativa da empresa, controlando o pagamento de impostos e a declaração nas Receitas. Esse profissional, o contador, possui uma relação contratual com o dono da empresa e recebe uma remuneração mensal para cumprir suas funções.

A grande maioria dos PJ's entrevistados declarou ter aberto uma microempresa individual no Sistema Simples (Sistema Integrado de Pagamentos de Impostos e Contribuições das Microempresas e Empresas de Pequeno Porte<sup>19</sup>), criado pela Lei nº 9.317 de 1996, no governo FHC, e continuada pelo governo Lula, sob o nome de Super Simples. O sistema visava estimular o empreendedorismo simplificando o recolhimento de tributos e facilitando a abertura de micro e pequenas empresas. Nesse modelo, paga-se em média 6%<sup>20</sup> de impostos sobre o total da nota emitida para as empresas. Ou seja, paga-se cerca de 6% de impostos sobre o valor total da remuneração combinada.

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.

Do lado dos trabalhadores, por exemplo, nem sempre que uma pessoa é contratada como PJ, ela já possui uma empresa aberta ou tem a intenção de fazê-lo. Em alguns dos casos ouvidos nas entrevistas, a empresa que realizou a proposta de trabalho se comprometeu a arcar com os custos dessa despesa inicial. Mas como a maioria das empresas que propõem o PJ como contrato de trabalho não cobre os custos da abertura da empresa de seus funcionários, alguns dos entrevistados disseram optar por não abri-la – quando o departamento financeiro de seus contratantes assim o permitia. Para receber, realizavam um contorcionismo tributário, comprando notas fiscais de outras empresas no valor da remuneração combinada com o contratante de maneira que pudessem receber seus 'salários'.

A mesma prática também ocorre sob o registro da espera pela abertura efetiva do PJ. Enquanto aguardavam o momento em que eles próprios emitiriam suas notas fiscais pelos serviços prestados, compravam notas fiscais de amigos, parentes ou até mesmo de empresas especializadas em venda de notas. Vale ressaltar que nenhuma dessas práticas é considerada legal pelo sistema tributário brasileiro, mas são bastante comuns e estrategicamente usadas para burlar os custos com o contador e com a abertura da empresa.

19 Considera-se ME a empresa com receita bruta anual igual ou inferior à R\$120.000,00 e EPP a empresa com renda bruta anual superior a R\$ 120.000,00 ou igual ou inferior à R\$1.200.000,00.

20 A alíquota de impostos pagos por empresas no Simples varia conforme a área de atuação da empresa e da receita bruta anual. Na área de serviços, há três tabelas diferentes, com impostos que variam de 4,5% a 22,90%. Fonte: <http://www.receita.fazenda.gov.br/pessoajuridica/dipj/2004/pergresp2004/pr110a202.htm>, Acesso em: 02/04/2012.

Do lado das empresas, constroem-se estratégias para proteção contra processos trabalhistas. Muitos dos entrevistados relataram que há uma nova exigência em voga para que os empregados passem a abrir empresas em sociedade, isto é, no modelo LTDA. Como não se trata efetivamente de uma sociedade, muitos profissionais usam sócios laranjas na abertura dessas empresas, incluindo cônjuges ou familiares como sócios apenas para atender às exigências da empresa contratante. Gustavo, um coordenador de produtos de 29 anos, dá o seu depoimento sobre essa nova tendência em contratos de tipo PJ:

“O nosso aqui, a maioria exige LTDA – limitada. Por quê? Porque, vamos supor, se eu coloco eles ‘no pau’ falando que eles têm um vínculo empregatício, eles falam ‘bem, como é que eu vou estabelecer um vínculo empregatício com a empresa que tem LTDA e eu também sou?’. Entendeu? Porque se você é um simples ou um ME, teoricamente você é inferior... Isso é... Não sei se funciona na hora de fazer processo mesmo. Mas é uma exigência. Você acaba pagando muito imposto, esse é o problema.” (Gustavo, 8 de outubro de 2011).

O entrevistado faz uma distinção entre micro empresa, empresa registrada no sistema simples e empresa limitada. Essa diferença, no entanto, não é organizada da maneira que ele coloca. A micro empresa leva esse nome pelo tamanho de sua receita bruta anual (que, como vimos, deve ser igual ou inferior à R\$120.000,00), pelo número de funcionários, volume de negócios etc. Essa micro empresa pode ser registrada no sistema simples, se o micro empresário desejar e puder desfrutar de seus benefícios, e pode ser individual, por cotas, de responsabilidade limitada, sociedade anônima, cooperativa etc. O que Gustavo conta é que para evitar a associação imediata entre microempresários individuais e PJ's, as empresas contratantes exigem que se abra uma empresa limitada, o que, aos olhos da secretaria da fazenda, é menos suspeito de se vincular a uma relação de fraude trabalhista.

Essa fraude, aliás, tem suas regras próprias. Cada empresa estipula um teto salarial para diferenciar os pagamentos PJ e CLT. “Todas as empresas baseiam mais ou menos assim. Quando o cara ganha mais, quando o cargo é maior de R\$5.000,00, é muito provável que seja PJ. Na nossa empresa aqui o teto é de R\$3.000,00” (Gustavo, 8 de outubro de 2011).

Como se não bastasse a existência dos PJ's, sendo eles microempreendedores individuais ou sociedades limitadas, há empresas que oferecem outro sistema: o PJ Flex. Nele, o trabalhador ou trabalhadora recebe parte do valor combinado pelo seu trabalho em contraprestação da nota fiscal de sua empresa, parte como o que se convencionou chamar em ‘auxílio’ ou ‘benefícios’. Isso significa que o indivíduo precisará coletar todas as notas fiscais referentes aos seus custos de alimentação,

transporte, moradia, educação, saúde etc. e entregá-las à empresa para receber o valor gasto nesses itens. É quase como se fossem obrigados a gastar determinada quantia de dinheiro ao mês para poderem ser ressarcidos.

“Então, PJ... É aquilo que eu falei, eles tentam diferenciar as suas oportunidades no mercado para poder pegar os melhores profissionais. As empresas fazem um layout de PJ com salário um pouco mais alto do que o CLT e oferecem. Tradicionalmente, o que eles oferecem que são diferenciais são férias de 15 dias remuneradas. Tem empresa que está oferecendo convênio médico. Está oferecendo também auxílio – eles chamam de auxílio, o que você tem que fazer, vamos supor: a gente está tomando café aqui, vai vir uma nota fiscal. Eles pedem a nota fiscal e eles entram como... Você não é um PJ, uma Pessoa Jurídica? Eles colocam como despesa. Ai, vamos supor, vamos combinar um salário. O seu salário é R\$10.000,00, mas eu vou te dar R\$5.000,00. O resto eles dão em ajuda de custo. O que é essa ajuda de custo? Toda nota fiscal que você vê na frente, você obtém. Quando aquilo juntar R\$5.000,00... Ai, o que acontece, eles tentam falar que ele fizeram pagamentos para aquele CNPJ como... Sei lá, deve ter uma forma legal lá de explicar, não é auxílio de custo, com certeza. Isso é para o funcionário, mas para a lei deve ter outro nome. Eles colocam isso como benefício, aí você tem que juntar as notas e entregar” (Gustavo, 8 de outubro de 2011).

Esse sistema, que chamei de PJ Flex, é conhecido como ‘meia nota’ por se contrapor ao sistema de ‘nota cheia’, no qual o funcionário emite nota fiscal equivalente ao salário acordado – modelo que também é conhecido como PJ Full. Gustavo se refere a ele como um diferencial porque é mais uma maneira encontrada pela empresa de pagar menos impostos e mais um argumento retórico utilizado para tornar essa relação de trabalho supostamente benéfica ao trabalhador, posto que ele também passará a pagar menos imposto sobre o total da remuneração combinada.

Além da estratégia da compra de nota para driblar a abertura da empresa, da exigência da abertura de empresa simples limitada em detrimento da simples individual e da flexibilização do PJ por meio do pagamento em contraprestação de notas fiscais de gastos corriqueiros, podemos extrair do excerto da entrevista que as empresas adotam a cessão de alguns direitos trabalhistas como benefícios no momento da realização da contratação. A concessão de férias (de período geralmente inferior a 30 dias), remuneradas ou não, a oferta de planos de saúde privados e de vale refeição apareceram nas entrevistas realizadas como os principais atrativos oferecidos pelas

empresas no momento da contratação como PJ. O que as empresas e os trabalhadores chamavam de benefícios acabavam por criar nesses profissionais uma ideia de que atuavam em condições muito próximas às daqueles que atuavam como CLT, mas com uma vantagem: pagando menos impostos. Como veremos nas histórias profissionais de Andreia e Henrique, essa suposta vantagem encontrava barreiras alicerçadas pelo gênero, limites corporais e ideias sobre o envelhecimento.

Gustavo, assim como outros profissionais de TI, explicavam sobre essas relações de trabalho e modelo fraudulentos de contratação sem fazer muito esforço para se lembrar dessas práticas. Podem não ter vivenciado esta ou aquela situação, mas conhecem colegas que já trabalharam dessa ou daquela maneira - ou já contrataram pessoas para trabalhar nesses sistemas. O domínio e o conhecimento de regras não institucionalizadas, mas prescritas, é indicativo do quanto a contratação via PJ é frequente no setor. Do mesmo modo, poderíamos dizer que muito do cotidiano desses homens e mulheres é dominado por um empenho em compreender as relações contratuais às quais estão submetidos. Sendo uma escolha ativa ou não, esses profissionais possuem um extensivo conhecimento tácito sobre as regras informais que regulam suas vidas profissionais. E é por meio desse conhecimento que, algumas vezes, acreditam obter vantagens sobre essas regras.

### ○ PARADOXO DO TEMPO E O CONFLITO DE GÊNERO

“Quando mudou a direção, eu me desentendi com o diretor. A primeira medida dele foi querer baixar o meu salário e eu falei ‘Não, não vai baixar meu salário’. Na verdade, claro, ele não falou ‘vou cortar o seu salário’. Ele falou de contratação, falou ‘não tem muita alternativa, agora ou vocês vão ser contratados ou vocês precisam mudar de consultoria e de qualquer forma vocês vão perder’. Aí eu não aceitei, porque a proposta CLT era muito ruim e para mudar de consultoria eu também não queria, porque eu sempre fui muito satisfeita com a minha. A minha me dava benefícios e a que ele queria que a gente fosse não tinha nenhum. Aí eu resolvi sair” (Andreia, 24 de agosto de 2011).

Este excerto foi retirado da entrevista realizada com Andreia, uma mulher de 35 anos que é PJ e coordenadora de TI em uma consultoria localizada na zona sul da São Paulo. Por meio de seu relato, tomamos conhecimento de conflitos e modos de organização do trabalho bastante comuns ao setor de TI: a negociação de contratos de trabalho e a terceirização via consultoria.

As consultorias são, em sua maioria, empresas de pequeno e médio porte especializadas em prestar serviços de TI para empresas que não tenham a tecnologia

da informação como atividade-fim. Um banco, por exemplo, é uma empresa cuja atividade principal não é a venda ou produção de produtos tecnológicos e informacionais. No entanto, o seu funcionamento depende fundamentalmente da existência de softwares diversos, que suportem a quantidade de informação contida nos bancos de dados de sua carteira de clientes. O acesso de gerentes e clientes aos dados bancários é efetivada por meio de sistemas desenvolvidos por profissionais de TI. E esses profissionais, se não são contratados diretamente pelo banco, vêm de alguma consultoria, que desenha o sistema desejado, o desenvolve, o coloca em produção e, ainda, oferece treinamento aos funcionários do banco e a manutenção do sistema.

Andreia, por exemplo, trabalhou durante um ano em um banco, mas decidiu “ir para outro cliente” porque não gostava do trabalho que realizava lá. Essa mudança de clientes pode acontecer de maneira espontânea, como foi o caso de Andreia, mas depende principalmente do contrato que é estabelecido entre a empresa contratante e a consultoria. Para continuarmos no mesmo exemplo, se este banco fechar um contrato de cinco anos com a consultoria da entrevistada e ela for alocada nesse projeto, ficará nele até sua finalização ou até que a parte que lhe caiba no desenvolvimento desse projeto tenha fim.

O que acontece com muita frequência nos chamados “clientes grandes” é que esses contratos são constantemente renovados para a atualização da tecnologia empregada no desenvolvimento do software. As inovações de linguagens de programação são constantes e permitem novos desdobramentos de negócios para as empresas. Por isso, o também constante investimento em atualizações. O exemplo mais marcante disso, atualmente, é o desenvolvimento de aplicativos para smartphones que integram os celulares dos clientes (ou potenciais clientes) aos serviços oferecidos pela empresa. No caso do banco, uma das tecnologias mais recentes implica na leitura do código de barras das contas a serem pagas pela câmera fotográfica do aparelho celular que, conectado ao sistema de pagamentos do banco, desenvolvido especialmente com uma tecnologia que o integra às câmeras fotográficas, permite o pagamento imediato da conta em questão.

Foi mais ou menos isso o que aconteceu com Andreia. Ainda contratada pela mesma consultoria que a enviara ao banco, pediu para mudar de projeto e foi parar em uma empresa de turismo. Lá, ficou durante sete anos consecutivos, desenvolvendo o sistema e testando as mudanças com seus usuários finais. Foi nesse momento que aconteceu o conflito narrado no excerto acima. A mudança de chefia na consultoria veio seguida de uma série de medidas, entre as quais fazer com que todos os empregados envolvidos no projeto dessa empresa de turismo assinassem a carteira de trabalho. A reação indignada de Andreia se deveu a um único fator: a proposta da consultoria era a de manter o mesmo valor salarial que pagavam aos funcionários que eram PJ, aos que se tornariam CLT. Para ela, isso implicava em uma perda de dinheiro: “O salário é maior [em PJ]. E minha empresa é simples, então o imposto

é muito baixo comparado aos 27% que se paga como CLT” (Andreia, 24 de agosto de 2011).

Seu pedido de demissão também tem relação com a alternativa oferecida pelo chefe: assinar carteira ou mudar de consultoria. O que estava em jogo, aqui, revela outra prática comum ao sistema de consultorias: os benefícios negociados e recebidos por seus funcionários dependem muito dos contratos que as consultorias fecham com seus clientes. No caso da Andreia, esse cliente garantia os benefícios que ela havia assegurado no momento de sua contratação: convênio médico, vale-refeição e férias de 10 dias; mas o seu novo cliente não assegurava as mesmas garantias.

Andreia pediu demissão e foi contratada por outra consultoria dias depois, mas continuou trabalhando com o mesmo tipo de contrato com o qual sempre atuou: o PJ. Questionada sobre como avaliava a forma de contratação, respondeu que se dar bem ou não com o PJ dependia de uma característica pessoal do indivíduo: a capacidade de organização e de disciplina financeira.

“Eu gosto de ser PJ porque eu sou organizada. Então, eu sempre fiz o meu seguro. Tinha uma época, inclusive, que eu tinha contas separadas para cada coisa, eu fazia como se fosse um fundo de garantia, um fundo de férias e um fundo de previdência. Só que recentemente eu comprei apartamento, aí eu tirei tudo. Agora eu estou totalmente descoberta, mas a partir do mês que vem eu já vou voltar a fazer essa minha organização. Eu sempre fiz, porque você sabe, se eu sair hoje, por exemplo, da empresa “X”, eu não recebo nada, é só o salário proporcional do mês. Então, sempre tive preocupação de guardar, eu sempre guardei” (Andreia, 24 de agosto de 2011).

A avaliação feita por Andreia no momento da sua demissão, assim como o entendimento que ela possui sobre o contrato do tipo PJ guarda um paradoxo que vai se repetir em muitas outras trajetórias de profissionais de TI: o das diferentes maneiras de refletir sobre os tempos presente e futuro e suas relações com o gênero e as etapas da vida. Andreia, apesar de fazer uma poupança para eventuais problemas futuros, avaliou o contrato de trabalho pelo quanto ganharia mais no presente. A segurança oferecida pelos direitos trabalhistas, ela assegura por uma característica sua, individual: a organização. No entanto, quando ela projeta o seu futuro que, em seu caso específico, vem articulado com uma questão específica de gênero, o PJ aparece como uma ameaça e a CLT, a garantia coletiva dos direitos, como um alento:

“Todas as propostas CLT que eu recebi, nenhuma chegava perto do que eu ganho. Anualmente, chegava mais ou menos, porque aí você calcula o 13º, as férias e tudo o mais. Se você

conseguir se planejar para ganhar menos por mês e esperar até o fim do ano quando tem o 13º e eventualmente algum bônus, meio que equilibra, mas nenhum chegou a ser o que eu ganho. Por isso que para mim é muito difícil aceitar. Só que tem a preocupação de toda mulher: e se eu engravidar? Eu não tenho licença maternidade, né? Embora... Eu não quero ser mãe, mas em uma época em que eu fui casada eu cheguei a pensar em ser CLT caso eu resolvesse ser mãe, para eu ter essa... Porque o mais difícil é você... Seis meses, você tem que ter muito dinheiro guardado para se manter por tanto tempo. Acho que a minha maior preocupação hoje é essa, hoje eu já quero ser CLT sim. Primeiro, porque eu quero ter férias, estou cansada de tirar só 10 dias quando dá para tirar. E por essa... E por isso, se eu resolver ser mãe, eu tenho a licença. É coisa que como PJ não tem.” (Andreia, 24 de agosto de 2011).

A maternidade aparece como uma preocupação para Andreia por se apresentar como uma situação limite dentro de sua estratégia pessoal de gestão de direitos trabalhistas e sociais. O contrato de tipo PJ não assegura a licença maternidade e essa insegurança a leva a se questionar sobre as vantagens que ela via nesse contrato atípico. Quando reflete sobre essa condição específica de trabalho que pode ser vivida por ela e por outras mulheres é que Andreia se questiona sobre os limites de sua agência em gerir os direitos trabalhistas que tem como referência pela CLT. Ao final da entrevista ela declarava querer ser CLT para ter a segurança necessária caso viesse a se tornar mãe.

### JORNADAS KAROSHI E OS SISTEMAS DE HORAS FECHADA E ABERTA

“(…) Foi a primeira vez na minha vida que eu comecei a ganhar pela quantidade de trabalho que eu fazia, em horas, em esforço. E foi desumano. Extremamente desumano. Eu trabalhei mais de trezentas horas em um mês!” (Henrique, 22 de novembro de 2011).

Henrique, um programador de 29 anos, declarou ter descoberto que podia negociar os termos de seu contrato de trabalho quando, no início da década de 2000, era o único entre seus amigos e familiares que conseguia facilmente uma colocação no mercado de trabalho. Mesmo sem curso técnico ou superior, ele já possuía experiência suficiente na área de desenvolvimento web para ser considerado um especialista e, por isso, era bastante procurado. Após ter trabalhado como CLT, cooperado e até de maneira informal, passou a investir na relação de trabalho PJ porque,

acredita, essa modalidade lhe possibilitava negociar um valor-hora de trabalho mais interessante.

O relato acima traduz justamente essa procura de Henrique por uma maior valorização de sua força de trabalho. Ele queria “fechar o mês” ganhando mais do que já havia ganhado anteriormente. Para tanto, resolveu combinar com a empresa que o contratara, um contrato de trabalho que lhe pagava pelo total de horas trabalhadas. Um sistema que ele e outros entrevistados nomearam de “hora aberta”.

Foi então que ele passou três meses de sua vida trabalhando cerca de 300 horas/mês, o que significa, na prática, uma jornada semanal de 75 horas, um número que ultrapassa em 15 horas a linha crítica da morte por excesso de trabalho, bastante conhecida no Japão como *karôchi*. Foram apenas três meses porque, como ele mesmo declarou, “não aguentei muito tempo. Virei diversas noites, trabalhei diversos finais de semana...” (Henrique, 22 de novembro de 2011).

Assim como Henrique, muitos outros entrevistados e entrevistadas afirmaram ter jornadas de trabalho que ultrapassavam o teto estabelecido pela Lei: 44h semanais. A obrigatoriedade de concessão de um intervalo entre jornadas de no mínimo de 11 horas (art. 66 da CLT) e de repouso semanal remunerado, de no mínimo 24 horas consecutivas (art. 67 da CLT) também eram, por muitas vezes, desconsideradas.

Entre as narrativas dos entrevistados e entrevistadas podemos notar que há, assim como Saito (2009) diz haver no Japão, uma banalização das jornadas prolongadas de trabalho. E aqui, assim como lá, também há uma naturalização da realização de horas-extras não remuneradas. Henrique conta que assim que saiu dessa empresa, entrou em outra com regime de horas fechado, ou seja, ele fechou um contrato de 44 horas semanais por um valor fixo de remuneração. No entanto, de nada adiantou. “Trabalhei duzentas e quarenta pra duzentas e sessenta horas em contrato fechado de cento e sessenta e oito [valor-hora]. Logo, houve exploração!” (Henrique, 22 de novembro de 2011).

O conhecimento tácito que circula entre os profissionais de TI, em especial os que trabalham com desenvolvimento ou gerenciamento de projetos, é que sempre haverá um período em que trabalharão virando noites e emendando finais de semana e feriados. Segundo eles, isso ocorre pelo menos a cada três meses, tempo médio em que os projetos são fechados. O problema principal, segundo eles, é que para conquistar clientes, as empresas oferecerem prazos bastante curtos para a entrega dos produtos encomendados. Não há, no entanto, pessoas suficientes na equipe para dar conta de tanto trabalho. E, no final, atravessam noites para concluir o produto sem estourar o prazo.

Esse estilo de vida causa uma série de problemas a esses profissionais. No caso de Henrique, sua vida pessoal, como ele mesmo diz, foi completamente ignorada. O desenvolvedor de web chegou a ficar um ano e meio afastado do trabalho por depressão e conta que no emprego atual já faltou algumas vezes após o fechamento de um projeto por exaustão:

“Nesses últimos dois meses, houve muita fadiga, a gente virou várias noites... Como funciona? Como a gente tem um valor fechado, e a gente não tem lançamento de horas, a gente [faz um gesto] levanta a mão! Eu mando um *e-mail* de manhã pra lá ‘olha, hoje eu não consigo levantar da cama por insuficiência corporal, mental, qualquer coisa, e não vou conseguir trabalhar’... Então as nossas férias acabam sendo isso, tipo, tirar alguns dias de descanso pra ficar em casa.” (Henrique, 22 de novembro de 2011).

A ausência de férias é outro traço bastante comum no setor. Apesar de alguns dos PJ’s fecharem contratos em que esse direito lhes é garantido, muitas vezes o tempo de descanso não equivale aos 30 dias aos quais todo trabalhador teria direito. Como vimos, Andreia tinha 10 dias de férias contratuais, mas nem sempre conseguia tirá-las. Henrique também tirou poucas férias em toda sua trajetória profissional. Seja porque seus contratos não contemplavam essa possibilidade, seja porque mudou tanto de emprego que não teve tempo de completar um ano em uma empresa para poder tirar o período de descanso ao qual tinha direito. Como ele próprio conta no excerto acima, muitas vezes as férias passaram a ser os dias nos quais a exaustão física e mental causada pelo excesso de trabalho o impediram de sair de casa.

Assim como Andreia, Henrique afirma gostar de trabalhar como PJ pela vantagem financeira. Mas, também assim como ela, muda sua percepção quando projeta sua vida no futuro. No entanto, não é a perspectiva da parentalidade o que lhe faz problematizar sua relação de trabalho, mas sim sua ideia formada sobre os limites do corpo no processo de envelhecimento:

“Eu estou há dois meses de completar meus trinta anos... Às vezes, a idade pesa um pouco, por mais que trinta anos não sejam nada, mas eu sei muito bem que hoje eu ainda aguento virar noites, hoje eu ainda aguento trabalhar dessa forma que eu estou de trabalhar duzentos e quarenta, às vezes, trezentas horas no mês, mas eu sei que eu não vou aguentar isso por muito tempo. Tanto que eu já estou planejando as minhas mudanças pra daqui uns cinco anos. Eu sei que eu não vou aguentar... Como, pra lecionar, você precisa ter uma escolaridade um pouco mais bacana, eu vou procurar alguma EaD” (Henrique, 22 de novembro de 2011).

A percepção do envelhecimento como perda do viço e de agilidade o faz concluir que o seu atual ritmo de trabalho não poderá continuar – ainda que os limites



do corpo já se imponham contrários ao ritmo de trabalho por ele desempenhado no presente. As jornadas extensivas de trabalho são tão naturalizadas que ele não consegue pensar em outra maneira de mudar seu estilo de vida sem colocar em questão o abandono da sua atual profissão. A ideia de que todo profissional de TI trabalha muito, vira noites, emenda feriados e pula férias é tão introjetada que muitos dos entrevistados e entrevistadas assumem isso como um *ethos* do setor, ao invés de relacionarem essa desestruturação das jornadas como consequência da forma como o trabalho é organizado nas empresas.

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como vimos, apesar de não ser um contrato legal de trabalho, há uma série de padrões seguidos pelas empresas quando contratam um empregado no modelo PJ. A hora fechada e a hora aberta, o PJ Full ou Flex, a compra da nota fiscal pelos serviços realizados, a microempresa simples ou limitada e a negociação de férias e benefícios são as principais características encontradas na pesquisa empírica.

Observamos, por meio das histórias desses três profissionais do setor, o quanto a desregulamentação de suas relações de emprego impacta suas vidas profissional e privada, em especial, quando a projetam no futuro e quando entra em questão a variável gênero. Para homens e mulheres, a natureza do tempo futuro aparece no presente como uma 'questão de auto-organização', na qual o espírito empreendedor de cada um deve ser treinado para gestar seus próprios direitos trabalhistas. O recolhimento de impostos para a aposentadoria, o pagamento de uma previdência privada, de um plano de saúde e a economia para pagar um tempo de lazer durante as férias são apontados como escolhas pessoais e descritos como uma capacidade individual de organização da vida.

A gestão coletiva do trabalho, assegurada pelas Leis do Estado, só aparece quando há preocupação com a licença maternidade – quase nunca garantida pelos contratos PJ –, com licenças saúde e com a aposentadoria. Apenas quando fazem essas projeções – ou passam por essas situações – é que os entrevistados e entrevistadas dizem preferir o contrato CLT. Em todos os outros momentos, Andreia, Henrique e Gustavo preferem realizar o cálculo de quanto ganham mais no presente para avaliar o rol de possibilidade de contratos a que poderiam estar submetidos. A preferência pelo PJ, no presente, é quase unânime, ainda que esses homens e mulheres não demonstrem dominar por completo as regras formais que permitem a alguém abrir uma microempresa.

Assim como os trabalhadores ou trabalhadoras descritos por French (2001), os profissionais de TI formam, dia após dia, uma consciência legal de suas relações de emprego e trabalho. No entanto, estão longe de construir uma organização coletiva que os ajude a aproximar suas realidades do texto da Lei. A individualização da negociação dos termos dos contratos, a ambição do enriquecimento a curto

prazo e a ilusão do self-made-man brasileiro, traduzida no empreendedor/PJ ajudam a perpetuar relações precárias de trabalho em um setor composto por profissionais qualificados e de classe média.

Para a agenda política, isso significa que a fiscalização das condições de trabalho e da burla à legislação vigente deveria se ampliar para os setores de ponta da economia. Ao contrário do que aparece no senso-comum, não é a escolaridade, situação financeira ou filiação política o que garante aos trabalhadores e trabalhadoras acesso aos direitos trabalhistas e sociais. A liberalização das leis relativas ao trabalho, o ambiente político e econômico do país e a cultura da auto-responsabilização do indivíduo pelo seu sucesso profissional e pessoal gestaram e ajudam a reproduzir e naturalizar histórias como as de Andreia e Henrique, com mães sem licença maternidade e profissionais em jornadas karôchi.

### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CASTRO, Bárbara. *Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI*. Tese de Doutorado em Ciências Sociais. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Unicamp. Campinas, 2013.
- FRENCH, John David. *Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.
- KREIN, DARI. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de Doutorado em Desenvolvimento Econômico. Instituto de Economia. Unicamp. Campinas, 2007.
- SAITO, Chicara. Políticas de emprego e crescimento do trabalho precário no Japão. IN: GUIMARÃES, Nadya Araujo e HIRATA, Helena (orgs.). *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2009.
- SALATTI, Rita de Cássia. *Flexibilização do trabalho em empresas de desenvolvimento de sistemas*. Mestrado em Política Científica e Tecnológica. Instituto de Geociências. Campinas, 2005.
- SILVA, Fernando Teixeira. Resenha de "Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros, de John D. French". *Cad. AEL*, v.11, n.20/21, 2004, pp. 261-265.