

DE-SEGMENTAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO E AUTONOMIA: algumas palavras introdutórias

Christian Azais

INTRODUÇÃO

As teorias sobre a segmentação do mercado de trabalho continuam influenciando a economia do trabalho e questionando grande número de pesquisadores. Ao se prevalecerem de correntes divergentes, economistas radicais estadunidenses (Edwards; Gordon; Reich, 1973) ou institucionalistas (Doeringer; Piore, 1971), permitiram afinar a apreensão do mercado de trabalho, mas, no entanto, parecem cada vez menos aptos a traduzirem sua complexidade.¹

Atuando em dois níveis, um interno à empresa e outro interno à economia, a segmentação do mercado de trabalho remete à idéia de uma separação entre os diferentes mercados internos, nos quais os fatores tecnológicos são determinantes e desempenham um papel essencial na delimitação

entre os diversos ofícios da organização. Indiretamente, a segmentação traduz as transformações da sociedade da qual a organização é parte na medida em que é o produto das instituições e das normas societais. Hoje em dia, a realidade denuncia um processo complexo de recomposição ou até de diluição das fronteiras entre as situações de trabalho, sendo os ataques contra os redutos “privilegiados” cada vez mais freqüentes. Tal fenômeno se dá concomitantemente com uma individualização da relação com o trabalho e, também, da relação salarial.

O objetivo deste texto consiste em demonstrar que o mercado de trabalho está cada vez mais submetido a um processo de de-segmentação, caracterizado por uma tendência à diluição das fronteiras entre os postos de trabalho no mercado, com efeito sobre o teor dos contratos de trabalho nas economias desenvolvidas (1ª parte). Paralelamente, a relação salarial tende à individualização, o que se traduz, entre outros, por um reconhecimento e uma demanda de autonomia por parte dos indivíduos no exercício de seu trabalho (2ª parte). Uma

¹ Lembrar-se-á simplesmente que a teoria da segmentação do mercado do trabalho tinha, entre outros objetivos, o de compreender a revolta dos guetos negros, nos Estados-Unidos, num período de prosperidade econômica.

diluição da fronteira entre o trabalho e a atividade acompanha este movimento,² deixando prever transformações do mercado de trabalho nas sociedades contemporâneas (3ª parte).

DE-SEGMENTAÇÃO E EVOLUÇÃO DAS FORMAS DE INSERÇÃO NO TRABALHO: o contrato em questão

De-segmentação não é sinônimo de simplificação ou unificação, mas sim de uma hibridização das formas de inserção no trabalho (Azaïs, 2003), que corresponde à complexidade inerente ao mercado de trabalho pós-fordista. Esta complexidade reside em quatro elementos: “a presença de um desemprego de massa estrutural, a emergência dos *working poors*, a constituição de redes de subcontratação, a miniaturização das empresas” (Corsani, 2001); tem um impacto sobre as formas de inserção dos indivíduos no trabalho, assim como sobre a forma dos contratos nos quais eles se inserem. A estes elementos conviria acrescentar as “formas precárias de emprego”, às quais um contingente não desprezível de trabalhadores³ se submete.

Atualmente, na França, a *de-segmentação* se expressa, em certos casos, através da vontade de romper com a idéia de “ofício” *stricto sensu*, cada vez mais presente na polivalência exigida aos trabalhadores. Esta tendência, não desprezível, corresponde ao desejo de eliminar as especificidades das situações de trabalho, inicialmente concebidas para consolidarem-se no tem-

po. Ao proferir um discurso sobre a procura indispensável de competitividade para enfrentar a “globalização”, sobre a rigidez dos salários como entrave à criatividade e à iniciativa dos empresários reais ou potenciais, o MEDEF – *Mouvement des Entreprises Françaises*⁴ –, preconiza uma refundação do contrato de trabalho clássico por tempo indeterminado (CDI) e sua substituição por um contrato de trabalho de duração máxima de cinco anos. Este discurso, que é também o do governo francês atual, é acompanhado por denúncias dos “privilégios”, que beneficiam certas categorias de trabalhadores e que não são nada mais que o resultado de lutas travadas há décadas. Isto se traduz, ao mesmo tempo, por ataques contra os programas especiais de aposentadoria – dos ferroviários, dos eletricitários da EDF e GDF (estatais da eletricidade e do gás) – contra a remuneração dos artistas *free-lance* e de outras categorias profissionais, ou por tentativas de minar as garantias de salário – recebidos quando da ativa ou após, isto é, na aposentadoria.⁵ Tais fenômenos indicam profundas mudanças no assalariamento contidas no conceito de hibridização.

Caracteriza-se a hibridização por uma perturbação nas fronteiras entre as formas de inserção dos indivíduos no trabalho. Ela se expressa através da emergência de um sem-número de situações de trabalho, cujo efeito é o de escamotear a dicotomia – agora ultrapassada – entre trabalho protegido e trabalho não protegido, próprio às teorias da segmentação e que têm um impacto sobre as formas de contrato de trabalho, que vinculam empregadores e assalariados ou independentes.

² Alguns autores preferirão o termo de ocupação, embora sua acepção seja mais ampla. A adoção recente do RMA – Renda Mínima de Atividade – se aproxima de um fenômeno de individualização e evidencia a preferência para com este termo.

³ Sua contagem é problemática, pois é preciso distinguir entre estoque e fluxo. De maneira aproximativa, conta-se, na França, com algo menos de 10% de desempregados no sentido do BIT, um número semelhante de formas atípicas (*interim*, CDD – contrato por tempo determinado –, empregos subsidiados, ver nota 8), 10% também de trabalhadores independentes, sem mencionar as novas formas de precariedade (17% trabalham em tempo parcial) e os estudantes trabalhadores, reclassificados, segundo os critérios do BIT, como inativos, avaliados em mais de 300.000.

⁴ Movimento das empresas francesas.

⁵ A aposentadoria é percebida como uma forma de assalariamento; corresponde a um estágio da vida em que o indivíduo está sendo pago para produzir riqueza e não valor (B. Friot, palestra no *Congrès de l'Association Française de Sociologie*, Villeteuse, 26/02/2003).

TRABALHO AUTÔNOMO E TRABALHO SUBORDINADO: a imprecisão das fronteiras

Em direito, a relação de subordinação entre o mandante e o mandado de uma prestação permite distinguir o trabalho assalariado do trabalho independente e dizer se um contrato é “contrato de trabalho”⁶ (Supiot, 2000). A dimensão coletiva tem a primazia sobre a dimensão individual. Ora, esta é a mesma “fechadura” que o patronato tenta quebrar, atualmente, expressando a atualidade do conflito inerente à relação capital/trabalho.

A natureza subordinada da relação remete à sujeição integral do mandado ao poder de direção, de organização e de disciplina do mandante. Tal fenômeno significa para o subordinado, trabalhar de acordo com horários fixados pelo empregador, no local da empresa e com instrumentos colocados à disposição por ele. As evoluções em curso convidam ao questionamento da natureza do contrato de trabalho. O que muda? Caminha-se inelutavelmente para a predominância de contratos de tipo comercial em detrimento de contratos regidos segundo os princípios do direito do trabalho? Como ficam, então, os trabalhadores a quem a empresa “concede” trabalhar em casa? A autonomia outorgada aos indivíduos se traduz por economias em infraestrutura para a empresa – aluguel de superfícies menores de escritórios (ou até a venda deles), economias de funcionamento – mas também por vantagens que provêm de uma melhor gestão do tempo dos indivíduos. Os ganhos em tempo dos quais se beneficiam os trabalhadores submetidos a deslocamentos menores, principalmente em grandes centros urbanos, traduzem-se por uma gestão *a priori* mais equilibrada de seu tempo de trabalho, com menos *stress*, mas, em compensação, cresce a porosidade entre os tempos de trabalho e os tempos de vida.

⁶ “O contrato de trabalho não é um contrato entre indivíduos mas entre posições objetivas (assalariado/empregador) representadas coletivamente e enquadradas pelo direito social ao nível da empresa, do ramo, do setor e da nação” (Nicole-Drancourt, 2004, p. 46) (tradução do autor).

Vários pesquisadores italianos, lembrados por juristas franceses (Supiot, 1998) se debruçaram sobre estas formas múltiplas de emprego e de inserção no mercado de trabalho (Gazier, 1998). Suas discussões abordaram a questão da partilha entre trabalho autônomo e trabalho subordinado, que, em numerosos casos, incide sobre a qualidade do contrato.

O artigo 2.094 do Código Civil italiano define o trabalhador subordinado como aquele que se compromete a submeter seu próprio trabalho – manual ou intelectual – e a depender da direção de um empregador, em troca de remuneração. A prestação de trabalho autônomo concerne os casos em que o serviço ou o trabalho (*opera*) é realizado “sem vínculo de subordinação” (art. 2.222 Código Civil).⁷

Tradicionalmente, distingue-se as obrigações de “meios” (*locatio operarum*) e as obrigações de “resultados” (*locatio operis*), fazendo da partilha dos riscos a marca da diferenciação entre as situações. Ao trabalhador dependente, a *locatio operarum*; ao trabalho autônomo, a *locatio operis*, mesmo que a realidade seja às vezes mais complexa.

Com efeito, a jurisprudência permite identificar uma série de indícios. Assim, o Código italiano do Imposto de Renda estabeleceu os princípios que regem a renda do trabalho dependente, para avaliar o caráter mais bem subordinado ou autônomo de uma relação de trabalho. Zaccarelli *et al.* denotam três grupos de critérios, que informam sobre o grau de dependência ou independência da relação: os critérios fundamentais, externos e residuais.

⁷ Estes dois artigos não são adequados para darem conta da complexidade das formas contemporâneas de inserção no trabalho. Segundo Zaccarelli, o artigo 2.094 não leva em conta nem a “externalização do sistema produtivo, nem a importância crescente do trabalho intelectual até no âmbito da fábrica, nem o surgimento de novos perfis profissionais, nem a introdução de elementos de flexibilidade, nem tampouco a inovação tecnológica” (Zaccarelli *et al.*, 2001, p. 6).

Os critérios distintivos

1º grupo	Critérios fundamentais: 1. subordinação = heterodireção = sujeição da prestação ao poder de direção, de organização e disciplinamento do mandante; 2. colaboração
2º grupo	Critérios externos ao conteúdo da prestação, se faltar ou se for fraco o critério principal (risco, continuidade do trabalho)
3º grupo	Critérios residuais que reforçam e funcionam como prova (horário, modalidade de retribuição, ...)

Fonte: Quadro montado a partir de Zaccarelli *et al.* (2001, p. 7).

A estes critérios se acrescentam outros *subsidiários* (Zaccarelli, 2001, p. 10) para determinar a que categoria pertence o trabalho, o que está apresentado no quadro a seguir.

Critérios subsidiários

	Trabalho autônomo	Trabalho subordinado
A organização do trabalho cabe ao:	prestatário do trabalho	mandante
Os meios de produção pertencem ao:	prestatário do trabalho	mandante
Participação de dependentes ou de membros da família	sim	
O trabalhador produz:	para vários mandantes	para um só
O trabalhador está submetido a horários de trabalho rígidos e prefixados		sim
Lugar de trabalho:	fora da esfera de influência do mandante	sob a influência do mandante
O risco da prestação cabe ao:	trabalhador	mandante
O trabalhador recebe uma compensação:	periódica	Ao fim da prestação (resultado)
Liberdade do trabalhador para fixar as modalidades técnicas	Sim	não

Fonte: Quadro montado a partir de Zaccarelli *et al.* (2001, p. 10-12)

Mesmo que incompletos, tais critérios auxiliam a determinar se a obrigação consiste na produção de um resultado ou em por à disposição

uma energia de trabalho. No entanto, eles são ainda insuficientes para qualificar o caráter autônomo ou independente da relação (ou não) para com o empregador ou o mandante.

As categorias “autônomo” e “subordinado” dividem-se, por sua vez, em trabalho subordinado e para-subordinado, trabalho autônomo e “colaboração em caráter contínuo ou ocasional”, tornando óbvio o fato de que as formas

de inserção no trabalho são múltiplas e que seus limites nem sempre são fáceis de serem traçados. Por este motivo, alguns autores fazem referência à existência de uma zona cinzenta entre o assalariamento e a independência. Entre o trabalho plenamente subordinado e o trabalho totalmente autônomo, entre quem trabalha, seguindo as instruções para todas as tarefas empreendidas, e quem trabalha decidindo sozinho a cada etapa, encontra-se uma infinidade de estatutos (Accornero, 1998).

Para Supiot,

a oposição, outrora tão nítida, entre o trabalhador subordinado e o profissional independente, aparece hoje muito menos clara. Por um lado, a exigência da qualidade dos produtos obriga a devolver certa autonomia ao trabalhador assalariado; por outro, a sujeição do trabalhador independente às disciplinas industriais leva a uma degradação da qualidade dos produtos (Supiot, 2000, p. 131, traduzido por mim).

Assim, chegou-se a uma situação paradoxal, descrita por Supiot, segundo a qual

estão sendo vinculados, no contrato de trabalho, o trabalho enquanto bem destacável do trabalhador, e a subordinação enquanto forma particular de possuir este bem (Supiot, 2000, p. 132). O trabalho assalariado substitui aquilo que se pode chamar autonomia na subordinação, enquanto que reciprocamente o trabalho não assalariado se

abriu ao que se pode chamar de fidelidade na independência (Supiot, 2000, p. 133).

O caráter híbrido das formas de inserção no trabalho agrava, hoje em dia, ainda mais esta confusão. Fórmulas intermediárias entre os estatutos de assalariado e de independente como o “agrupamento de empregadores” ou o multi-assalariamento provam que a hibridização é um fenômeno que se propaga. Não dizem respeito somente aos trabalhadores precários, *intérimaire*⁸ ou sazonais, como no caso dos agrupamentos de empregadores, presentes predominantemente no meio rural; afetam também trabalhadores qualificados, que gozam das vantagens do assalariamento. Benéfica ao mesmo tempo para a PME (Pequena e Média Empresa) de menos de 10 pessoas, que não pode se permitir contratar um trabalhador qualificado, como um(a) diretor(a) da comunicação, um(a) responsável pela qualidade ou um(a) auditor(a), por exemplo, esta fórmula o é, também, para o assalariado, que tem um CDI (contrato por tempo indeterminado) por tempo parcial e garantias aliadas a este tipo de contrato. Portanto, no caso de vir a perder um desses empregos, ele receberá um auxílio-desemprego, e seguirá exercendo sua atividade junto a outros empregadores. O assalariado por tempo dividido (*partagé*, em francês), que não é nem consultor, nem temporário, nem substituto, é membro do quadro de cada uma das empresas que o empregam, independentemente da quantidade de horas trabalhadas. Um contrato de trabalho por empregador vincula este assalariado a cada um de seus empregadores. Do ponto de vista jurídico, a situação é algo complexa.

As sociedades que se juntam num agrupamento dispõem deste modo permanentemente de um viveiro de pessoas recrutadas em função de suas necessidades. Outro interesse: não perdem tempo na formação de seu quadro sazonal, já que empregam as mesmas pessoas de um ano para

outro.

A Itália foi o teatro de avanços interessantes na análise das fronteiras entre independência e assalariamento, embora as análises desenvolvidas aí não sejam exclusivas. Ao quererem dar conta das situações de trabalho híbridas, vários autores, principalmente italianos – juristas, economistas ou sociólogos (Accornero, 1998; Bologna, 1997; Corsani, 2001; Fumagalli, 2001; Zaccarelli, 2001), debruçaram-se sobre a noção de trabalho de “segunda geração” (“quase-assalariado” alemão). Esta noção, associada à de parasubordinação (*parasubordinazione*⁹), faz mais referência à jurisprudência do que a uma definição propriamente jurídica do contrato de trabalho. É o caso, por exemplo, do “contrato de colaboração coordenada e contínua”.

Este tipo de contrato reagrupa todas as relações que pertencem ao trabalho autônomo, tendo uma afinidade com os do trabalho subordinado. O Decreto n. 6.752, do Tribunal Supremo Italiano, de 26 de julho de 1996, apresenta a seguinte definição deste contrato:

para que uma relação de colaboração seja considerada como tal [...], é necessário que a prestação não seja ocasional (*continuidade*), que seja funcionalmente vinculada aos fins procurados pela contraparte com ingerência desta na atividade do prestatário (*coordenação*) e que o trabalho pessoal prevaleça sobre aquele desenvolvido pelos colaboradores e sobre o uso de uma estrutura de tipo material (*personalidade*).

Três características deste contrato – a continuidade, a coordenação e a personalidade dominante – dão o teor da colaboração. O colaborador deve possuir um mínimo de meios, mas a prestação deve ter o selo de sua personalidade.

Estas diferentes variações num *continuum* que vai do trabalho autônomo ao trabalho dependente convidam a repensar as fronteiras do assalariamento. O trabalho assalariado e o traba-

⁸ Os trabalhadores chamados de “*intérimaire*”, são contratados por agências de empregos e enviados para trabalhar por tempo determinado ou indeterminado. Seriam trabalhadores temporários em empresas, com contratos pelas agências. O termo próximo em português seria “interinos”.

⁹ Noção que apareceu com a Lei n° 533/1973. Termo usado de maneira convencional para designar um conjunto de relações contratuais que, em certos aspectos, lembra uma relação de emprego. A natureza contínua, coordenada e principalmente pessoal do trabalho realizado (por exemplo, trabalho como caixeiro viajante ou agente comercial) as caracterizam. Os trabalhadores “quase-subordinados” estão protegidos pela Previdência e recebem os mesmos prestações do que os empregados.

lho independente não são mais considerados como sendo antinômicos, mas sim participantes de uma mesma lógica. Seja, como o afirma Supiot, a partir da universalização da Previdência, seja da submissão de trabalhadores “independentes” a um regime de quotas (no que concerne os camponeses) ou a redes de distribuição comercial, no caso dos fornecedores “independentes” dos hipermercados ou dos oligopólios. O poder político ou o poder de mercado do distribuidor aparece às claras. Os fornecedores “falsamente independentes” são obrigados a submeter-se às exigências em termos de normas de qualidade, de respeito dos prazos, *etc.*; situação nada invejável em relação à dos terceirizados “passivos” do mundo industrial.

O trabalho subordinado tradicional deve enfrentar duas evoluções: internamente, a fragmentação do trabalho subordinado numa sucessão de sub-categorias julgadas rapidamente como sendo “atípicas”;¹⁰ externamente, a difusão crescente dos trabalhadores não subordinados com os estatutos mais diversos. “Na França, a noção de subordinação jurídica [...] continua servindo, em princípio, de critério distintivo do contrato de trabalho: trata-se de saber se, na execução de seu trabalho, o trabalhador é situado sob as ordens de quem o paga” (Supiot, 2000, p. 139-140).

Para Supiot, há quatro critérios de dependência econômica:

- trabalho realizado pessoalmente, sem a ajuda de colaboradores (exceto dos membros da família);
- trabalho realizado para um só empregador;
- trabalho correspondente a um emprego assalariado;
- trabalho feito sem aparecer como empresário no mercado (Supiot, 2000).

O trabalhador dependente preenche dois desses quatro critérios.

A independência do trabalhador independente é ilusória, já que fica “*preso numa lógica*”

idêntica de exercício do poder econômico”. Sua relação para com a empresa é feita de autonomia “outorgada” (Rosenfield, 2003), isto é, controlada e “obrigatória”. Supiot denuncia a emergência de

novos modos de governo dos homens, que evocam a vassalagem feudal: um vínculo de obrigação se estabelece a mais ou menos longo prazo, que não permite ao vassalo perder sua qualidade de homem livre, mas o obriga a usar desta sua liberdade a serviço dos interesses de seu suserano (Supiot, 2000, p. 139).

Suas relações são pensadas em termos de articulação e não mais de oposição, o que conduz a redefinir as margens de manobra entre o “mandante” e o “executante” e a esvaziar o conflito inerente à relação capital/trabalho.

Uma maior autonomia no trabalho é requerida dos trabalhadores, nem sempre reconhecida. Se vier a ser reconhecida, será parcialmente. Contudo, a individualização é comum; ela se manifesta nas mudanças nos quadros temporais (forte flexibilidade horária carregada pelo recrudescimento dos empregos em tempo parcial, interino, extensão da jornada de trabalho, imbricação entre tempo de trabalho e tempo de vida). No entanto, a individualização não é estranha a um “*movimento de intensa codificação e de generalização dos quadros sociais de referência temporal*” (Giraud, 2004), e isto, desde o período fordista. Verdadeira injunção paradoxal à qual se confronta o indivíduo, para quem se exige um engajamento num projeto coletivo (trabalho em equipe, por exemplo), para ser julgado depois sobre os resultados coletivos, dos quais é responsável, situação que se poderia qualificar de “individualização coletiva”.

AUTONOMIA E INDIVIDUALIZAÇÃO

O reconhecimento das premissas de uma autonomia do trabalhador vem de longa data e talvez estivesse já na constituição do mercado de trabalho e no fato de considerar o trabalho como sendo objeto possível de contrato. O contrato que se estabelece entre o empregador e o assalariado não pode ser assimilado a um contrato de “aluguel”,

¹⁰ O termo “atípico” não se refere em absoluto exclusivamente a trabalhadores precários ou não qualificados ou mal pagos. Pode tratar de trabalhadores do terciário altamente qualificados, cujos salários ou renda são elevados.

pois “por exceção ao que parece ser a natureza do aluguel, não há entrega material feita ao empregador da força de trabalho, já que não se pode destacá-la do corpo do assalariado” (Fabre-Magnan, 1998, p.119, *apud* Supiot, 2000, p.132). Os marxistas usarão esta fórmula deliciosa, “a força de trabalho é a fraqueza do trabalhador”, e insistirão sobre o fato de que se trata de uma mercadoria de natureza particular. Assim, não é de surpreender o fato da história do capitalismo industrial ter sido uma tentativa de sujeição do indivíduo a um patrão, a uma máquina ou ao tempo e que o indivíduo-trabalhador monte estratégias para preservar parte de sua autonomia. A preocupação do empregador de “lutar contra a preguiça natural ou sistemática do trabalhador” (Taylor) torna-se totalmente legítima.

Vários sociólogos e economistas do trabalho abordaram o papel da autonomia sobre as organizações, nestes últimos anos (Chatzis *et al.*, 1999; Perrenoud, 2000; Peters, 1998; Rosenfield, 2000; Terssac, 1992; Zarifian, 1999). “Direito de governar-se segundo suas próprias leis”, de acordo com o dicionário *Robert*, a autonomia estipula que o indivíduo deve conformar-se às leis que ele mesmo edita. Seu papel é de obrigação interiorizada e de autolimitação. Como o expressa Rosenfield, “na passagem do ‘sólido’ ao ‘precário’, o indivíduo é obrigado a assumir a responsabilidade de sua biografia” (Rosenfield, 2003, p. 6). O sujeito não desaparece totalmente, já que a atividade é ação, sendo o trabalho uma de suas mais evidentes manifestações.

Sem alienar a sua autonomia por completo, o assalariado a barganha e tenta não perder terreno. Daí surgem uma série de mecanismos de controle baseados na desconfiança e na freqüente hipótese de que as pessoas trabalham somente quando obrigadas e forçadas. Esta desconfiança baseia-se numa suposição equivocada: forçosamente os indivíduos não aspiram à inércia, mas querem trabalhar como bem entenderem, no seu ritmo próprio. Paradoxalmente, gostariam que os “deixassem trabalhar”, como o expressa Perrenoud (2000). Tais propósitos ilustram o caráter transitório da autonomia, uma luta contínua e expressão dos con-

flitos entre os empregadores e os assalariados ou, segundo o caso, entre os empregadores e os “independentes”. Controle e autonomia caminham em sentido oposto.

Portanto, a autonomia leva a uma individualização das relações enquanto que, ao mesmo tempo, a cooperação – no sentido etimológico de *co-operare*, isto é, de “trabalhar junto” – entre os indivíduos não somente é solicitada, mas também procurada na maioria dos setores. A procura da dosagem justa está no bojo das preocupações da administração das organizações, o que transparece na implementação de novos modos de regulação no âmbito das empresas (“qualidade total”, “modularização”,¹¹ “organização por projeto”). Todas remetem à autonomia dos indivíduos, mas uma autonomia controlada.

Eis a primeira razão da ambigüidade fundamental da autonomia no trabalho: ela divide os atores, menos nos setores, ainda pouco numerosos, em que a concepção da produtividade passa pela valorização da autonomia dos assalariados, acompanhada de justificativas novas. Surge, então, um paradoxo: por que tal fortuna dada à autonomia hoje em dia, num momento em que se sabe da necessidade das organizações de favorecerem as interdependências entre as atividades e entre as pessoas? As interrelações no seio das firmas e entre elas não param de crescer, as performances técnicas e econômicas repousam cada vez mais na qualidade das relações estabelecidas em redes de atores cada vez mais amplas, redes essas que se entrecruzam e produzem valor agregado.

Concretamente, pede-se aos indivíduos que se engajem de “corpo e alma” no trabalho, que dêem sentido à tarefa na qual se investiram, mesmo que não fossem totalmente donos dos objetivos de seu trabalho. São requisitados sua inteligência e seu investimento subjetivo. Para alguns, inclusive, são a fonte de valorização do capitalismo (tese do “capita-

¹¹ Vide a contribuição de Aoki M. e Takizawa H. “Modularity: its relevance to industrial architecture”, 5^{me} Conférence *Organizational Innovation Within Firms*, Paris, Centre Saint-Gobain de Recherche en Economie, 7-8 novembre 2002, no prélo.

lismo cognitivo”, Azais; Corsani; Dieuaide; 2001), em troca do que reconhece-se certa dose de autonomia, em parte instrumentalizada, mas não unicamente, pois os indivíduos têm a possibilidade de aceitar ou recusar tal instrumentalização. No entanto, a recusa pode levar a um fenômeno de “desfiliação” (Castel), que caracteriza a ausência de inserção do sujeito em estruturas que fazem sentido, meio de excluir os indivíduos que não correspondem mais exatamente às competências solicitadas. O perigo reside no acréscimo do “sofrimento no trabalho” do indivíduo, que vê seu reconhecimento e sua autonomia reduzirem-se (Dejours, 1998).

Os embates são tanto econômicos como identitários: quanto mais se reconhece a autonomia de uma categoria de trabalhadores, mais eles tendem a se organizar e defender seus interesses, ou até a se considerar como uma verdadeira profissão.¹²

Outra fonte de ambigüidade se refere ao respeito às regras. Segui-las religiosamente leva a uma paralisia do sistema. Respeitar, por exemplo, esrupulosamente os procedimentos – escritos, em sua maioria, nas organizações que implementaram um programa de “qualidade total” (Azaïs, 2000) – toma tempo e nem sempre é rentável economicamente. Tanto é que se “parabeniza” o trabalhador que enfrenta os riscos da produção e poupa ao máximo a hierarquia de resolver os problemas antes que eles “subam”. O “operário”, que se tornou “operador”, deve, naquilo que ele julga como sendo da sua competência, respeitar as regras e se “virar”, sozinho ou em equipe.

Se os assalariados, mesmo os menos qualificados, não usassem de mais autonomia do que seu cargo formalmente lhes permite, nada funcionaria. A “operação tartaruga” é um exemplo: se os funcionários da alfândega, os policiais, os

controladores respeitassem sempre todas as prescrições, o mundo ficaria paralisado (Terssac, 1992). Permitir uma relativa autonomia aos seus empregados sempre foi benéfico para as empresas. Mas o que ocorre quando fazem dela o coração da organização do trabalho e uma ferramenta essencial de saída de um taylorismo considerado ultrapassado? Sua irrupção nos discursos gerenciais convida à análise (Chatzis, 1999, p. 28).

A autonomia preconizada é uma autonomia de equipe e não individual, “autonomia cooperativa”, “autonomia de rede”, “autonomia de concertação”, pois o indivíduo não toma a decisão sozinho, mas o faz em concertação com os membros de sua equipe, de sua organização. Resulta que parte de trabalho prescrito tende a diminuir pela simples razão de que a prescrição já não é mais possível, muitas vezes porque, mesmo que tecnicamente ela seja factível, ela se torna dispendiosa, pouco eficaz e, portanto, não rentável. A autonomia, por mais paradoxal que possa parecer, é, então, imposta, atribuída pela organização do trabalho, o fim importando mais do que os meios.

A autonomia carrega consigo uma individualização dos salários, mas ela incide somente sobre uma parcela do salário. No caso da outorga de benefícios (vinculada à performance do indivíduo ou aos resultados da empresa), o chefe, preservado por uma série de normas internas, avaliará *objetivamente* o assalariado, isto é, a adequação dele ao cargo ocupado. Será avaliada, então, a capacidade do indivíduo, tornado “colaborador” ou “operador”, segundo o grau que ocupa na organização, segundo a capacidade de dar o “melhor de si”, e desta sua capacidade dependerá o valor da gratificação que receberá (75%, 80% ou na sua totalidade). Evidentemente, estas gratificações são variáveis, não estão vinculadas ao salário, mas sim às performances da empresa e/ou do indivíduo. Tais práticas lembram o “salário de eficiência”. A individualização dos salários, corolário da autonomia, reforça a tendência geral à *de-segmentação* do mercado de trabalho.

¹² Assim como o constatou Rozália del Gaudio, 2004, “L’institutionnalisation de l’informel: regards sur la coopération et les stratégies de survie des chiffonniers dans trois villes brésiliennes”, *Doctorat en Sociologie, Université de Paris I Panthéon-Sorbonne –IEDES. A emergência dos catadores de lixo em verdadeiro movimento social, fortemente mediatizado, lhes permitiu integrar a C.B.O. Classificação Brasileira de Ocupações e desde então serem oficial e estatisticamente reconhecidos.*

CONCLUSÃO

Hoje em dia, a *de-segmentação* caracteriza o mercado de trabalho, o que evidencia o surgimento de um *continuum* entre formas de inserção no trabalho, que, no entanto, são cada vez mais diversas e escapam a qualquer homogeneidade. As dicotomias, embora bem cômodas do ponto de vista analítico, já não têm mais razão de ser, não somente porque não dão conta da realidade, mas principalmente porque tendem a escamotear esta própria realidade e disfarçá-la. Portanto, opor um trabalho dependente a um trabalho independente não permite captar a multiplicidade e a complexidade das formas de inserção no trabalho, traduzida pelo conceito de hibridização. Entre o trabalho plenamente subordinado e o trabalho plenamente autônomo existe uma série de situações intermediárias, verdadeira zona cinzenta entre o assalariamento e a independência, que confunde o caráter antinômico suposto entre estas duas formas de inserção no trabalho. Teoricamente, tal abordagem convida a repensar as fronteiras do assalariamento.

Paralelamente, a individualização das relações com o trabalho e da relação salarial tende a generalizar-se, transformando a autonomia numa faca de dois gumes, ao mesmo tempo benéfica para os trabalhadores, mas também perigosa por não ser total, mas sim circunscrita aos limites fixados pela hierarquia nas empresas. Permitem aos empregadores obter de seus assalariados comportamentos, a primeira vista, livremente escolhidos, *ma non troppo*. Se infringirem as regras e normas admitidas, a autonomia transformar-se-á em autonomia. Percebe-se uma situação semelhante nas relações interempresas, entre os mandantes e os terceirizados; tais relações não escapam ao conflito e se expressam com uma violência que somente tem como equivalente a relação capital/trabalho. Assim, estamos longe da visão homogênea de um mercado de trabalho, do qual estariam ausentes os conflitos. De agora em diante, a dificuldade para os trabalhadores reside na procura de canais específicos de expressão, pois ninguém ousaria negar os benefícios de uma autonomia real e de uma

mobilidade entre diferentes situações de trabalho, fenômeno que alguns entendem dar mais “liberdade” aos seus empregados.

(Recebido para publicação em maio de 2004)

(Aceito em agosto de 2004)

REFERÊNCIAS

- ACCORNERO, A. Una ricerca sui lavori coordinati e continuativi, fra subordinazione e autonomia. *Lavoro inf.*, [S.l.], v. 5, n. 22, 1998.
- AZAÏS, Ch. Hybridation et “désegmentation” du marché du travail: vers de nouvelles configurations territoriales? In: IX^{EMES} JOURNÉES DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL, Paris, nov., Atelier 1B *Evolution des situations de travail*, 2003. Disponível em: www.jstparis.com.
- AZAÏS, Ch. Brésil: une usine dans la forêt. *Sciences Humaines*, [S.l.], n. 29, *Hors-série*, juin./août., 2000.
- AZAÏS, Ch.; CORSANI, A.; DIEUAIDE, P. (Dir.). *Vers un capitalisme cognitif entre mutations du travail et territoires*. Paris: L'Harmattan, 2001, 287 p.
- CHATZIS, K. De l'autonomie par l'indépendance à l'autonomie dans l'interaction. In: CHATZIS, K. et al (Dir.). *L'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf?* Paris: L'Harmattan, 1999. p. 27-37.
- CHATZIS, K. et al. *L'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf?* Paris: L'Harmattan, 1999.
- CHAUCHARD, J. P.; HARDY-DUBERNET, A. C. (Dir.). *La subordination dans le travail*. Paris: La Découverte, 2003. (Coll. cahier travail et emploi).
- CORSANI, A. Le salariat de ‘deuxième génération’. *Multitudes*, [S.l.], 2001. Disponível em: http://multitudes.samizdat.net/article.php3?id_article=159.
- DEJOURS, Ch. *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil, 1998.
- DOERINGER, P.; PIORE, M. *Internal labour market and manpower analysis*. Lexington: D.C. Heath, 1971.
- EDWARDS, R.C.; GORDON, D.M.; REICH, D.M. A theory of market segmentation. *American Economic Review*. Cambridge, MIT PRESS, v. 63, n. 2, may, 1973.
- GAZIER, B. Ce que sont les marchés transitionnels. In: BARBIER, J. C.; GAUTIER, J. (Dir.). *Les politiques de l'emploi en Europe et aux Etats-Unis*. Paris: PUF, 1998. p.339-355.
- GIRAUD, O. *Note de lecture de l'ouvrage de M. Lallement. Temps, travail et modes de vie*. Paris: PUF, 2004. 227 p. (Collection sciences sociales et sociétés).
- NICOLE-DRANCOURT, Ch. Le chômage des jeunes: de quoi parle-t-on? *Revue Européenne d'Histoire Sociale*. [S.l.], n. 9, jan., p. 42-52, 2004.
- PERRENOUD, Ph. *L'autonomie au travail: déviance déloyale, initiative vertueuse ou nouvelle norme?* 2000. Disponível em: www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_2000/2000_02.rtf.
- PETERS, K. La nouvelle autonomie dans le travail –La notion d'autonomie et la réorganisation des entreprises. In: CONFÉRENCE IBITS LA NOUVELLE AUTONOMIE DANS LE TRAVAIL. Düsseldorf, 1998. Disponível em: www.union-network.org/unibits.nsf/0/b46cb4416ade7208c12568810052a87b?OpenDocument.
- RAMAUX, Ch. L'instabilité de l'emploi est-elle une fatalité? Une lecture économique critique du rapport Boissonnat, du

- rapport Supiot et des travaux sur les marchés transitionnels. *Droit Social*, [S.l.], n. 1, jan., p. 66-76, 2000.
- REYNAUD, J. D. *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*. 3e éd. Paris: Armand Colin, 1997.
- ROSENFELD, C. Autonomie et rapport au travail: une étude comparative entre trois différentes situations de travail. In: IX JOURNEES DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL. Paris: Atelier 2, 2003. Disponível em: www.jstparis.com.
- SUPIOT, A. Les nouveaux visages de la subordination. *Droit Social*, [S.l.], n. 2, fév., p. 131-145, 2000.
- TERSSAC, G. de. *Autonomie dans le travail*. Paris: PUF, 1992.
- UGHETTO, P. Action dans l'entreprise et engagement dans le travail. Une sociologie économique de l'acteur au travail. La représentation de l'acteur au travail. *Actes du Colloque Interdisciplinaire*. Villeneuve d'Asq, CLERSE, v. 2, p. 20-21, nov., 2003.
- VELTZ, P. L'autonomie dans les organisations: de quoi parle-t-on? In: CHATZIS, K. et al (Dir.) *L'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf?* Paris: L'Harmattan, 1999. p. 13-24. Disponível em: www.fezzi.it/200risposte/Lavoro_Autonoma_Subordinato.htm.
- ZACCARELLI, L.; LAURO, M.; CORRADINI, A. *Gli aspetti giuridici della parasubordinazione*. Modena: Ufficio Legale, dicembre, 2001. Disponível em: www.assoautonomi.webprofessional.it/site/assoautonomiwebprofessional_it/normativaautonomi.pdf.
- ZARIFIAN, Ph. L'autonomie comme confrontation coopératrice à des enjeux. In: CHATZIS, K. et al (Dir.) *L'autonomie dans les organisations. Quoi de neuf?* Paris: L'Harmattan, 1999. p. 39-64.