

IDENTIFICAÇÃO

Nome do Orientador: Débora Coutinho Paschoal Dourado

Nome do Aluno: Maria Eduarda Costa e Silva

Título do Projeto: Transformações na legislação trabalhista brasileira e seus impactos no sentido do trabalho para trabalhadores “pejotizados”

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	2
REFERENCIAL TEÓRICO	3
TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO	3
PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL COM DECORRÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA	4
SENTIDO DO TRABALHO E CENTRALIDADE.....	5
OBJETIVOS	7
OBJETIVO GERAL.....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
METODOLOGIA	7
ANÁLISE DOS RESULTADOS	9
ASPECTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E A PEJOTIZAÇÃO.....	10
A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES COM A MUDANÇA NO VÍCULO DE TRABALHO.....	11
MUDANÇA NA CENTRALIDADE DO TRABALHO.....	15
CONCLUSÃO	17
REFERÊNCIAS	18

TRANSFORMAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E SEUS IMPACTOS NO SETIDO DO TRABALHO PARA TRABALHADORES “PEJOTIZADOS”

1.INTRODUÇÃO

A nova fase do Capitalismo, de acumulação flexível (HARVEY, 1992) vem sendo baseada na acumulação ilimitada de capital e pela produção excedente, cada vez mais estimulada pela concorrência intercapitalista no plano mundial. Arranjo esse que vem demandando mudanças no cenário das relações do trabalho em prol da precarização e flexibilização. A acumulação flexível tem sua origem na busca por superar uma conjuntura de crise de outro padrão de desenvolvimento capitalista, marcado pelo fordismo e por uma sociedade onde o planejamento do futuro das novas gerações era possível, já que as condições de emprego permitiam algum tipo de vínculo a longo prazo.

Trata-se de uma rapidez inédita na relação do homem com o tempo, sustentada na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem. Afirmar que a precarização social do trabalho está no centro da dinâmica do capitalismo flexível significa também entendê-la como uma estratégia de dominação. A força da imposição de condições de trabalho precárias frente a permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo e o consenso que se reproduz de que as transformações do trabalho são inexoráveis e fazem parte do ‘novo espírito no capitalismo’ compõem esse processo dominante (DRUCK,2011).

Desde 1990 já era possível notar, no Brasil, o aparecimento dessa tendência de caráter global, de precarização do trabalho, a exemplo das diversas medidas de flexibilização e redução de direitos trabalhistas, as quais foram implementadas com o objetivo de reduzir o custo do trabalho a um patamar menor do que o de vários países desenvolvidos e em desenvolvimento, e situado na média dos países da América Latina (SANTOS, 2017). Inclusive, há formulações do tipo:

“Cada vez mais as empresas beneficiam-se da desregulamentação neoliberal do trabalho para modificar suas relações com a classe trabalhadora, via intensificação dos processos de flexibilização envolvendo práticas como a terceirização e subcontratação, o trabalho temporário e o trabalho em grupo e impondo fortes derrotas ao movimento sindical que havia nascido sob as práticas tayloristas/fordistas” (PREVITALI, 2014, p.760).

Os defensores da reforma trabalhista brasileira introduzida pela lei infraconstitucional 13.467/2017, argumentam que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) traz rigidez que impede o funcionamento adequado do processo de compra e venda no mercado de trabalho. Sustentam, também, que a flexibilização da lei trabalhista potencia a criação de empregos e diminui a segmentação entre os trabalhadores. O alvo central das críticas à regulação trabalhista diz respeito à extensão das formas de proteção contra demissões arbitrárias, individual e coletivo e ao poder dos sindicatos (BIAVSHI,2017).

A transformação do trabalhador em pessoa jurídica, a denominada Pejotização, é uma das situações tratadas na reforma e atende à demanda, por parte das empresas, para flexibilização do trabalho, mas, ao mesmo tempo, significa uma eliminação de direitos, proteções e garantias ao trabalhador. (KREIN, 2017). Implementado como meio de retirar da

informalidade trabalhadores autônomos de baixo rendimento, a figura do Microempreendedor Individual (MEI) mostrou-se um vetor eficaz da transfiguração de trabalhadores celetistas em microempreendedores individuais. Criada em 2008, a figura do MEI permitiu a formalização e garantia de acesso a direitos e benefícios da seguridade social para autônomos de baixo rendimento na informalidade. Entretanto, constata-se que o MEI também é um veículo de pejetização, assegurado e legalizado pelo próprio Estado.

A possibilidade de transferir para o próprio trabalhador o gerenciamento do seu trabalho, sem que isto signifique, no entanto, eliminar a relação de subordinação ou o controle sobre o trabalho por parte das tomadoras de serviço está atrelado ao fenômeno de Pejetização. O trabalhador será condicionado a gerir a vida como um negócio, em que todas as energias estarão voltadas para tornar-se comerciável (KREIN, 2017).

Amparada pela análise complementar entre os componentes do grupo de pesquisa sobre as três principais dimensões do trabalho segundo o estudo MOW – *Meaning of Working International Research Team* (1987), a Centralidade será tomada como foco neste projeto.

O conceito de centralidade do trabalho está relacionado com a importância relativa ou absoluta do trabalho na vida de uma pessoa. Segundo o estudo MOW – *Meaning of Working International Research Team* (1987), o construto da centralidade do trabalho é composto por dois componentes teóricos: a orientação sobre o valor do papel do trabalho na vida e a esfera da vida preferida na decisão do comportamento de cada pessoa. O trabalho tem sido classificado, geralmente, como a segunda mais importante esfera na vida de uma pessoa, perdendo somente para a família (KUBO, GOUVEIA, MANTOVANI, 2013, p.31).

Dito isso, pode-se perceber uma tendência mundial de reconfiguração do trabalho no contexto do capitalismo flexível e suas decorrentes mudanças legais de condições laborais. Toda essa transformação de paradigma irá refletir no modo como o trabalhador percebe, se relaciona e atribui sentido e significado ao trabalho. Sendo assim, uma análise mais detalhada desse fenômeno torna-se o foco deste projeto, com o enfoque, especificadamente, em como as mudanças da nova configuração do trabalho autônomo repercutirão no processo cognitivo relacionado ao trabalho.

Portanto, para o desenvolvimento deste projeto de pesquisa, propõe-se a seguinte pergunta de pesquisa: De que maneira os trabalhadores percebem alterações no sentido do seu trabalho (especificamente quanto a sua centralidade), a partir da sua pejetização facilitadas pelas alterações recentes da Legislação Trabalhista Brasileira.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentados os principais conceitos e definições que irão consubstanciar a compreensão do fenômeno das transformações no mundo do trabalho e seus efeitos na precarização e como esse processo está ocorrendo no contexto brasileiro.

2.1 TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E PRECARIZAÇÃO

O trabalho sempre esteve presente como fator chave na construção histórica da humanidade. É responsável por processos de subjetivação essenciais para a formação do indivíduo e sua socialização. Forma de intercâmbio, transformação da natureza e interação com o mundo, o trabalho está sempre em transformação.

Como sendo uma experiência elementar da vida cotidiana, o trabalho sempre ocupou um lugar central na vida humana. Essa relação é intermediada segundo o desenvolvimento tecnológico e cultural da sociedade. A Revolução Industrial foi uma de suas mais importantes transformações (POLANYI, 2012). Intensificou o ritmo das inovações tecnológicas, assim como o funcionamento do trabalho segundo uma lógica racional e monetarista.

Os sistemas fordista e taylorista formaram uma classe bem definida e estável de trabalhadores e serviram de maneira eficiente à produção material por muito tempo durante o século XX, contudo, não suportaram o modelo cíclico capitalista e foram substituídos por um novo modelo de indústria, referenciado primordialmente pelo toyotismo, reduzindo o contingente do proletariado fabril, industrial, manual, especialmente nos países de capitalismo avançado (ANTUNES, 2015)

O fenômeno da globalização demandou que as empresas abandonassem a produção em série e de massa se tornassem enxutas e flexíveis, bem como seus funcionários, e houve a necessidade de ocorrer uma reorganização do processo de produção, baseada num maquinário informacional e digital. (GORZ, 2003). A necessidade de uma cadeia produtiva descentralizada e global, a rapidez no processo de criação e inovação demandaram um aumento na flexibilidade das relações de trabalho, na concorrência em escala mundial entre os trabalhadores e no fenômeno de desterritorialização das empresas.

Precariedade é um modo de dominação fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão e a aceitação da exploração (BOURDIEU, 1998). Essa situação de insegurança contribuiu com o surgimento de um contexto propício para o modelo de empresa flexível exercer suas estratégias dominantes.

Esse novo modelo contemporâneo se faz presente dando início a uma nova configuração social do trabalho onde o precarização assume um cenário de ampliação de modalidades de trabalho mais desregulamentadas e a ampliação do desemprego estrutural, que é a sua manifestação mais virulenta (ANTUNES, 2015); gerando a subproletarização do trabalho presentes na formas de trabalho precário, parcial, temporário, subcontratado, “terceirizado”, vinculados à economia informal e “pejotizados”. Nomeadamente, o fenômeno denominado de pejotização é o fenômeno foco e interesse desta pesquisa.

2.2 PEJOTIZAÇÃO NO BRASIL COM DECORRÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA

Com o aumento do fenômeno da flexibilização dos processos industriais e nas relações de trabalho, uma mudança no perfil do emprego vem ocorrendo em escala global. Alterações nas legislações trabalhistas do mundo todo vem ocorrendo no que tange ao afrouxamento de vínculos empregatícios e da desregulamentação das condições de trabalho.

No Brasil, como tentativa de seguir o pensamento pós-moderno vigente no mundo do trabalho, em 2017 uma Reforma Trabalhista instrumentalizada pela lei № 13.467 ocorreu no Brasil. A lei passou a valer no dia 11 de novembro do mesmo ano e foi uma mudança significativa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diante nessa situação, surge a necessidade de uma análise minuciosa quanto aos impactos que essa mudança na legislação terá em como o trabalhador brasileiro atribui sentido ao trabalho e como a variável da centralidade se comporta diante esse contexto.

O contexto capitalista atual se caracteriza pelo enfraquecimento da estabilidade como valor, há uma saturação da ética moderna do trabalho, que é concomitante a uma crise dos valores tradicionais da sociedade e que refletem em um ambiente disposto de flexibilidade, aceleração do tempo, novos arranjos de empregos e aumento do risco (BENDASSOLLI, 2007).

Inserido nesse contexto, está a Pejotização que se intensifica como uma das formas atípicas de contratação. A “Pejotização se dá quando uma empresa contrata uma pessoa física, que prestará serviços de forma pessoal, sob forma de uma pessoa jurídica” (RAMOS FILHO, 2012 apud ÀSKESIS janeiro/junho 2016, p.145).

A pejotização apresenta-se como uma modalidade de externalização criada para atender as necessidades do atual estágio de acumulação capitalista por uma nova demanda de reorganização da força de trabalho e de minimização de custos trabalhistas. Ela encontra-se inscrita no âmbito da lógica da organização flexível do trabalho e tem como suporte discursivo e ideológico a imagem do empresário de si mesmo, espraiando-se para os mais variados setores econômicos, atingindo tantos trabalhadores não qualificados como os mais qualificados (ÀSKESIS, 2016, p.154).

Para se transformar em um “pejota” o indivíduo deve obter um CNPJ- Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica- que lhe confere uma personalidade/identidade jurídica. Assim passa a prestar serviços como trabalhador autônomo regulamentado como Microempreendedor Individual (MEI), sendo identificado pelo número do CNPJ, passando a emitir nota fiscal e não mais RPA – Recibo de Pagamento a Autônomo. Além disso, o “pejota” pagará o imposto de renda como pessoa jurídica e não como pessoa física e fará recolhimento dos encargos sociais como empresário. Essa prática pode ser compreendida como fraudulenta, pois utiliza uma forma de contratação de uma pessoa jurídica para camuflar uma relação de emprego.

A empresa contratante do “pejota” terá sua carga tributária e seus encargos trabalhistas e fiscais diminuídos, além de contar com uma prestação de serviços ininterrupta pelos 12 meses do ano, já que a empresa contratada não tem direito a férias. Sendo assim, está liberada do pagamento de 20% para o INSS sobre a folha, não precisará pagar indenização de 40% sobre o total de valores depositados em caso de rescisão contratual, nem a alíquota de 8% referente ao FGTS, estará livre também do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço e , como não há pagamento de salário, não estará obrigada a efetuar o reajuste salarial na data base. Seus custos com operações também serão reduzidos, já que tal modalidade de contratação não aparecerá mais nos recursos humanos, mas sim no setor de compras da empresa (ÀSKESIS, 2016).

A configuração deste modelo de contratação é atrativa para o empregador pois seus custos com encargos trabalhistas são consideravelmente diminuídos. Por outro lado, para o trabalhador o que se impõe é a perda da proteção social, na medida em que o arcabouço legislativo ao qual deveria estar submetido como pessoa física é descaracterizado e a proteção legal ao trabalhador é extinta e garantias como INSS, FGTS férias e aviso prévio são lhes retiradas.

Tendo como pano de fundo esse contexto de precariedade que as mudanças na legislação trabalhista recente geraram, parece necessário entender as mudanças no sentido desse trabalho, que vem se transformando. Esse tema será tratado na seção seguinte.

2.3 SENTIDO DO TRABALHO E CENTRALIDADE

O trabalho ocupa lugar de destaque na construção do sentido que damos a nossa existência. Ao mesmo tempo em que oferece uma renda para o indivíduo, que é fundamental para a sobrevivência e a obtenção de status, o trabalho oferece rotinas, organiza o tempo, estabelece relacionamentos e oferece aos indivíduos um senso de pertencimento e reconhecimento social, além de ser um veículo de realização pessoal (BENDASSOLLI, 2007).

A linguagem e o discurso constroem o modo como as pessoas entendem o que é o trabalho, como trabalham e discernem sobre o valor e o sentido do trabalho no tocante à constituição de suas identidades, segundo Ricardo Antunes (informação verbal).

A importância do trabalho na vida de uma pessoa é denominada centralidade e é uma variável dependente à diversos fatores ligados ao contexto na qual o indivíduo está inserido e como esse se vê diante da mesma realidade, “é o self que determina a orientação que o indivíduo terá em relação ao trabalho”(DRENTH, 1991 apud BENDASSOLLI, 2007, p.195). O sentido do trabalho e sua centralidade dependerá da construção que o ator for capaz de fazer a partir dos sentidos sociais divulgados sobre o trabalho.

O interesse para desvendar como o trabalho é percebido pelo homem e, conseqüentemente, pela sociedade levou um grupo de cientistas sociais, no final dos anos 80, a realizar uma das mais ambiciosas e famosas pesquisas empíricas sobre o sentido do trabalho nas sociedades modernas intitulado Meaning of Working International Research Program – MOW (1997). Esse projeto buscou definir e operacionalizar o que se entende por “sentido do trabalho”. Para o grupo de pesquisa, o sentido do trabalho é composto por quatro facetas: centralidade, normas sociais, objetivos do trabalho e ao modo como os indivíduos entendem o que é trabalho.

Os resultados do MOW mostram que o trabalho é a segunda principal atividade em termos de importância para os entrevistados, perdendo apenas para a família e ganhando do lazer (MOW, 1987 apud BENDASSOLLI, 2007, p.196). Contudo, não há como generalizar, já que a centralidade do trabalho depende do sentido do trabalho para as pessoas.

Quanto maior a pluralidade, riqueza e identificação com as atividades realizadas (dentro das quais o trabalho é uma parte), maior a centralidade do trabalho. Quer dizer, a centralidade do trabalho depende de um conjunto de atividades ser reunido- ou entendido pelo indivíduo- sob o título de trabalho e então ser estipulado como tão ou mais importante do que outras atividades da vida. (Bendassolli,2007, p.197)

Dentre as facetas apresentadas no estudo, a centralidade vai ser tomada como a categoria de análise para esse trabalho de pesquisa. A centralidade é uma variável que é composta por um índice objeto e outro relativo, são esses quanto o trabalho é importante na vida dos indivíduos e qual a sua importância quando comparado à outras áreas da vida, como lazer, religião, sociedade, família etc. (BENDASSOLLI,2007)

A teoria da Centralidade Ontológica do Trabalho de Lukács (1976-1981.), afirma que o trabalho é um elemento inexorável à condição humana, sendo o fator primordial no

desenvolvimento do homem além de suas determinações biológicas. Fundamento da existência social e da transformação da natureza e, conseqüentemente, de si próprio, o trabalho seria inerente à condição humana, independentemente de seu contexto histórico.

A partir do desemprego estrutural gerado pela modernização e pela reestruturação produtiva mundial, surge o questionamento sobre como a categoria de centralidade e essencialidade do trabalho irá se comportar diante desse contexto e como isso vai refletir no processo de desenvolvimento das identidades e de sentido do trabalho.

4.OBJETIVOS

Em face da problematização exposta e da pergunta de pesquisa proposta **“como os trabalhadores pejotizados¹ percebem alterações no sentido do seu trabalho, especificamente quanto a centralidade, a partir de sua “pejotização”, facilitada pelas alterações recentes na legislação trabalhista brasileira”**, delinear-se os seguintes objetivos geral e específicos:

4.1 OBJETIVO GERAL

Compreender de que maneira os trabalhadores² pejotizados percebem alterações no sentido de seu trabalho – especificamente quanto a sua centralidade– a partir da sua “pejotização” facilitada pelas alterações recentes da legislação trabalhista brasileira.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar e descrever quais são os aspectos da legislação trabalhista brasileira que facilitam a pejotização.
- b) Identificar que temas são associados pelos trabalhadores a sua mudança no vínculo de trabalho.
- c) Verificar como esses temas estão relacionados à possíveis mudanças na centralidade do trabalho.

5.METODOLOGIA

¹ O objetivo geral foi alterado durante a pesquisa de Técnicos Administrativos para Trabalhadores pejotizados.

² O objetivo geral foi alterado durante a pesquisa de Técnicos Administrativos para Trabalhadores pejotizados.

Esta pesquisa foi desenvolvida numa abordagem qualitativa, na qual o pesquisador estuda o âmbito social e seus contextos complexos constituídos por questões de âmbito sociopolítico, econômico e cultural (OLIVEIRA; 2005). Desta forma, o pesquisador qualitativo tem uma postura interpretativa da realidade e estabelece um vínculo intensivo com os participantes (CRESWELL; 2007).

Diante dessa característica, o pesquisador utiliza de uma variedade de materiais empíricos que descrevem e carregam significados das vidas dos indivíduos (DENZIN, LINCOLN; 2006). Para isso, adota-se a pesquisa qualitativa básica, a qual tem o objetivo de entender o significado do fenômeno estudado para os envolvidos (MERRIAM, 2002), neste caso, o sentido do trabalho para os sujeitos.

O método que utilizamos foi História Oral, uma metodologia de pesquisa que consiste em realizar entrevistas com pessoas que podem testemunhar sobre acontecimentos, conjunturas, modos de vida ou outros aspectos da história contemporânea. O trabalho com a metodologia de história oral compreende todo um conjunto de atividades anteriores e posteriores à gravação dos depoimentos. Exige, antes, a pesquisa e o levantamento de dados para a preparação dos roteiros das entrevistas. As entrevistas narrativas (ou episódicas) permitem revelar experiências e definições de vida dos próprios entrevistados, sem deixar de possibilitar perguntas específicas em relação ao tema em estudo (HAGUETTE, 1997).

A construção dos dados foi realizada através de três métodos: a pesquisa documental, a observação não participante, entrevistas semi-estruturadas, além das anotações no diário de campo. Por pesquisa documental, entende-se quando a fonte está limitada a documentos, sejam eles escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias (MARCONI, LAKATOS, 1990). Na observação não participante, o observador “presencia o fato, mas não participa dele; não se deixa envolver pelas situações; faz mais o papel de espectador” (MARCONI, LAKATOS, 1990, p. 92). As entrevistas narrativas “são perguntas abertas,” (LAVILLE, DIONNE, 1999, p. 188). Finalmente, o Diário de Campo é um documento pessoal-profissional no qual o estudante [profissional] fundamenta o conhecimento teórico-prático, relacionado com a realidade vivenciada no cotidiano profissional, através do relato de suas experiências e sua participação na vida social (LEWGOY, SCAVONI, 2002, p.63). As diversas fontes juntas e em confronto subsidiaram à análise e conclusão dos achados dessa pesquisa.

Para a análise das informações obtidas no desenvolvimento da pesquisa, foi utilizada a análise de conteúdo. Essa técnica permitiu “caminhar na descoberta do que está por trás dos conteúdos manifestos, indo além das aparências do que está sendo comunicado” (DESLANDES, GOMES, MINAYO, 2009, p. 84). Foram realizadas seis entrevistas com pessoas, sendo 3 mulheres e 3 homens, que atuam profissionalmente como pessoas jurídicas, possuem ensino superior e trabalham ou já trabalharam para empresas multinacionais. Quatro foram realizadas pessoalmente, duas pelo Google Hangout e duas decorreram de interação informal, não planejada, e registrada pelo diário de campo. As entrevistas in loco foram realizadas em visita às duas sedes de uma multinacional localizada em Recife - PE e na residência de informante. Ao final das entrevistas, estas foram transcritas para um documento a fim de coletar dados subjetivos para a análise dos recortes propostos a serem estudados.

O quadro resumo que segue consta do cruzamento entre os objetivos específicos de pesquisa, com os tipos de fontes, de técnicas de coleta e de análise que orientaram a realização do presente relatório de pesquisa.

Esse quadro orientou a construção da seção seguinte, de análise dos resultados, onde são apresentados os mesmos, por meio da apresentação desses objetivos específicos, em subseções.

Quadro 1 – Resumo dos Objetivos e Métodos de Pesquisa

Objetivo Específico	Tipo de Fonte de Dados	Técnica de Coleta	Técnica de Análise
<p>-Identificar e descrever quais são os aspectos da Legislação Trabalhista Brasileira que facilitam a pejetização</p> <p>-Identificar que temas são associados pelos trabalhadores a sua mudança no vínculo de trabalho</p> <p>-Verificar como esses temas estão relacionados à possíveis mudanças na centralidade do trabalho</p>	<p>-Documentos institucionais e legais que descrevam o funcionamento do Trabalho no Brasil;</p> <p>-Atores relevantes que vivenciaram a pejetização</p>	<p>-Análise documental</p> <p>- Entrevistas narrativas</p> <p>- Entrevistas narrativas</p>	<p>- Análise de Conteúdo</p> <p>- Análise de Conteúdo</p> <p>- Análise de Conteúdo</p>

No que se refere ao objetivo específico 1, para realizar uma análise do arcabouço legal facilitador do fenômeno da pejetização, foi realizada uma pesquisa em documentos que abordavam o tema, dentre eles: matéria de jornal, artigos científicos, leis e pesquisas de campo, detalhados no Quadro 2, que segue:

Quadro 2- Lista de documentos para análise dos aspectos legais

Tipos de Documento	Referência
Lei	Art. 442B Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43
Artigo	“PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS
Matéria de Jornal	‘Pejetização’ através do MEI provoca rombo na Previdência
Pesquisa do Sebrae	Perfil do Microempreendedor Individual

Apresentados os procedimentos metodológicos que foram adotados nessa pesquisa, a seguir são apresentados os resultados da mesma, respondendo aos objetivos propostos.

6. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Da interação do pesquisador com o campo, quer seja através das leituras e qualificação do mesmo sobre o tema, quer seja pela apreensão do fenômeno através do convívio com os pesquisados e com o contexto legal foi possível compor a análise dos resultados a seguir. A lente teórica que fundamentou o trabalho proporcionou a construção do diálogo entre os dados e os resultados.

a) ASPECTOS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA E A PEJOTIZAÇÃO

Fazendo uma descrição do que tange das principais mudanças nos direitos trabalhistas contemporâneos, uma mudança no arcabouço legal que central que parece ter contribuído para o fortalecimento da tendência à flexibilização e precarização do trabalho foi o surgimento do programa de MEI (Microempreendedor Individual) por meio da Lei Complementar 128/2008. Criado com o discurso de colocar no mercado formal o trabalhador que atua por conta própria, o MEI tornou-se um instrumento de pejotização. De acordo com dados do Sebrae de 2016, 50% dos atuais MEIs eram antes empregados com carteira assinada.

A Legislação Trabalhista Brasileira sofreu diversas alterações com a Reforma Trabalhista realizada em 2017. Um dos pontos que emerge no contexto da pejotização é o artigo 442-B da Reforma, que institui que o trabalhador autônomo poderá ser contratado “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”. O projeto de lei possibilita que qualquer trabalhador se torne um trabalhador autônomo, independentemente de sua dedicação e assiduidade. O que antes se qualificava com sendo uma fraude, hoje em dia é permitido e os pilares que estruturam o reconhecimento de vínculo empregatício (onerosidade, não eventualidade, subordinação e pessoalidade) foram assim eliminados.

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)

Como apresentado no Referencial Teórico, a empresa contratante do “pejota” terá sua carga tributária e seus encargos trabalhistas e fiscais diminuídos, além de contar com uma prestação de serviços ininterrupta pelos 12 meses do ano, já que a empresa contratada não tem direito a férias. Sendo assim, está liberada do pagamento de 20% para o INSS sobre a folha, não precisará pagar indenização de 40% sobre o total de valores depositados em caso de rescisão contratual, nem a alíquota de 8% referente ao FGTS, estará livre também do aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço e, como não há pagamento de salário, não estará obrigada a efetuar o reajuste salarial na data base. Seus custos com operações também serão reduzidos, já que tal modalidade de contratação não aparecerá mais nos recursos humanos, mas sim no setor de compras da empresa (ÅSKESIS, 2016).

A configuração deste modelo de contratação é atrativa para o empregador pois seus custos com encargos trabalhistas são consideravelmente diminuídos. Por outro lado, para o trabalhador o que se impõe é a perda da proteção social, na medida em que o arcabouço legislativo ao qual deveria estar submetido como pessoa física é descaracterizado e a proteção legal ao trabalhador é extinta e garantias como INSS, FGTS férias e aviso prévio são lhes retiradas.

b) A PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES COM A MUDANÇA NO VÍNCULO DE TRABALHO

Assim, como decorrência das mudanças anteriormente descritas, surge legitimado a condição de Pessoa Jurídica, que não garante ao trabalhador nenhuma seguridade social, portanto direitos fundamentais tais como férias, INSS, e outros benefícios. Passa, assim, a figurar na relação trabalhista o trabalhador tal como uma “empresa”, precisando emitir nota fiscal e de um contador, por exemplo. Isso repercute em termos de insegurança para o trabalhador, principalmente, em relação à aposentadoria, como é possível observar nas falas dos entrevistados:

”Com essas mudanças, não só da reforma trabalhista mas com a mudança econômica do país como um todo eu fui convidado, pela direção da empresa a me readequar nas questões salariais e eu optei através de uma negociação virar pessoa jurídica. Por um lado é bom pra mim, por outro lado eu preciso de um controle melhor de custos e de como eu vou tratar minha aposentadoria futura.”(Entrevistado A3)

“E isso teve um impacto muito grande, isso teve um impacto muito grande... Quando a gente vai pra ponta do lápis, tem contas enganadoras, de que forma é? Você vai receber livre aquilo que eu tinha tributado, como assim: INSS, participação, enfim, aqueles tributos todos que é descontado do teu salário, vamos dar o exemplo: salário de 25 mil, você nunca vai ter os 25 mil, você vai ter aí 19.000,18.000, 700 por causa dos tributos e as contribuições que você tem. Fantástico. Mas quando você passa para PJ... você recebe os 25 mil de fato brutos, sendo que quando você vem tirar o que a empresa lhe proporcionada, tipo: Plano de saúde. Plano de saúde hoje na minha idade, na idade da minha esposa, que a gente passou dos 50 anos, como falei para vocês eu vou fazer 52 e minha esposa vai fazer 51, a gente passa para um nível desse aí a gente para no mínimo, num plano bom uns 2.000, no mínimo, isso é pra ser contabilizado é você quem vai arcar agora.” (Entrevistado A4).

As perdas de direitos e seguridade não se restringem à questão da aposentadoria, objetivamente. Subjetivamente as implicações se materializam na perda de segurança com relação ao futuro, à velhice, às doenças, à necessidade de tratamento médico etc.

“Com teu te falei, é 2.000 reais de plano de saúde, como eu te falei, é INSS que você tem que recolher, como eu te falei, é.. Vários outros impostos que você tem que fazer, é pagar um contador que tem que ta organizando e escrevendo pela tua empresa, entendeu, que via ta prestando um serviço e tem salário também do contador, então tem tudo isso, e no final das contas ainda tem tudo aquilo que você tem, que é férias remuneradas, PJ não tem férias remuneradas, entendeu, e outras coisas né como fundo de garantia que era a aquela coisa que a gente recolhia né para que contasse na nossa aposentadoria que a gente tem q para nosso imposto por fora, para chegar no final com o que o Governo federal exige né, essa é a nossa, esse foi o trauma aí.”(Entrevistado A4)

A ideia de que é preciso se adequar a uma nova realidade encontra-se presente nas falas dos sujeitos entrevistados. Realidade essa na qual o indivíduo terá que se preocupar e se planejar em relação à fatores previdenciários e outras garantias sociais que anteriormente, no regime CLT, eram papel do Estado. Evidência que aponta para externalização de uma das ideias do discurso gerencialista (BENDASSOLLI, 2000), na qual o trabalhador precisa estar em mudança constante, pois se não há mais garantias, a única saída é a vigilância constante e a submissão ao imaginário da mudança contínua.

Por outro lado, é possível identificar nos depoimentos, a compreensão de que o movimento de pejetização pode trazer benefícios, considerando que a redução de custos e eliminação de vínculos trabalhistas por parte do empregador é um movimento necessário e positivo, visto alta carga de impostos no Brasil.

“Eu acho que fica mais interessante para o empresário, pra sociedade.. Porque hoje CLT é muito caro, porque infelizmente o Brasil é um país que tem muitos impostos,

então você contrata uma pessoa por 1.000 ,você vai ter um custo com ela de pelo menos 2.500 reais , 150% em cima daquele valor de salário, e a pessoa jurídica não; você vai lá, contrata a pessoa, a pessoa faz o serviço, dá a nota fiscal dela, ai tem o imposto daquela nota, a pessoa não tem mais nenhum vínculo com aquela pessoa, de ter obrigações legais, então pro empresário isso é muito interessante, eu acho que é algo que vai cada vez mais aumentar a tendência, já aumentou muito e vai cada vez mais crescer, porque todo mundo quer reduzir custo, não quer ter vínculo empregatício com as pessoas, cada vez mais isso ta crescendo.”(Entrevistado A1)

A mudanças legais são interpretadas de maneira distinta de acordo com o nível de beneficiamento e alinhamento aos ideais gerencialistas, que tem como uma das finalidades, transformar os indivíduos em empreendedores de si mesmos. (BENDASSOLLI, 2007). Quanto mais alinhado, menos a perda das garantias irá ser interpretada como algo negativo. Segundo Michal Pagés no livro O Poder das Organizações, isso ocorre devido à ideologia, que tem como função reforçar a imagem positiva do papel da empresa, não deixando que o indivíduo se conscientize das contradições e políticas da empresa e das contradições sociais que subentendam.

A rede de crenças contemporâneas forma o construto social sobre a percepção do trabalho e, atualmente, no Capitalismo Cognitivo (GORZ, 2005), temos a visão empreendedora servindo de guia no que tange ao sentido do trabalho. O ethos empreendedor é um movimento social necessário para a reprodução do sistema capitalista, sendo mais abrangente do que uma mera escolha pessoal.

Como ethos, podemos entender como vocabulários nos quais as narrativas identitárias podem se basear e tem a função de agir como uma rede de crenças sobre o valor e o sentido do trabalho (BENDASSOLLI, 2000).

Estar em congruência com esse paradigma é o que vai fazer a diferença no que diz respeito ao nível de aceitação e adaptação por parte dos trabalhadores à formas de trabalhos flexíveis a partir do devido planejamento pessoal.

De acordo com o que foi observado nas falas dos entrevistados, é preciso refletir sobre o que eles entendem como planejamento. Os informantes que se encontravam satisfeitos na condição de prestadores de serviço, alegavam terem passado por um período de planejamento financeiro e estratégico, além de capacitação e de orientação antes de realizar a mudança, o que resultou na formação de alguma reserva para que o processo de transformação obtivesse maior estabilidade. Já o informante que não havia planejamento e não esperava que essa situação viesse a ocorrer, descreveu o processo como traumático, visto que o desejo de se tornar pessoa jurídica não foi algo que emergiu do mesmo, mas sim uma simples adesão a uma ordem da empresa em que trabalha.

“Se eu não tivesse base, com certeza tava meio que aperreado com uma coisa com outra, se eu não tivesse base, mas não tive trauma não, mas que tem diferença, minha amiga, tem diferença e que tenho amigos que tão passando dificuldades por isso, ta passando sim!”(Entrevistado A4)

“Eu tinha muita segurança do que eu estava fazendo, até porque eu me preparei muito pra isso (...)Já vinha buscando me capacitar muito.. No início eu não tive medo, não tive a sensação de estar tomando a decisão errada, só que logo depois que.. eu comparo com a sensação de você pular de asa delta, você vai correndo e você se joga naquele precipício e iai você torce pra asa ficar ai pra você voar, e daí até você perceber que o voo realmente estabilizou, tem uma certa ansiedade. E eu me preparei também financeiramente , eu tinha uma reserva financeira pra poder passar dois anos sem ganha dinheiro nenhuma e mantendo meu padrão de vida atual.” (Entrevistado A2)

A principal via de segurança vem a se tornar o fator reserva monetária; sem ela, o indivíduo se encontraria em completa situação de desemprego. Podemos observar que os recursos individuais, tanto monetários como intelectuais, são o que garantem ao trabalhador, maior liberdade e segurança para viverem e não seguridades sociais e legais que lhes protegia do moinho satânico (POLANYI, 2000) do capitalismo anteriormente. O contexto capitalista atual se caracteriza pelo enfraquecimento da estabilidade como valor, há uma saturação da ética moderna do trabalho, que é concomitante a uma crise dos valores tradicionais da sociedade e que refletem em um ambiente disposto de flexibilidade, aceleração do tempo, novos arranjos de empregos e aumento do risco (BENDASSOLLI, 2007).

O que parece estar por trás do planejamento é a transferência da seguridade social pública para a privada, ou seja, a construção de um fundo de reserva que confira segurança ao trabalhador, agora pejotizado, para a imprevisibilidades na sua nova relação de trabalho. A possibilidade de transferir para o próprio trabalhador o gerenciamento do seu trabalho, sem que isto signifique, no entanto, eliminar a relação de subordinação é a característica principal do fenômeno da Pejotização.

“ Foi difícil.. como eu falei, chegar no fim do mês, não tem mais o teu salário lá, na empresa CLT, faça chuva ou faça sol, teu salário cai na conta, como Pj não, se você não atender o cliente e prestar o serviço que ele quer, você não tem pagamento né, mesmo quando você tem pagamento não é assim, você emite uma nota fiscal, demora dependendo cliente 45 dias, 60 dias pra te pagar, então é uma mudança muito brusca, se você não tiver preparado também, financeiramente para isso, você não aguenta, pq nenhum retorno é assap. Meu marido tinha uma empresa e me orientou como era, como funcionava, mas enfim, não é fácil.”(Entrevistado A1)

Podemos perceber no discurso do sujeito entrevistado que foi pejotizado de maneira não espontânea, a relação entre a ameaça do desemprego e consequentes pressões que minam as possibilidades de resistência e sua adesão ao contrato de prestador de serviços, mesmo que seu desejo fosse continuar no regime CLT. A força da imposição de condições de trabalho precárias frente a permanente ameaça de desemprego estrutural criado pelo capitalismo e o consenso que se reproduz de que as transformações do trabalho são inexoráveis e fazem parte do ‘novo espírito no capitalismo’ compõem esse processo dominante (DRUCK,2011).

”Passei por vários estados, morei em vários estados, mas aí ..veio esse, essa, vamos dizer assim, numa reunião que a gente teve em São Paulo e falou para a gente, todos os funcionários, todos os gerente CLT que, se quisesse permanecer na empresa, iam virar PJ...A gente sabe como está o índice de desemprego, a gente sabe como é que tá, vamos dizer assim, o mercado no Brasil, eu tenho ciência disso, apesar de ser formado, ser pós-graduado, falar outro idioma, de ter morado fora do brasil, de ter sido repatriado pela gillette em dois países, e voltado de novo para o brasil, você sabe também a fila que tá dobrando, se você diz não, não quero PJ não, vai ter 30 milhões de pessoas que vai entrar e vai receber até a metade rindo naquilo que você faz”(Entrevistado A4)

Outro tema observado foi sobre qualidade de vida, fazer o que gosta, ter autonomia e estar alinhado ao propósito de realização pessoal são termos comuns encontrados no discurso de quem se pejotizou por conta própria, que também afirmam que para obter esses atributos desejados, afirmaram que precisaram passar por momentos de instabilidade e insegurança.

“ Eu não queria mais ser empregada de alguém.. fazer o que eu gosto, o que eu sei fazer mas com meu tempo, com qualidade de vida..Eu tinha um sonho muito forte em ser pessoa jurídica, de ter uma empresa minha.. desde 2017 que eu sou pessoa jurídica” (Entrevistado A1)

“Todo mundo quer chegar no final do mês e ter teu salário lá na conta, então pra isso você é funcionário CLT, carteira assinada, só que eu fui chegando num estágio da minha vida que eu não queria mais isso; eu queria, independente se eu vou ganhar a mesma coisa, menos ou mais, mas eu queria ter mais qualidade de vida e fazer o que eu gosto, só o que eu gostava.. Como eu tinha uma boa experiência, eu queria compartilhar isso com as pessoas, ajudando, prestando serviços. Mas isso me fez mudar de ideia, também, porque eu fiquei muito doente, tive um câncer, e daí comecei a mudar totalmente a minha cabeça, pensei, eu não queria mais essa vida de multinacional, saindo 10 da noite, trabalhando 13, 15, 16 horas, eu quero fazer o que eu gosto, com a minha cara, na minha empresa.. Então assim, foram fatores externos e uma história pessoal de vida também.” (Entrevistado A1)

“O fator principal acho que é autonomia, autonomia que você tem de decidir o que é bom, o que vai valer a pena, não só financeiramente, mas eticamente. Quando você tá em um trabalho numa empresa, você tem que fazer aquilo né? Mas quando você é dono do seu negócio, você decide isso eu quero isso eu não quero, por exemplo: Eu faço muito recrutamento e seleção e as vezes a empresa quer tirar a pessoa do vizinho dele, aí eu falo: mas cê acha que isso é legal? ..Eu nunca vou e faço, eu sempre discuto com meu cliente, então eu tenho muita autonomia, quando vc é PJ, vc tem essa autonomia de contestar algumas coisas sem perder o cliente, sem causa o prejuízo pra você”(Entrevistado A1)

Percebido durante as conversas, outro tema que se mostrou presente foi a relação do emprego em regime CLT e a gravidez, já que por motivos de segurança e instabilidade, informante afirmou ter escolhido largar sua ocupação como pessoa jurídica, descrita como seu sonho, para ocupar um emprego CLT devido a sua gravidez, cujas segurança e garantias estariam protegidas

A concordância com o discurso gerencialista (BENDASSOLLI, 2007) possui um papel chave na adequação ao modelo de trabalho como pessoa jurídica e aparece como elo entre as várias responsabilidades e atribuições adquiridas pelo trabalhador para gerir seu negócio próprio, que neste caso, se refere a ele próprio.

“Então teve uma mudança na forma .. mas que pra mim nunca foi .. eu lido muito bem com essa coisa do desafio e da instabilidade, pra mim isso é muito tranquilo. Uma coisa que eu tive dificuldade foi com .. porque agora quando você abre empresa, você é tudo, você é RH, é marketing, você é responsável pela estratégia, pela alimentação, por fazer as parcerias, você é responsável por tudo isso e na verdade eu saí pra assumir duas empresas: a minha e a empresa junto com a minha mãe e eu me vi com várias coisas e uma necessidade de organização de tempo e produtividade muito grande e eu tinha uma dificuldade de procrastinação, eu ainda tenho, é uma coisa que eu sempre tenho que estar lutando e mantendo o foco nas coisas, porque se não eu me atrapalho com isso daí, então é uma montanha de coisa que você tem que dá vazão, se não a empresa não vai pra frente, se não você não tem cliente , se não não tem comida na sua casa, então essa foi uma das coisas que eu me deparei, mas eu vejo também de uma forma saudável, como um desafio, uma coisa que me motiva.” (Entrevistado A2)

Também como parte da visão gerencialista, (BENDASSOLLI, 2007) a autonomia das instituições e as características individuais do profissional se posicionam como um dos fatores principais, porém, essa autonomia, antes de se materializar, precisou de planejamento e capacitação prévia, levando-nos a conclusão que a autonomia em questão não ocorre de maneira integral, pois depende de fatores externos para se concretizar.

“Eu acho que vai ter sim novas oportunidades, eu acho que a reforma foi importante, o problema da reforma é a questão de como esses novos profissionais vão ser capacitados para enxergar a reforma, então a partir do momento da reforma, algumas responsabilidades eles vão ter que ter, no meu caso não foi só de uma hora pra outra,

sair de clt pra pj e achar que aquela isenção de imposto que eu deixei de pagar, virou receita pra mim , então a única preocupação que eu tenho é que esses jovens profissionais ou as pessoas que estejam se enquadrando nessas novas leis, que elas tenham essa percepção. É bom , é legal, pode sim gerar mais emprego mas gera uma responsabilidade maior agora também para o empregado, não só para o empregador mas também para o empregador.”(Entrevistado A3)

Foi possível identificar na fala de uma entrevistada, aspectos que enfatizam a existência de uma panorama de exigência da alta qualificação para que haja a real inserção no mercado de trabalho, visto que o aumento do uso de robôs e inteligência artificial é uma realidade que tende a se intensificar. Para competir com essas novas tecnologias, é necessário que as habilidades e capacidades humanas sejam desenvolvidas com uma maior atenção.

Em sua fala também abordou a questão da diminuição da quantidade de empregos, que alguns informantes se referiram como resultado de uma crise econômica que estaríamos vivendo no Brasil, como um fenômeno global devido ao avanço tecnológico, e devido a isso, ela acredita que , apesar da quantidade de empregos está sofrendo diminuição, a quantidade de trabalho existente não, por isso, aposta que o setor de serviço será a saída para onde irá escoar essa massa trabalhadora.

Podemos observar, a partir desses indícios, mais uma crença dessa ideologia paradigmática, em que indivíduos não devem mais buscar emprego e que no lugar da estabilidade e da carteira assinada, encontra-se a incerteza juntamente com a empregabilidade.

c) MUDANÇAS NA CENTRALIDADE DO TRABALHO

O ethos moral- disciplinar se faz presente no discurso de um dos informantes pejotizados, que enfatiza o dever de trabalhar e expressa uma aparente separação entre prazer e trabalho, onde há uma responsabilidade que é reforçada pelo gênero. Esse ethos predomina entre pessoas das gerações anteriores pois era o paradigma existente na era moderna.

“Pode ser que mais na frente, a gente encontre algo que venha voltar a ser como CLT, entendeu, isso nada impede. Agora, eu vejo que o cenário que é esse e é esse que eu tenho que estar, eu tenho que cumprir. [...] A gente pai de família, a gente, homem, a gente que cuida de fato do lar eu acho que a gente tem que tá sempre honrando com isso aí entendeu? [...] O ciclo é trabalho, tem que ter algo pra que de nosso sustento. É a cadeia, o natural da gente aqui na terra, o que eu vejo pra as pessoas é que de fato temos que estar trabalhando, produzindo. Acho que todo brasileiro tem que ter um trabalho.”(Entrevistado A4)

O ethos instrumental (BENDASSOLLI, 2007), que tem o trabalho como uma troca submetida à lógica capitalista de eficiência e produtividade é substituído pelo Gerencialista nos casos de informantes que assumiram a condição de pejotização por conta própria, conforme a fala do entrevistado A1.

“Quando você fala com as outras pessoas, elas falam que trabalho é ganhar dinheiro, mas quando eu perdi a minha saúde eu vi que isso não era o principal, então a gente vai mudando ao longo do tempo” (Entrevistado A1)

Na contemporaneidade, assim como nos depoimentos dos trabalhadores, é possível identificar diferentes ethos coexistindo na sociedade e isso se deve à falência das narrativas sólidas e amplas que caracterizam o modelo moderno de sentido do trabalho.

Os indivíduos, em seu processo de construção de identidade, podem circular por um ou mais modelos de narrativas que atribuem sentido ao trabalho, por isso torna-se possível identificar situações de mudança de sentido do trabalho como foi retratado no depoimento de uma das informantes. Atualmente, vivemos numa sociedade em que o sentido do trabalho depende de seu ajustamento ao indivíduo (BENDASSOLLI, 2000).

O trabalho se propôs fazer uma análise dos dados obtidos na pesquisa a partir de uma das variáveis apresentadas no estudo Meaning of Working International Research Program – MOW (1997) que visava compreender o sentido do trabalho; a centralidade.

Por meio da análise dos dados e a partir da observação da grande influência do ethos gerencialista na expressão da modalidade de trabalho tratada no projeto, é possível definir uma síntese entre os dados documentais e os fatos descritos por meio das entrevistas.

A centralidade do trabalho é limitada no gerencialismo pela maximização do prazer, por isso, o trabalho assume função secundária e complementar na vida dos informantes, que assumem a família, a saúde, espiritualidade e seus princípios éticos como prioritários em detrimento do trabalho.

“A minha família, a minha saúde hoje, viver bem, cumprir meu papel de cidadã” (Entrevistado A1)

“Com certeza! Minha família, sem dúvida, a minha espiritualidade; minha relação com Deus, essa conexão com a minha compreensão sobre espiritualidade está acima de trabalho. Bom, acho que, o respeito, honestidade, eu acho que pra fazer um determinado trabalho, aquilo ali vai ferir outras pessoas ou prejudicar alguém, se sim, o trabalho fica abaixo disso, então ele não é feito. Tem algumas coisas que pra mim vão acima de trabalho, mas ele está entre as mais importantes.” (Entrevistado A2)

“Ele não é o ponto mais importante na minha vida. O pontos mais importante na minha vida continua sendo a família e Deus , então na verdade eu preciso desse trabalho e gosto de executá-lo então na verdade ele também me trás satisfação, então ele faz parte dessa satisfação da vida que eu tenho, então ele tem uma participação importante, não ´é fundamental , não é a maior mas tem uma participação importante, não é só financeira , ele me traz outras conquistas pra vida.” (Entrevistado A3)

Não obstante, o discurso gerencialista valoriza o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional, pois quando você encara o trabalho como essencial, surgem impasses como a falta de equilíbrio entre carreira e família. Na medida que o trabalho é descrito como meio de realização como trabalho-vida ele não deve ser fonte de desprazer, porque ele é a vida (BENDASSOLLI, 2007).

“..Eu acho que seja a grande sacada, de você tentar entrelaçar tudo isso, por que você viver trabalhando de segunda a sexta de 8h às 17h , quando você trabalhando, significa que você não tá feliz, significa que você não está com a sua família , que você não está conectado com a sua compreensão sobre Deus , que você não está conectado com coisas legais e divertidas, com uma vida prazerosa e feliz, ou não, pode ser que quando você tá trabalhando , tá com tudo isso, aquilo que você tá fazendo, te ajuda a ser uma pessoa melhor dentro do teu papel na tua família, aquilo que você tá fazendo as vezes impacta outras famílias, outras pessoas , é divertido, é prazeroso, é legal ir pra aquele lugar trabalhar com aquelas pessoas, é divertido, você se sente bem fazendo aquilo, você sente que fazendo aquilo, você tá cumprindo uma ação maior e aí entra a questão da espiritualidade e tudo mais.”(Entrevistado A2)

Encontrar um trabalho que dê prazer e reflita a personalidade do indivíduo é o que sugere a nova cultura paradigmática. Diferente do que ocorria antes, o trabalho não é descrito mais como uma atividade remunerada feita em troca de um salário, mas como uma expressão mais abrangente do Eu e, além disso, não é mais possível confiar nas garantias sociais que protegiam o trabalhador no passado. Por isso, a autonomia e o propósito surgem como fatores importante na formação da atual forma do trabalho, já que é você quem possui completa responsabilidade sobre sua carreira.

6. CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo pôde ocorrer a partir do fato gerador que a Reforma Trabalhista de 2017 constitui e representa. A partir dela, puderam ser definidos os objetivos desta pesquisa e designar quais aspectos sociais seriam instrumento de análise. A mudança no arcabouço legal que tange as relações de trabalho facilitou que o fenômeno da pejetização ocorresse, situação que por meio da pesquisa documental e das entrevistas realizadas com trabalhadores, levou-nos a identificar os reflexos dessa mudança nos vínculos trabalhistas, na vida dos trabalhadores e como isso reflete no aspecto da centralidade do trabalho.

Baseado nas evidências, foi possível perceber que o fator centralidade vem recebendo uma nova roupagem e se caracteriza por se limitar até onde vai o prazer, a satisfação e a realização do indivíduo. A visão de uma vida baseada na integralidade se fez presente no depoimento dos informantes, atestando que o equilíbrio entre as diferentes facetas da vida do ser humano precisam estar em equilíbrio e o trabalho se encaixa como uma; não sendo mais o centro, mas uma parte importante que precisa estar em equilíbrio. Contudo, não se pode ignorar o perfil dos entrevistados: Todos possuíam nível superior, moravam na capital Recife e trabalhavam ou já haviam trabalhado em empresas multinacionais, posição que contribui para que os argumentos que defendem a reforma sejam mais enfatizados pois eles são menos suscetíveis às variáveis desestabilizantes e destrutivas que compõem a outra face desse movimento.

De maneira geral, foi possível observar, uma grande influência do pensamento empreendedor nos trabalhadores pejetizados, enfatizando aspectos como: possuir autonomia, correr riscos, ter um propósito, flexibilidade, o planejamento e a constante mudança como aspectos presentes no paradigma no trabalho atual. Contudo, essas variáveis são tangenciadas por outras de conotação oposta como traumas, insegurança, perda de garantias sociais e desemprego estrutural. Dessa maneira, o ethos gerencialista vem exercendo um papel de grande importância no desenvolvimento do sentido do trabalho dos trabalhadores desta geração, sendo sujeito ímpar do processo de assimilação e socialização por parte dos trabalhadores do novo modelo capitalista vigente.

Como sugestão para trabalhos futuros, a pesquisa das consequências da Reforma Trabalhista em outros setores do mercado e em outras regiões do país surge como opção, além da oportunidade de analisar esse fenômeno por meio de outras lentes teóricas distintas do modelo MOW que tratam do trabalho, e do estudo do fenômeno oposto desta pesquisa, ou seja, pessoas que eram pessoa jurídica e se tornaram pessoa física e os impactos dessa mudança no sentido do trabalho.

7. REFERÊNCIAS

LEWGOY, Alzira M^a. B;SCAVONI, Maria Lucia. Supervisão em Serviço Social: a formação do olhar ampliado. In: Revista Texto & Contextos. EDIPUCRS. Porto Alegre: 2002.

BARBOSA, Attila. “PEJOTIZAÇÃO”: PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO, DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DAS RELAÇÕES HUMANAS . **Revista Eletrônica do Curso de Direito UFSM**, v. 10, 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/20184>. Acesso em: 7 Ago. 2019.

MONITOR Mercantil, 18 Jan. 2018. Disponível em: <https://monitordigital.com.br/-pejotiza-o-atrav-s-do-mei-provoca-rombo-na-previd-ncia>. Acesso em: 7 Ago. 2019.

PERFIL do Microempreendedor Individual. **Sebrae**, Brasília, v. 12, p. 74, 2017. Disponível em: http://datasebrae.com.br/wp-content/uploads/2018/04/Perfil-do-Microempreendedor-Individual_2017-v12.pdf. Acesso em: 7 Ago. 2019.

SENNETT, R. (1999). **A corrosão do caráter** (M. Santarrita, Trad.). Rio de Janeiro: Record. Apud BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida-SP: Idéias e Letras, 2007.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. **Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho**. Aparecida-SP: Idéias e Letras, 2007.

BOLTANSKI, L.;CHIAPELLO, È. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009. Apud ORBEM, J. V. (2016). A (re) construção de uma "nova" modalidade de trabalho denominada "pejotização" no contexto sociocultural brasileiro. *Áskesis*, 143-156.

MOW International Research Team. (1987). **The meaning of working**. San Diego, CA:Academic Press. Apud BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida-SP: Idéias e Letras, 2007.

DRENTH, P.J.D. (1991). **Workmeaninhs: a conceptual, semantics developmental approach**. *European Work and Organizational Psychologist*, 1(2/3),p.125-133. Apud BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Trabalho e identidade em tempos sombrios: insegurança ontológica na experiência atual com o trabalho. Aparecida-SP: Idéias e Letras, 2007.

ORBEM, J. V. (2016). **A (re) construção de uma "nova" modalidade de trabalho denominada "pejotização" no contexto sociocultural brasileiro.** *Áskesis*, 143-156.

RAMOS FILHO, W. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil.** São Paulo: LTr, 2012. Apud ORBEM, J. V. (2016). A (re) construção de uma "nova" modalidade de trabalho denominada "pejotização" no contexto sociocultural brasileiro. *Áskesis*, 143-156.

TOLFO, S.R; Piccinini, V. “ **Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**”. *Psicol. Soc.* [online]. 2007, vol.19,

POLANYI, Karl. **A Grande Transformação: As Origens da Nossa Época.**[Tradução: Fanny Wrobel; Revisão Técnica: Ricardo Benzaquen de Araújo] 2ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012

GORZ ,A. **Metamorfoses do trabalho: Crítica da Razão Econômica.** 1 ed.Tradução de Ana Montoia- São Paulo: Annablume. 2003

ANTUNES,Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho /** Ricardo Antune. - 16. ed. - São Paulo : Cortez,2015.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal/** Pierre Bourdieu; tradução Lucy Magalhães- Rio de Janeiro: Zahar, 1998.

LESSA, Sérgio. *Revista de Ciências Humanas*, V.15, N.22, Florianópolis-SC: ED.UFSC, 2Q SEM/1997.

PREVILATI, Fabiane,“**Organização e controle do trabalho no capitalismo contemporâneo:A relevância de Braverman**”. Disponível em: < www.scielo.br/pdf/cebape/v12n4/1679-3951-cebape-12-04-00756.pdf >. Acesso em: 8 de abril de 2018.

BIAVASCHI, Magda. “**Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil: Experiencias internacionais**”., CESIT, disponível em: < <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-1-Experiencias-internacionais.pdf> > Acesso em: 8 de abril de 2018.

SANTOS, Anselmo. “**Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil: Desenvolvimento, competitividade e formar trabalhista**”, CESIT, Disponível em : < <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-discuss%C3%A3o-8-Desenvolvimento-competitividade-e-reforma-trabalhista.pdf> >. Acesso em: 8 de abril de 2018.

KREIN, José, “**Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil: Relações de Trabalho**”. CESIT. Disponível em : < <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-4-Relac%C3%B5es-de-trabalho.pdf> >. Acesso em: 8 de abril de 2018.

BIAVASCHI, Magda. “**Subsídios para a discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil: Experiências Internacionais: Os impactos de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas que atuam no mundo do trabalho**”. Disponível em : < <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-2-Os-impactos-de-algumas-reformas-trabalhistas-na-regula%C3%A7%C3%A3o-e-nas-institui%C3%A7%C3%B5es-p%C3%BAblicas-1.pdf> > Acesso em: 8 de abril de 2018.

Tolfo, S.R.; Piccinini, V. “**Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros**”, In: Psicologia & Sociedade; 19, Edição Especial 1: 38-46, 2007. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspe07> >.

DRUCK, Graça. “**Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**”. Caderno CRH, Salvador, v.24, n.spe 01, p.37-57, 2011.

MUYLAERT, Camila. **Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa**

DIFICULDADES ENCONTRADAS

A análise do trabalho foi limitada devido a fatores como o tempo de duração de pesquisa, que durou um ano, ao escopo de entrevistados, pois esses faziam parte apenas do perfil de trabalhadores com alta qualificação, e ao reduzido período desde a aprovação da Reforma Trabalhista, que limita a identificação das consequências de fato e a possível análise dos reais impactos desse fato na vida nos trabalhadores.

ATIVIDADES PARALELAS DESENVOLVIDAS PELO ALUNO

Data e assinatura do orientador

Data e assinatura do aluno