

FLEXIBILIDADE, EMPREGABILIDADE E CLIVAGENS LABORAIS NO SEGMENTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

FLEXIBILITY, EMPLOYABILITY AND LABOR CLEAVAGE IN THE INFORMATION TECHNOLOGY SEGMENT

Laura Senna Ferreira¹

RESUMO

Este artigo analisa os temas da flexibilidade e da empregabilidade por meio de uma categoria profissional cuja posição no mercado de trabalho é marcada por clivagens técnicas, simbólicas e econômicas. A investigação se baseou em uma pesquisa qualitativa realizada com os assalariados do segmento da tecnologia da informação, da cidade de Santa Maria, Rio Grande do Sul. Assim, com base nas entrevistas, buscou-se compreender quem são esses trabalhadores, do ponto de vista das trajetórias formativas e laborais, bem como entender como trabalham num segmento marcado pela gestão flexível e por clivagens ocupacionais, de status e de rendimentos.

Palavras-chave: Flexibilidade, Empregabilidade, Clivagens, Tecnologia da informação.

ABSTRACT

The article analyzes the themes of flexibility and employability from a professional category and whose position in the labor market is marked by technical, symbolic, and economic cleavages. The investigation based on qualitative research carried out with employees of the Information Technology segment, in Santa Maria (RS- State). Based on the interviews, it was possible to understand such workers from training and work trajectories viewpoints. Also, how they work in a segment marked by both flexible management and occupational cleavages of status and income.

Keywords: Flexibility, Employability, Cleavages, Information technology.

1. INTRODUÇÃO

Este artigo busca conhecer quem são e como trabalham os assalariados do setor de tecnologia da informação (TI) da cidade de Santa Maria, Rio Grande do Sul (RS)². Para tanto, a investigação analisou as trajetórias formativa e profissional; as condições de trabalho; as formas de gestão; as divisões sociotécnicas e as clivagens no segmento, bem como os valores do coletivo profissional expressos, em grande medida, nas noções de empreendedorismo e empregabilidade.

Na cidade de Santa Maria (RS), o empreendedorismo e o segmento da tecnologia da informação têm sido focos de boa parte do poder público, das universidades e do empresariado local. Em 2010, foi criado o Conselho Municipal de Ciência, Tecnologia e Inovação de Santa Maria (Comceti) e, em 2011, a Agência de Desenvolvimento de Santa Maria (ADESM), que articula a presença de várias entidades públicas e privadas direcionadas para promover

¹ Profa. Dra. do Departamento e do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: laurasennafe@hotmail.com

² Esta pesquisa contou com apoio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio Grande do Sul (PROBIC/FAPERGS).

o empreendedorismo, a inovação e o desenvolvimento. Em 2009, a ADESM lançou o movimento *A Santa Maria que Queremos* e, em 2012, em um edital do Governo do Estado, voltado para a organização de Arranjos Produtivos Locais (APL), aprovou o projeto APL CentroSoftware, constituído por empresas de tecnologia (*software*, jogos, *hardware*, *software* embarcado, telecomunicações, segurança da comunicação) localizadas na região central do Rio Grande do Sul (Santa Maria, São João do Polêsine, São Sepé, Restinga Seca, Caçapava do Sul). O APL reúne, sobretudo, *startups* de Tecnologia de Informação e Comunicação (TIC) alocadas nas incubadoras universitárias (Pulsar/Universidade de Santa Maria; Incubadora Tecnológica de Santa Maria (ITSM); Incubadora Tecnológica da Universidade Franciscana (ITEC)). Por meio desses encaminhamentos, a ADESM e o Grupo de trabalho *Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia*, juntamente com o APL, passaram a atuar, no sentido de fazer da cidade uma referência para empresas de tecnologia de informação e comunicação.

Em convênio com a prefeitura, a construção de um parque tecnológico na cidade (o Tecnoparque³, associação independente, inaugurada em 2012, com espaço para 60 empresas) se inspira nos modelos de outros parques tecnológicos, como os de Florianópolis, Santa Catarina, e trata de expressar a busca por construir uma vocação local em torno do empreendedorismo e do campo da TI, dentro da ideia de promover um determinado percurso, qual seja: as *startups* graduadas nas incubadoras universitárias vão para o Tecnoparque e se vinculam ao APL CentroSoftware.

Nesse caminho, também foi central a criação da Agência de Inovação e Transferência de Tecnologia, da Universidade Federal de Santa Maria (AGITTEC), aprovada, em 2015, pelo conselho universitário que abriga a Pulsar, incubadora tecnológica institucional, voltada ao fomento e abertura de *startups*. Ainda, no âmbito acadêmico, destacam-se os diferentes cursos da área de TI da universidade tanto no ensino superior como em nível técnico.

Toda essa atmosfera, passando por uma série de políticas públicas, visa beneficiar as empresas de TIC e promover alternativas de desenvolvimento local, indo além do comércio e dos serviços, que são os segmentos predominantes na cidade.

Este artigo se baseou em pesquisa realizada ao longo dos anos de 2016 a 2018 sobre o setor de tecnologia da informação da cidade de Santa Maria, visto, sobretudo, por intermédio da lógica do trabalho. Ao longo das diferentes fases do estudo foram realizadas: pesquisa documental (em legislações e resoluções de órgão públicos e privados, em currículos acadêmicos de cursos da área de TI, e em editais e planos estratégicos de ação das instituições); análise de *sites*, de páginas e de redes das principais agências e instituições de fomento ao desenvolvimento e ao campo da TI na cidade; relação de instituições acadêmicas e empresariais influentes em Santa Maria; verificação de cursos on-line voltados à formação continuada na área; listagem de empresas do segmento; mapeamento de principais ações e políticas públicas voltadas ao fomento ao empreendedorismo de base tecnológica; aplicação de questionários de perfil socioeconômico aos entrevistados; e realização de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores, com empreendedores de base tecnológica, com representantes das instituições de fomento ao desenvolvimento e com gestores públicos.

As diferentes etapas deste estudo incluíram pesquisa documental, aplicação de questionários e a realização de 38 entrevistas semiestruturadas: 13, com instituições da cidade que fomentam o segmento; sete, com empreendedores; 16, com trabalhadores; e duas, com gestores. Para este artigo, levou-se em conta somente as entrevistas com os trabalhadores, as quais, realizadas a partir de redes de indicações de trabalhadores e de entidades do segmento, buscaram conhecer trajetórias formativas, percursos ocupacionais, vivências e percepções laborais cotidianas.

³ Sobre o Tecnoparque, consultar: <https://santamariatecnoparque.com.br/>. Acesso em: maio 2023.

De modo preliminar, destacam-se algumas das principais atividades desenvolvidas nos estabelecimentos de atuação dos interlocutores da pesquisa: desenvolvimento de *software*; assistência técnica de *softwares* e de equipamentos; venda de *software* com garantia de manutenção e de suporte; soluções em *hardware* (equipamentos) e em *software* (operacional); desenvolvimento de sistemas; plataformas de venda; elaboração de projetos digitais (*sites*, aplicativos, plataformas); criação de marketing em rede e *designs* para empresas.

Todas as dinâmicas de construção do objeto deste artigo estiveram sujeitas à reflexão. Para Bourdieu (2005), a elaboração da pesquisa precisa envolver uma análise sobre a construção social do objeto, quer dizer, um processo reflexivo direcionado às perguntas, às opções e aos procedimentos metodológicos. Portanto, é com base nessas premissas que esta pesquisa foi constituída.

De modo introdutório, destacam-se alguns aspectos relevantes para compreender o campo da TI em foco neste estudo, quais sejam: a lógica da flexibilidade; as clivagens no interior do coletivo profissional; e a presença de valores que mobilizam os sujeitos e que podem ser aglutinados nas noções de empreendedorismo e de empregabilidade.

No que toca à flexibilização, observa-se que esse segmento é marcado pela flexibilidade das jornadas e dos espaços laborais. As dinâmicas de *home office* e de deslocamentos – no caso das viagens a trabalho – são oportunizadas pelas tecnologias informacionais, as quais garantem acesso sem interrupções às tarefas, bem como permitem um controle do trabalhador a distância, dado que pode estar descentralizado e que a vigilância sobre ele pode ser ainda mais direta. Os contratos são igualmente mais flexíveis, sem configurar uma forma legal de assalariamento: a relação laboral pode ser estabelecida por meio de prestação de serviços, de consultorias e de contratação de pessoa jurídica. Muitas vezes, a tendência é menos de informalização e mais de flexibilização, quando os trabalhadores são contratados como empresas, pessoas jurídicas, autônomos, estagiários, terceirizados de cooperativas, entre outros (LIMA, 2010, p. 177).

A flexibilização está igualmente expressa nas expectativas das carreiras. Nesse caso, há uma aproximação entre empregabilidade e empreendedorismo, pois se espera um constante empenho no incremento das habilidades, em correspondência às transformações do mercado. No que tange à gestão laboral, os constrangimentos de uma rígida divisão social do trabalho e de uma jornada de trabalho fixa e o fomento à comunicação horizontal indicam a ressonância das perspectivas da acumulação flexível no trabalho imaterial expresso, aqui, no setor de TI.

A flexibilidade se coloca como uma demanda a todas as instâncias: contratos, ocupações, jornadas e competências. Trata-se de exigências de um capitalismo caracterizado pela conectividade, pela instabilidade e pelas mudanças das redes. A empresa neoliberal é tanto reticular quanto centralizada (CASTELLS, 1999) – “reticular e centralizada pela esfera financeira” (BRAGA, 2009, p. 70) –, quer dizer, apesar da flexibilidade e favorecidas pela integração *on-line*, as empresas são maiores do que nunca, pois “formas em rede possibilita conjugar flexibilidade e posição forte nos mercados” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 247).

Tais aspectos associados à flexibilização são peças-chave para se compreender a dinâmica laboral no segmento da tecnologia da informação. Assim, este artigo, em um primeiro momento, busca conhecer os trabalhadores do segmento da TI da cidade de Santa Maria (RS), com os objetivos de apreender seus perfis e suas trajetórias formativas e laborais e de discutir as dinâmicas da empregabilidade na categoria. No momento seguinte, o propósito é o de refletir sobre a gestão flexível, sobre as condições de trabalho e sobre as clivagens associadas à divisão sociotécnica, bem como ao *status* e ao rendimento econômico. Por fim, o artigo relaciona o estudo de caso particular a uma dinâmica mais geral, presente na cadeia da TI.

2. AS QUESTÕES DA EMPREGABILIDADE E DA FLEXIBILIDADE ENTRE OS TRABALHADORES DE TI

Sobre a flexibilidade, Rosso (2017, p. 91) traz a seguinte definição:

Flexibilidade aplica-se, pelo menos, a quatro campos e, com o passar do tempo, poderá desdobrar-se para outras práticas: 1) a flexibilidade quantitativa é empregada para indicar a redução de empregos; 2) a flexibilidade funcional refere-se ao exercício profissional das atividades cotidianas; introduzir polivalência em atividades e negócios é uma maneira de aplicá-la; 3) a flexibilidade de lugar relaciona-se com os usos do espaço na acumulação de capital; empresas e mão de obra recolocam-se por territórios; 4) a flexibilidade de horas ou de tempos diz respeito às modalidades rígidas ou flexíveis pelas quais as jornadas laborais são distribuídas.

A flexibilidade é uma espécie de palavra de ordem e “o objetivo a alcançar é o de fazer coincidir a duração da jornada com o exercício do trabalho” (ROSSO, 2017, p. 269). As reflexões que Rosso (2017) propõe sobre flexibilidade serão relevantes para a compreensão da dinâmica flexível no segmento da TI em análise neste estudo.

Os trabalhadores entrevistados durante a pesquisa atuam em diferentes segmentos do setor da tecnologia da informação, sendo: desenvolvedores de *softwares*; analistas de sistemas; gerentes de projetos e empregados nas partes de assistência, de suporte e de manutenção.

No que toca aos percursos formativos, a maioria dos interlocutores cursou a educação básica em escola pública. Já nos casos dos que realizaram cursos técnicos e superiores, a presença em universidades públicas e privadas é mais equilibrada. O curso técnico de nível médio mais citado é o de Técnico em Informática (do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae)) e, entre as graduações estão: sistemas para internet, sistemas de informação, redes e ciências da computação. Além do percurso acadêmico formal, o autodidatismo se faz muito presente em cursos, tais como: programação, *hardware*, *software*, gestão, segurança de rede, infraestrutura de redes, criptografia, entre outros, baseados em videoaulas e em formações on-line da internet, internas ou externas às empresas. Às vezes, as preparações são oferecidas pelas próprias empresas de informática, por exemplo, cursos de programação, de manutenção de computadores, de redes, de impressoras, entre outros. Cada vez mais, a internet se coloca como espaço formativo por meio de plataformas, como Google, YouTube, *blogs*, fóruns, entre outros.

Os hábitos, os modos e estilos de vida dos trabalhadores em destaque têm conexões com a atividade laboral, sublinhando-se: jogar *videogame* ou no computador; assistir a séries; fazer aplicativos por *hobby*; viajar para aperfeiçoar idiomas etc. Com relação às leituras preferidas, são citados, entre outros temas: liderança e desenvolvimento pessoal, empreendedorismo (como o livro: *Pai rico, pai pobre*, de Kiyosaki Robert) e ficção científica.

Conforme parte dos interlocutores, as empresas de tecnologia da informação requerem um perfil de trabalhador que está além da capacidade técnica de programar: “*a gente tem que quebrar paradigmas, tem que quebrar paradigma cultural, social... a gente discute coisa técnica, a gente discute coisas relacionadas à área de nerd, geek, a gente faz coisas junto, uns ajudam os outros*” (Trabalhador, T. H., engenheiro de *software*, 2018)⁴.

Abrir-se para novos valores, trabalhar em equipe, ampliar competências e ser autodidata são algumas das colocações que se fazem, indicando as expectativas de perfil desses trabalhadores, dos quais se espera que sejam flexíveis nas esferas laboral e de vida. Inclusive,

⁴ Os entrevistados serão identificados pelas iniciais dos próprios nomes. A fala dos interlocutores foi mantida em conformidade com as manifestações orais.

a descentralização e a flexibilidade no acesso aos saberes – e a possibilidade do autodidatismo – se colocam como razões que motivam a opção pela área, junto a outros aspectos: gosto por jogos e por computadores; atração por inovação; afinidade com áreas de exatas; expectativas sobre oportunidades e rendimentos; interesse e curiosidade por tecnologias; apreço por manusear eletrônicos; e simpatia por redes sociais. Expresso em outros termos, o tipo de motivação que se conecta ao perfil de trabalhadores da área de TI é marcado pelas características: gosto pelas tecnologias; afinidade com áreas de exatas; busca de atualização constante; e autodidatismo para acompanhar a inovação – “[o] futuro é incerto e manter-se no mercado exige grandes investimentos pessoais” (LIMA, 2010, p. 189, inserção nossa). Os trabalhadores se referem ao que se pode chamar de personalidade eletiva à área: introspectivo; *nerd*; focado em resolver problemas; autodidata; persistente; paciente; curioso e proativo.

No que toca às trajetórias laborais desses trabalhadores em TI, observa-se que, apesar de diversas, há alguns elementos constantes, tais quais, a presença dos estágios e das ocupações como *freelancers*. As trajetórias envolvem passagens por diferentes empregos e empresas, que incluem bancos, supermercados, *cybers*, lojas comerciais (nas partes, por exemplo, de instalação de impressoras, de computadores e *softwares* comerciais, de formatação, de processamento de dados etc.), assistências técnicas (consertos de computadores, manutenções, trocas de peças, configuração de sistemas), lojas de informática, setores de informática de órgãos públicos (como o Tribunal de Justiça do Rio Grande do Sul), manutenções de equipamentos e de *softwares* comerciais, docência em órgãos públicos de ensino (como o Instituto Federal do RS), entre outros. Na questão dos projetos individuais, mesmo estando empregados, alguns trabalhadores os mantêm, como no caso de um dos trabalhadores, que desenvolveu um aplicativo de controle de jornada de trabalho.

Há uma noção geral de que a cidade de Santa Maria exporta muitos talentos, os quais vão embora, porque não recebem uma boa proposta de trabalho – Porto Alegre e São Paulo são consideradas as principais cidades que captam esses profissionais. Para a maioria dos trabalhadores, o problema central da chamada fuga de cérebros são os baixos salários: “*só se eu for para Porto Alegre ou São Paulo, outras cidades, metrópole para ganhar mais, ser mais reconhecido também, que aqui a gente é bonequinho, vai para cá, vai para lá, peão, mais ou menos*” (Trabalhador, L. E., técnico de manutenção informática, 2017). Outro aspecto apontado como negativo do mercado na área é o fato de pessoas sem formação conseguirem programar e, ainda assim, ganharem mais do que o profissional que se dedicou muitos anos aos estudos. Além disso, também foi apontado a questão de a cidade ter várias universidades e cursos na área de TI, inflando o mercado e baixando os salários. Ainda no que diz respeito à formação universitária, parte dos trabalhadores critica as instituições por não corresponderem às expectativas mais imediatas do mercado de trabalho, dificultando a inserção dos egressos: “*Toda instituição deveria ter mais a prática, fazer mais a prática do que a teoria, porque se tu vai no mercado de trabalho, eles querem a prática, eles não querem a teoria*” (Trabalhador, L. U., suporte técnico em informática, 2017).

Em razão dos baixos salários e da busca por mobilidade na carreira, corre-se alguns riscos, tais quais: trocar de empresa; buscar uma empresa, na qual se tenha mais autonomia; sair da cidade, visando ampliar as possibilidades de ascensão; investimento pessoal na aquisição de outro idioma; e cursos por conta própria para aperfeiçoamento. As expectativas de carreira dos interlocutores são variadas: seguir na empresa; cursar doutorado; fazer intercâmbio; seguir programando; mudar de empresa; prestar concurso na área; buscar especializações; entre outras. A preocupação com a faixa salarial é recorrente, fazendo com que os trabalhadores de TI procurem por mais de um trabalho, bem como, invistam em projetos próprios paralelos ao emprego. No cálculo salarial, também entra o acesso ou não aos benefícios, como vale-alimentação e plano de saúde.

3. REFLEXÃO TEÓRICA SOBRE AS DINÂMICAS DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

A acumulação flexível, a partir dos anos 1970, foi uma tentativa do capital de recuperar seu ciclo reprodutivo e de reconstruir seu “projeto de dominação societal, que foi abalado pela confrontação e conflitualidade do trabalho no ciclo de lutas sociais em 1968/69, que questionaram alguns pilares da sociabilidade do capital e de seus mecanismos de controle social” (ANTUNES, 2005, p. 86). A luta e a repulsa a burocracias – em nome de uma maior liberdade – com frequência se transformaram em novas formas de poder, com base em metas e no controle eletrônico (SENNETT, 1999). A esse fenômeno se ligam a reestruturação das empresas e toma corpo o modelo japonês, o qual se caracteriza por aspectos, por exemplo: trabalho em equipe; valorização da participação do trabalhador; redução das hierarquias; polivalência; *just-in-time*; *lean production*; *downsizing* (enxugamento, racionalização de níveis hierárquicos, controle exercido por um número menor de chefes, pelas equipes ou internalizado pelo trabalhador); qualidade total e flexibilidade.

As mudanças ocorreram sob a alegação da necessidade de redução dos custos do trabalho, mas foram igualmente voltadas à entrega de um modelo menos burocrático de empresa em resposta à contracultura dos anos 1970, que recusava o trabalho taylorizado, aspecto importante na crise do padrão de acumulação fordista, que levou a um intenso processo de reestruturação das empresas e do capitalismo como um todo, sobretudo, nos casos do salto tecnológico e da gestão laboral flexível. As forças do capital se reorganizaram, recuperaram parte das temáticas colocadas pelos trabalhadores, mas em condições desfavoráveis para o trabalho. Trata-se de transformações decorrentes da concorrência intercapitalista – disputas entre grupos transnacionais e monopolistas – e da necessidade de controlar as lutas sociais como resposta à crise estrutural. Entre as qualidades desse novo espírito associado ao capitalismo contemporâneo, destacam-se as noções de autonomia, espontaneidade, mobilidade, polivalência, criatividade e sensibilidade. Assim, os temas da crítica radical ao capitalismo, isto é, da crítica à exploração:

são postos a serviço das forças cuja destruição eles pretendiam apressar. A crítica à divisão do trabalho, à hierarquia e à supervisão, ou seja, ao modo como o capitalismo industrial aliena a liberdade, está assim desvinculada da crítica à alienação mercantil, à opressão pelas forças impessoais do mercado, que, no entanto, quase sempre a acompanha nos textos contestadores dos anos 1970. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 130)

As qualidades atualmente valorizadas pelo capitalismo, como polivalência, comunicabilidade, abertura para os outros, criatividade, sensibilidade às diferenças, aceitação das múltiplas experiências, busca de contatos interpessoais, entre outras “são diretamente extraídas do repertório de maio de 68” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 130). A partir disso, a cultura da empresa pressupõe que todos saibam o que fazer, sem que ninguém precise mandar, “possibilitando o pessoal autogerir-se” (LIMA, 2010, p. 170). Na lógica flexível, questiona-se a divisão social entre os que pensam e os que executam, buscando desespecializar e reagrupando diagnóstico, reparação e manutenção – ou seja, autonomia e polivalência.

A noção de trabalho por projetos sintetiza a lógica da gestão flexível. Com a expressão “capitalismo flexível” atacam-se as formas rígidas de burocracia e de rotina e “pede-se aos trabalhadores que sejam ágeis, estejam abertos a mudança a curto prazo, assumam risco continuamente, dependam cada vez menos de leis e procedimentos formais” (SENNETT, 1999, p. 9). As empresas buscam eliminar camadas de burocracia e se tornam organizações mais planas e flexíveis. Em vez de uma organização do tipo pirâmide, coloca-se a organização do tipo rede, na qual, em tese, as tarefas do trabalho não são claramente definidas, pois a rede redefine constantemente sua estrutura.

Nesse capitalismo de características dinamizadas, do ponto de vista da gestão, o trabalhador se torna mais crucial e potencialmente mais supérfluo: “O grande desafio que o capital se propõe a enfrentar é a diminuição da sua dependência do trabalho vivo. Nesse jogo, seu grande dilema é: como conciliar o seu açodamento em se apropriar dos ovos de ouro, sem destruir a galinha” (BIANCHETTI, 2008, p. 28). É dos saberes tácitos que depende a possibilidade de continuar dinamizando o processo produtivo. Numa organização flexível do trabalho, faz-se importante garantir o engajamento, “sem recorrer à força, mas dando sentido ao trabalho de cada um” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 105). Como mencionado, a ideia é a de que todos saibam o que fazer, sem que ninguém precise mandar, pois o pessoal é capaz de se autogerir, assim “nada lhe é imposto, pois ele adere ao projeto”, e o líder incita superação, confiança, iniciativa, fazendo os outros sentirem como se estivessem fazendo algo importante, orgulhando-se com isto. A única maneira de controlar empresas feitas de equipes autogeridas e trabalhando em rede, sem unidade de tempo nem de lugar, é fazer com que as pessoas se autocontrolem de forma voluntária, ou seja, é “deslocar a coerção externa dos dispositivos organizacionais para a interioridade das pessoas” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 110).

Dessa maneira, o controle é menos associado ao par dominante-dominado. No discurso, passa-se a ideia de que se trata de uma relação contratualmente livre entre duas partes, em circunstâncias nas quais o trabalho é enriquecido e os trabalhadores se libertam de chefes autoritários. Os novos dispositivos, “justamente por serem mais humanos penetram com mais profundidade no íntimo das pessoas que – como se espera – devem ‘doar-se’... ao trabalho, possibilitando a instrumentalização dos seres humanos naquilo que eles têm de propriamente humano” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 132).

Conforme Braga (2009), com a desestruturação da empresa fordista, tem início a “mobilização permanente da força de trabalho, pela cooperação constrangida dos assalariados”; a administração por metas; a fatura de equipamentos informacionais; os salários individualizados; os ritmos produtivos intensificados etc. Ao lado das terceirizações, a jornada flexível, desde que atenda às metas, passa a ser uma demanda do capital. Assim, “novas tecnologias e mudanças no perfil de ocupações tornam imprecisa a separação dos locais e tempos de trabalho, descanso e lazer” (LIMA; HOLZMANN, 2015, p. 64). Agora, a flexibilização dos usos do tempo e do espaço é valorizada como fator de autonomia. A noção de flexibilização tem permitido reduzir horários, recorrer a horas-extra e subdividir a jornada em dias e turnos conforme o interesse empresarial (ANTUNES, 2009). O gerenciamento por resultados, sem especificação exata das horas, envolve um ritmo de trabalho que impõe “uma condução compulsiva autogerada, em vez da autoridade implícita do chefe” (HUWS, 2009, p. 51-52).

A experiência da flexibilidade não é vivida de modo igual pelo coletivo de trabalhadores. Nesse particular, há uma série de clivagens, que refletem diretamente na relação de maior ou menor satisfação com a condição laboral, produzindo polarizações – de ordens objetiva e subjetiva – na base de uma coletividade laboral.

4. AS (NÃO) FRONTEIRAS ENTRE TEMPO DE TRABALHO E DE NÃO TRABALHO

Os novos léxicos do empreendedorismo, que passam a habitar a linguagem do mundo do trabalho, tais quais proatividade, inovação, criatividade, flexibilidade, projetos de vida e crescimento pessoal, buscam se aproximar das questões da satisfação e do prazer pelo trabalho, na medida em que; numa atividade descrita como intelectual e envolvente, como é o caso da TI, o comprometimento com o labor se estende para a vida doméstica. Desse modo, as jornadas se prolongam e se intensificam, borrando as fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo de descanso.

O maior ou menor grau de satisfação dos interlocutores com a atividade laboral tem relação com os salários, mas, também, com a função exercida e com o modelo de gestão da empresa. Satisfação e afinidade com a ocupação estão relacionadas às atividades desempenhadas, aos salários, à posição ocupada, ao porte da empresa e aos benefícios oferecidos. Nos casos das atividades que demandam mais criatividade e menos repetições – como os desenvolvedores, quando comparados com o pessoal do suporte e da manutenção –, verifica-se a tendência para uma maior satisfação laboral. Nesse sentido, destacam-se alguns depoimentos:

[...] eu vejo a empresa aqui como uma segunda casa minha, praticamente. Aqui eu tenho gente que eu considero da minha família, eu fiz bastante amizade aqui, eu não considero um ambiente de trabalho porque aqui eu venho pra fazer o que eu gosto e por mim... não é só um ambiente de trabalho. É uma área de convivência muito boa que eu tenho. (Trabalhador, C. A., desenvolvedor de software, 2018)

Em sentido semelhante, outra entrevistada articula o sentimento de satisfação com a atividade e o empenho exercidos na empresa em que trabalha:

[...] eu sou bem satisfeita... é sempre muito bom. Não tem um dia que a gente acorde “puts eu vou ter que ir trabalhar”, é sempre bom. Esses dias até, acho que foi semana passada, eu tava falando com meu namorado “puts, não vejo a hora que chegue segunda porque eu tenho um monte de coisa pra fazer na [nome da empresa] e eu quero porque eu gosto de fazer”. Então eu sou muito feliz na ocupação que eu tenho, que eu tô fazendo. Eu realmente faço com muito prazer. Então o que a maioria das pessoas talvez diria: “puts, eu tenho que trabalhar hoje” é “que bom que eu tô indo lá porque eu tô fazendo o que gosto de fazer” então eu sou muito realizada quanto a isso. (Trabalhadora, C. T., gerente de projetos, 2018)

Nesse caso, a dimensão enfatizada é a do prazer com o trabalho realizado: “representação do trabalho como a atividade mais interessante da vida, o que redundava no consentimento às constantes prolongações das jornadas” (LEITE, 2018, p. 9).

[...] trabalhadores se identificam então com suas profissões pela qualificação que possuem, por seus méritos individuais e pelo conhecimento que aplicam no trabalho... Os trabalhadores também gostam do seu trabalho, afirmando que sentem satisfação em aprender e em criar. Assim, o trabalho segue possuindo uma dimensão ontológica, sendo importante elemento na constituição das identidades e na realização dos sujeitos. (RODRIGUES; MOTIM, 2018. p. 168)

Em alguns episódios, as considerações combinam comentários favoráveis ao modo de trabalho e insatisfação com a parte remuneratória, dimensões que não são excludentes em si, mas fazem parte das tensões, envolvendo esses processos. Diz-se que se trata de empresa boa para trabalhar, com bom ambiente laboral, mas com salário insuficiente. Nos casos de baixa remuneração, alguns acabam sendo obrigados a recorrer ao apoio familiar e/ou a outros empregos e fontes de renda – projetos individuais associados a algum *software*, por exemplo.

A partir dessas questões, sublinha-se que, nas relações de trabalho, o gosto pela atividade não descaracteriza o caráter de exploração laboral, bem como não elimina os conflitos imbricados nessa formação social. A gestão contemporânea de trabalho tem lançado mão de formas discursivas, as quais descrevem as equipes colaboradoras como parte de uma comunidade. O caráter compulsório – por exemplo, as definições de metas e a intensidade das jornadas – fica nebuloso diante da euforia que envolve um ambiente de trabalho descrito como estar em casa. Na condição de assalariados, a inconformidade com a remuneração emerge como uma variável decisiva de insatisfação, nesse caso fracamente conciliada pelas empresas.

Para esse grupo de trabalhadores especializados, a ideia de formação continuada se faz presente, como pressuposto profissional, e o próprio trabalho é concebido como oportunidade de aperfeiçoamento. Nesse caso, valorizam-se as atividades e as posições que permitem uma formação continuada. Logo, a reprodução de tarefas, sem o exercício da criatividade, é considerada um desserviço:

[...] eu queria poder me aperfeiçoar mais, é o que eu mais vejo, assim. Eu tô ali, eu fico o dia inteiro, eu preciso produzir, então no momento que eu tô produzindo eu não tô aprendendo, não tô adquirindo conhecimento, não sinto que tô me aperfeiçoando. Tô produzindo. Então é a parte que eu me sinto insatisfeita. Eu gosto do que eu faço, só que eu penso isso, assim, “eu estou só produzindo, não estou me aprimorando”, não consigo ver eu aprendendo algo novo em relação ao que eu tô fazendo, por isso que eu uso o tempo livre pra aprender algo novo, sempre estudar algo novo, pra encontrar um equilíbrio nisso. (Trabalhadora, M. O., gerente de conteúdos digitais, 2018)

Sobre o modo de uso do tempo livre, retoma-se Rosso (2017, p. 273):

Alterando as fronteiras e as barreiras que separam o tempo de trabalho do tempo livre, a distribuição flexível das horas laborais praticamente anulou a separação conceitual entre tempo de trabalho e de não trabalho, separação conceitual que é de relevância fundamental para trabalhadores e trabalhadoras porque identifica os tempos de autonomia em que eles e elas descansam, participam da cultura e fazem amor.

A lógica do trabalho imaterial favorece os dispositivos associados às noções de competência e de busca constante por atualização. Nas atuais relações de trabalho, exigem-se que os trabalhadores “canalizem todas as suas capacidades para as empresas, inclusive as mais pessoais; não só competências técnicas, mas também criatividade, senso de amizade, emotividade, etc.” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 127). Na nova gestão empresarial, os recrutamentos se baseiam cada vez mais em avaliações gerais da pessoa e, não, em qualidades objetivas. Desse modo, atribui-se peso aos domínios linguístico, ao autocontrole, à disponibilidade, ao bom humor, à memória, ao equilíbrio emocional etc. Quer dizer, novas exigências passaram a ser demandadas dos trabalhadores, sem que isso garantisse um aumento da remuneração: “A tendência à exploração cada vez mais profunda dos filões de capacidades dos trabalhadores como pessoas corresponde, paradoxalmente, a tendência a diminuir os custos salariais” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 278).

Apesar das ideias de gestão serem as de que os trabalhadores devem dominar muitas habilidades e se aperfeiçoar constantemente em várias frentes, para muitos, a noção de qualificação – associada a uma especialização particular – ainda é muito forte, conforme aparece no relato de um dos interlocutores sobre a forma que entende que deve ser a formação. Para ele, é preciso focar numa área:

[...] em vez de saber um pouquinho de cada coisa... eu acredito que o profissional tem que ser focado numa área X... é igual aquela história do pato, sabe? Que ele voa... só que um pássaro voa mais rápido e melhor que ele. Ele corre, só que qualquer leopardo vai correr mais que ele. Então, você acaba fazendo várias coisas mas não tão bom quanto deveria, né? Então acredito que o foco numa área específica da área de TI é importante. (Estagiário, J. O., desenvolvedor de software, 2018)

No campo da TI, o engajamento com o trabalho passa por aspectos que envolvem gosto pela atividade, exigência de formação constante para manter e/ou ampliar a própria empregabilidade e, em grande medida, uma lógica de gestão de trabalho orientada por projetos,

estabelecendo metas e definindo sistemas de recompensas – mais simbólicas (reconhecimento, por exemplo) do que materiais (salário e crescimento nas carreiras) –, levando, por corolário, a uma ampliação do tempo de envolvimento com o trabalho.

5. FRAGMENTAÇÃO E CLIVAGEM ENTRE OS TRABALHADORES DA TI: AS CONDIÇÕES PRECÁRIAS DE TRABALHO

A narrativa das trajetórias formativas e ocupacionais dos interlocutores desta pesquisa permite observar uma ênfase na expectativa de que a ocupação no campo da TI seja uma oportunidade de trabalhar com algo envolvente – que demandou alto investimento em capital escolar/conhecimento –, associado à computação e ao mundo digital, que, não raras vezes, foi uma paixão e um *hobby* juvenis. Além disso, a questão das buscas por satisfação e por um retorno positivo com o trabalho – em termos materiais e de reconhecimento – diz respeito à própria área, que promete facilitar a vida das pessoas com soluções tecnológicas e que, portanto, na perspectiva dos trabalhadores, estes também merecem usufruir de melhorias correspondentes aos esforços dedicados em suas funções. Trata-se de uma lógica que combina a ideia de mérito a uma perspectiva muito fina do que vem a ser considerado “justo”. O envolvimento e a dedicação ao trabalho se justificam na virtude atribuída a tal campo. Nesse sentido, destaca-se o seguinte relato:

[...] é uma área que, pra mim, eu tenho descoberto muito prazer, me sentindo muito gratificado por isso. Por estar podendo desenvolver coisas, produzir coisas em conjunto com outras pessoas, que é algo que eu valorizo e que vão auxiliar outras pessoas. Vão ajudar a construir os sonhos delas. Eu não tenho problema em dedicar meu tempo pra construir os sonhos dos outros. E pra mim é isso que é importante (Trabalhador, V. I., desenvolvedor de software, 2018).

Outros aspectos também são considerados importantes, conforme os trabalhadores, para definir a satisfação ou não com o trabalho, como no caso da jornada, sobretudo a forma de distribuí-la, e a sua intensidade. Valoriza-se um esquema de horários que possibilite a conciliação com o estudo, a formação e os momentos de lazer.

Na comparação entre os relatos de desenvolvedores e de analistas de *softwares* com os trabalhadores que se empenham em funções de manutenção e suporte, estes trazem uma condição de maior insatisfação com o trabalho, sobretudo no que toca à dinâmica da flexibilidade – maior indefinição da jornada, trabalho em *home office* e demandas por viagens a trabalho.

Esse é o caso de alguns dos trabalhadores entrevistados, cuja função envolve viajar para prestar manutenção e suporte às redes e a dispositivos de clientes. De um dos relatos, destaca-se:

[...] no trabalho já meio que começa assim, começa estressante, pelo menos na área que a gente está ali, que está sempre estrada, estrada, sem tempo para atender chamado... daí eles ficam nos cobrando muito deslocamento e tu tem que às vezes, antigamente a gente ia rápido, chegar lá, atender chamado, tu fica pensando em voltar para casa, tantos quilômetros vou voltar, vou chegar tarde, tu acaba perdendo a sua vida, a parte livre, quer estar com os filhos, coisa assim, essa parte te priva bastante (Trabalhador, L. E., técnico de manutenção em informática, 2017).

Além das viagens, há a disponibilidade integral aos chamados da empresa e a incerteza com relação à jornada laboral: “*essa parte do emprego que eu estou daí é ruim por causa disso, não tem os horários fixos... Eu não sei a hora que eu vou voltar*” (Trabalhador, L. E., técnico

de manutenção em informática, 2017). Ou seja, um caso emblemático de “disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos ‘aplicativos’” (ANTUNES, 2018, p. 34), numa realidade que remete “a hegemonia informacional-digital no mundo produtivo, com os celulares, *tablets*, *smartphones* e assemelhados controlando, supervisionando e comandando” (ANTUNES, 2018, p. 38).

Além dos constantes deslocamentos em atividades de manutenção e de suporte, tais trabalhadores são submetidos a metas cujos interlocutores consideram abusivas: “*eu já fiz terapia por conta de situações que eu vivi dentro da minha profissão, de eu chegar em extremos assim, de às vezes eu estar numa estrada e tu querer pensar, atentar contra a tua própria vida, por tu estar estressado, por tu não te sentir valorizado*” (Trabalhador, A. L., técnico de suporte, 2017). Esse relato é de um trabalhador que atuava na parte de suporte de uma empresa que presta serviços de TI para um banco. Ele afirma que costumava viajar o estado inteiro, a qualquer dia e horário, e que saiu desse trabalho em virtude da falta de perspectiva e de reconhecimento e, sobretudo, por se sentir deprimido:

“[...] tu era sozinho, tu tinha que correr para tudo, os caras te ligavam te cobrando e tu trabalhava de plantão... má remuneração e uma cobrança cada vez maior, e mais responsabilidade, e tu dando respaldo dessa responsabilidade, mas tu não via uma ascensão, digamos, profissional e nem financeira, e isso vai te frustrando.” (Trabalhador A. L., técnico de suporte, 2017)

Ele considera que o ritmo, ao qual foi submetido era realmente extenuante:

“[...] eu digo, cara, eu vou enfartar, eu não aguento mais, eu estou no limite... às vezes eu tinha cinco, seis, dez chamadas para fazer num dia, e eu era um, eu digo, só um pouquinho cara, eu não tenho como dar conta... não tem condições, eu estou chegando no limiar, não dá, tanto é que, um dia, eu cheguei na empresa, eu estava assim, eu não conseguia parar de chorar praticamente.” (Trabalhador, A. L., técnico de suporte, 2017)

Os relatos de sofrimento com o trabalho são permeados pela descrição da atividade, dos pontos de vista da jornada e da intensidade laborais demandadas pela forma de gestão da empresa: “*eu fiquei praticamente um mês tirando plantão sozinho, ou seja, de domingo a domingo, então tu não tinha hora, então tu estava em casa e daqui a pouco o telefone tocava... e eu entrava noite adentro trabalhando, para, no outro dia, acordar, estar de pé*” (Trabalhador, A. L., técnico de suporte, 2017). Ele relata que não tinha horário e que precisava viajar a qualquer momento e, associado a isso, havia a ausência de contrapartida salarial e a dificuldade para construir um projeto pessoal de vida: “*Minha qualidade de vida fica aonde? Eu vou ser pai de que jeito?*” (Trabalhador, A. L., técnico de suporte, 2017). A empresa oferecia carro zero, telefone corporativo, plano de saúde, Participação nos Lucros e Resultados (PLR), mas, desde que foi vendida para uma multinacional, a satisfação no trabalho diminuiu muito e “*os caras começaram a cortar tudo, e meta, meta, meta.*” (Trabalhador, A. L., técnico de suporte, 2017). Além disso, esse entrevistado narra que a rotina extenuante das metas era cumulativa, que a exigência era diária e que o telefone tocava o tempo todo:

“[...] aquela pressão psicológica... aí tu vai me dizer, mas tu é um fraco, tu não conseguia lidar com pressão, meu querido, eu queria um dia tu do meu lado trabalhando para ver o que é pressão, para entender o que é lidar com um cara... eles não paravam para te ouvir, para escutar.” (Trabalhador, A. L., técnico de suporte, 2017)

Sobre a relação entre as grandes corporações e as empresas locais, observa-se que, no que tange à propriedade, são pequenas empresas locais, mas, dadas a integração tecnológica e a centralização administrativa, operam com empresas transnacionais. Nos elos intermediários das cadeias produtivas das transnacionais, reduzem-se custos trabalhistas, precarizando contratos, desregulamentando o mercado de trabalho, promovendo informalidade, terceirização e subcontratação: “Assim, entende-se o vertiginoso crescimento das pequenas e microempresas no capitalismo contemporâneo” (WOLFF, 2014, p. 143).

A situação apresentada nesses relatos leva a retomar o seguinte trecho da obra de Rosso (2017, p. 88):

Nenhum indivíduo toma sozinho a decisão de quantas horas de sua vida vai dedicar ao trabalho. Os indivíduos trabalham a carga laboral que a sociedade lhes impõem ou apresenta como aceitável para aquele momento histórico. O tempo da vida das pessoas gasto em trabalho resulta de enfrentamentos sociais gigantescos, pois as camadas dominantes, política e economicamente, colocam sobre os ombros dos assalariados o máximo que podem de horas de trabalho. A luta por libertar-se do trabalho necessário é uma luta constante e invisível, que escapa aos olhares atentos da academia e dos meios de comunicação. As pessoas, entretanto, percebem em seu corpo os impactos do exercício cotidiano do labor.

Outro trabalhador traz relatos muito semelhantes sobre a dinâmica laboral, especialmente no que concerne à ausência de horário estipulado para a jornada e à disponibilidade e prontidão para o trabalho – aspecto da “servidão” contemporânea, ao qual Antunes (2018) se refere:

[...] ali eu fiquei um ano e meio digamos em pânico, não tinha horário, era três horas da manhã ligava para o meu celular para me acordar, para me passar um determinado problema para mim sair e viajar para resolver, por questão disso, não tinha horário, então tu não estava nem descansado, eu chegava em casa tinha que ficar com o celular aqui... Nunca relaxava, eu não sabia o que ia acontecer, estava vindo para casa o celular tocava, tinha que voltar para pegar o carro, então esse daí eu entrei em pânico, e foi na época que o meu filho recém tinha nascido, daí tudo envolve, tu quer está junto, tu quer estar em casa ajudando a esposa e não podia, estava viajando. (Trabalhador, G. R., desenvolvedor de software, 2017)

Esse trabalhador afirma que chegou a um nível de esgotamento – na época, atuando no suporte técnico – que não estava aguentando mais, então pediu demissão e procurou um novo caminho: “o meu trabalho naquele período ali de crise foi horrível, digamos, hoje não, hoje é tranquilo” (Trabalhador G. R., desenvolvedor de software, 2017).

Comparando os relatos sobre a experiência com a flexibilidade, percebe-se uma dualidade entre os trabalhadores, com respeito às questões das tarefas e das jornadas mais flexíveis. Nos relatos indicados, sobretudo os da seção anterior, tais experiências, apesar da intensificação do trabalho, são vividas, parcialmente, de modo mais positivo, enquanto, nas últimas narrativas, a flexibilidade é vista como ampliação da jornada laboral e como imposição adoecedora.

Sobre esse aspecto, observa-se o aumento das clivagens nessa “nova configuração da classe trabalhadora”, que se torna mais heterogênea e complexa (ANTUNES, 2005, p. 31). Bridi (2014) destaca as contradições frequentes no setor de TI, que incluem a presença simultânea dos bem e mal remunerados, dos instáveis e estáveis, dos criativos e monótonos. O “setor é fértil em dualidades... Não se tem, portanto, uma realidade homogênea nesse setor. Entretanto, captar as dualidades e sua heterogeneidade exige um pensamento analítico atento ao que é singular e novo, mas também para o que se repete e é extensivo na economia capitalista”. (BRIDI, 2014, p. 301)

A posição na divisão sociotécnica do trabalho não é o único fator que define as condições laborais, mas, entre os interlocutores, aparece como um dos aspectos decisivos, em razão de que, se os baixos salários representam um problema comum a todos, as condições de trabalho são mais precárias para aqueles que operam em empresas que prestam serviços de suporte e de manutenção, aos quais não se aplicam as virtudes dos novos modelos de gestão laboral.

Os padrões de organização e de gestão narrados pelos trabalhadores da manutenção e do suporte vão no sentido inverso aos da gestão moderna e avançada, que se espera ver empregada por empresas de TI, isto é, uma relação em equipe mais horizontalizada, flexível e democrática, baseada no diálogo, na autonomia e na troca de conhecimentos, como condição para criação. Em razão disso, as empresas solicitam a contribuição dos trabalhadores. Nesse sentido, o modelo que concebe o espaço de trabalho como um misto de entretenimento – com *puffs*, com frigobares de bebidas, com *videogames*, com *ping pong*, com sinuca, com conversas nos cafés – vem em oposição às posturas retrógradas e verticais do tipo de ambiente laboral tradicional, por meio do qual as chefias são comparadas a “*capitães do mato*” (Trabalhador, T. H., engenheiro de *software*, 2018), que impõem horários rígidos e que cobram que os trabalhadores entreguem códigos o dia inteiro, ignorando o tempo da criação e produzindo estresse e insatisfação. Os trabalhadores criticam o formato tradicional de gestão, caso de um dos entrevistados em relação a uma das empresas que já trabalhou:

[...] *um perfil antigo... Tem que dar uma chicotada... você tem que fazer, não sei o quê, eu falei para eles, ah, mas se mandar nós limpar banheiro temos que limpar banheiro, se eu mandar limpar banheiro vocês vão ter que ir, mas era assim, um troço que eu chamo de baixo nível, entendeu, para uma área, assim, extremamente desnecessário, fora de contexto... o bom senso fica esquecido nesse meio tempo.* (Trabalhador, H. E., técnico de sistemas, 2017)

Algumas empresas utilizam ferramentas/*softwares* para gerenciar o trabalho. E, quanto aos dispositivos, entre os mais usuais no dia a dia se destacam WhatsApp, Facebook, e-mail, voltados tanto ao contato entre trabalhadores quanto destes com chefias e clientes. Utiliza-se computadores e celulares *full time*. Em uma das empresas de TI, o interlocutor informou que ocorre o sistema de trabalho em *coworking* (“espaço comunitário”). As formas de contratação também são diversas nessas empresas: estágios, celetistas, *freelancers* e pessoas jurídicas (PJ). Contudo, entre os entrevistados, a maioria tinha carteira assinada. Por meio dos dispositivos que acompanham o trabalho, verifica-se um controle bastante eficiente em termos de produtividade.

Um controle remoto faz com que os trabalhadores sejam alcançados, pela empresa, a qualquer momento, podendo promover “formas organizacionais regressivas, que podem se valer de certos empregos de tecnologias” (LOJKINE, 1995, p. 37). Nesse particular, as tecnologias cumprem um papel fundamental. O controle do trabalho foi transferido para a máquina e, desse modo, o sistema informático permite suprimir o antigo trabalho de supervisão (WOLFF, 2009). Conforme Zarifian (2002), o computador propicia economia de pessoal de controle, portanto, economia nos salários e nos fatores de tensão social. Assim, a tecnologia da informática significa uma oportunidade de aperfeiçoamento do poder disciplinar, quer dizer, ao mesmo tempo em que permite suavizar a disciplina imposta ao trabalhador, possibilita acompanhar e registrar todos os seus atos de trabalho. Por esse meio, “ganha novo alcance uma tradicional forma de controle do trabalho: por objetivos e resultados... O indivíduo circula ‘ao ar livre’, mas um feixe o retém e orienta – o feixe das transmissões de informação e de comunicação” (ZARIFIAN, 2002, p. 27). Os computadores, a internet, o telefone e os celulares perfazem uma “dominação distanciada, mas que opera com tanta força, que exerce um efeito de advertência permanente sobre o assalariado” (ZARIFIAN, 2002, p. 30).

Uma das palavras de ordem no âmbito da TI é a flexibilidade, a qual se contrapõe à ideia de empresas tradicionais, com suas formas de gestão mais rígidas. Nesse aspecto, a questão da jornada é um dos elementos mais reportados, valorizando-se a empresa que não impõe horários muito rígidos: “*se tu chegar e fazer as tuas coisas, tá tudo ok, eles são bem flexíveis com horários*” (Trabalhador C. A., desenvolvedor de *software*, 2018). Nesse caso, o horário é flexível, mas a jornada é cumprida integralmente. Um dos trabalhadores comenta que, por conta própria, fez um aplicativo para controlar a respectiva jornada laboral: “*Eu fiz um pra... controlar minhas horas aqui, quanto tempo tô trabalhando, quantas horas tenho sobrando, faltando*” (Trabalhador C. E., desenvolvedor de *software*, 2018).

O *home office* aparece como favorável, mas apenas pontualmente, pois, no geral, é entendido como uma forma menos importante e reconhecida de trabalho tanto no caso da empresa quanto da família. Quando envolve o cliente, também funciona como se o trabalhador estivesse disponível na maior parte do tempo e em qualquer horário, assim, são enviadas mensagens a todo momento, o que não permite que o funcionário se desligue do trabalho.

O *home office* é apontado como problemático em razão da perda de controle sobre a jornada. No caso do suporte e da manutenção, os trabalhadores ficam em casa, esperando serem chamados. Um dos interlocutores conta que, numa das empresas em que trabalhou (que prestava serviço para McDonalds, Correios, judiciário etc.), tinha que fazer plantões no sábado e no domingo e viajar para atender a todo o estado, mas a empresa não pagava de modo adequado: “*era um pouco complicado, a parte pessoal lá era meio difícil, bastante, inclusive eu acho que eles eram até bem retrógrados pelos padrões de hoje, até pelo tratamento com o próprio funcionário*”. (Trabalhador, H. E, técnico de sistemas, 2017).

A flexibilidade de horário de trabalho é ainda mais significativa no caso dos trabalhadores que atuam nos próprios projetos individuais, como os desenvolvedores. Um dos interlocutores afirma que tem um cargo no serviço público e que desenvolve seus sistemas, depois do expediente.

Eu não tenho hora, quando algum cliente quiser falar comigo eu sempre atendo, pode ser de noite, onze da noite, meia noite, na hora que eu ver eu atendo, porque é o diferencial... Muitos eu ganho por isso, por eles saberem que eles podem fazer contato comigo a hora que for, se me ligarem na madrugada eu atendo eles, o horário que utilizam mais sistema é à noite, um horário noturno que os servidores estão ali com jogos, durante o dia ninguém joga, então não é no horário que eles precisam, então a hora que eles precisarem de noite, qualquer hora que for, de madrugada eu dou um feedback para eles. (Trabalhador, J. U., analista de TI, 2017)

No que diz respeito à jornada – novamente, de trabalhadores de manutenção e de suporte –, há relatos de casos extremos, como este:

[...] eles querem faturar, a empresa não pode parar, por isso que hoje em dia meu telefone fica ligando sempre, muitas vezes eu tenho que ir na empresa de madrugada, caiu o servidor, deu algum problema tem que ir lá, porque daí a empresa liga e tem que ir lá resolver. (Trabalhador L. U., suporte técnico em informática, 2017)

O atendimento remoto a clientes também é usual em relatos de excessos laborais:

[...] tu instala o aplicativo pelo celular mesmo... tu pode estar na rua na parada de ônibus e acessar o cliente, muitas vezes acontecia, eu estava no aeroporto esperando o avião e daí meu gerente me ligava, deu um problema num cliente, me aguarda um pouquinho então, pegava o Smartphone ali, acessava o aplicativo de envio e resolvia

o problema do cliente, pela internet hoje em dia tu resolve o problema certo, só se for um problema físico, se for um problema físico no micro, no computador aí tu não consegues resolver, mas ele estando online, acessível para ti tu consegues resolver (Trabalhador, L.U., suporte técnico em informática, 2017).

A flexibilidade, do ponto de vista da empresa, supõe que se atenda às demandas dos clientes, num setor de serviços, cujas mercadorias são imateriais e ligadas aos usuários. Dito de outro modo, em muitos casos, vende-se o produto e a manutenção, vinculando os clientes à empresa por meio desses serviços. Somada a esses aspectos, fortalece-se a noção de que a gestão precisa motivar os gostos pelo trabalho e pela cooperação com os colegas numa dinâmica mais condizente com a lógica da criatividade e da distribuição das horas da jornada em empreendimentos de tecnologia.

6. ENGAJAMENTO LABORAL E A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

Na atual composição do mundo do trabalho, o engajamento subjetivo do trabalho se tornou ainda mais imprescindível do que outrora, requerendo uma maior “necessidade da ‘captura’ da subjetividade do trabalho vivo pelos ditames da produção de mercadorias” (ALVES, 2011, p. 46). Assim, fazem-se cruciais, para a gestão, os engajamentos intelectual e afetivo e o envolvimento positivo com os valores da empresa.

Os mecanismos de cooperação e de envolvimento subjetivos são fundamentais num contexto, no qual a dimensão cognitiva do trabalho permite ampliar os “... mecanismos da geração do valor, aumentando também os modos de controle e de subordinação” (ANTUNES, 2005, p. 18). Na empresa enxuta, o *savoir-faire* é retransferido para o trabalho, ampliando a “interação entre a subjetividade que trabalha e a nova máquina inteligente” (ANTUNES, 2005, p. 37). Ampliam-se, assim, a mobilização da inteligência e a participação dos trabalhadores, daí a importância do espaço-tempo aberto à subjetividade, à individualidade e aos *feedbacks*, que dinamizam as transformações tecnológicas, organizacionais e gerenciais.

A tecnologia digital demanda qualificações mais mentais e desmaterializadas do que manuais, contudo um trabalho imaterial não é necessariamente mais reflexivo. Nesse sentido, Bianchetti (2008, p. 109) aponta para um paradoxo, que pode vir a ocorrer, envolvendo os trabalhos manual e intelectual: “um trabalho mental, em que não se pensa, contrapondo-se a um trabalho manual, em que o pensamento é muito necessário”.

O trabalho imaterial, o conhecimento e a informação passaram a ser ainda mais decisivos para o capitalismo e, aqui, a inovação emerge como principal fator de valorização. Por isso, afirma-se as importâncias da cooperação, do trabalho coletivo e da comunicação horizontal (ROSENFELD, 2006). Com a generalização do trabalho imaterial, ocorrem maiores envolvimento da personalidade, da imaginação, da capacidade comunicativa, da criatividade e do engajamento intelectual do trabalhador.

Ao mesmo tempo que precisa cada vez mais deste trabalho intelectual nas constantes buscas por inovação e por racionalização, é da própria dinâmica do capital “buscar saídas para escapar desta dependência” (BIANCHETTI, 2008, p. 172) e, assim, reduzir o poder do trabalho, voltando-se à “incorporação de conhecimentos de informações e habilidades trabalhadoras em elementos de capital fixo” (TAUILE, 2001, p. 122). É uma dinâmica que se apresenta com nitidez no trabalho mais qualificado das TI e da automação, pois “ao programar, o programador está criando condições objetivas para que suas atividades em si sejam programadas” (TAUILE, 2001, p. 125). Nesse particular, conforme Huws (2009, p. 50), “alguns processos são

taylorizados e requerem menos qualificações, outros tornam-se mais complexos e requerem múltiplas qualificações”.

O conhecimento de todos os que operam na empresa é importante para a produção, porém não se pode obscurecer o fator trabalho, o qual está muito além do conhecimento. O trabalho é atividade que mobiliza o corpo e as capacidades física, psicológica e cognitiva e que implica relações entre trabalhadores e chefes, assim como articulações com os meios de produção. Por mais que os processos sejam automatizados, não se pode entender a produção sem trabalho, considerando-se que “*el trabajo es también relación laboral capitalista, que supone un conflicto estructurado o potencial*” (TOLEDO, 2014, p. 83).

O trabalho imaterial associado a computadores, a celulares, a aparelhos, a sistemas de comunicação “tende a romper o padrão dos tempos de trabalho separado nitidamente dos tempos de não trabalho. As fronteiras passam a ficar mais difusas e o tempo de trabalho invade os tempos de não trabalho, afetando a vida individual e coletiva” (ROSSO, 2008, p. 35). A inovação – de processos, de produtos e de serviços – se tornou a principal estratégia competitiva das empresas: “a materialização, leia-se reificação do saber tácito, proporcionada pelos *softwares* incide diretamente na capacidade competitiva da empresa” (WOLFF, 2009, p. 103), e o desafio, para a empresa, é valorizar os conhecimentos disponíveis na organização e fora dela: “É desse modo que ocorre o processo de transformação do conhecimento em dado que, dessa forma, converte-se em matéria-prima (*softwares*) e passa a fazer parte do processo de valorização do capital” (WOLFF, 2009, p. 103).

O ideal, do ponto de vista empresarial, é uma situação, na qual a força de trabalho nunca fique improdutivo: “O uso de novas tecnologias também é uma oportunidade para aumentar a pressão sobre os assalariados” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 275). Quer dizer, as tecnologias eliminam os espaços fora do controle, por exemplo, no caso do uso de câmeras, as quais representam uma vigilância constante. A polivalência com igual salário é utilizada, pela gestão, como maneira de aumentar a intensificação do trabalho, assim, para os assalariados manterem seus níveis de vida, “precisam trabalhar mais” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 279).

A noção de intensidade tem a ver com empenho, com engajamento, com maior gasto de energia, com carga adicional de trabalho, com desgaste e fadiga acentuada, com maiores esforços, ou seja, tem a ver com mais trabalho. A intensidade precisa ser pensada por intermédio de um conjunto de indicadores físicos, intelectuais, emocionais e relacionais. Além disso, envolve as dimensões mental, relacional, psíquica, afetiva e emocional, isto é, um conjunto de expectativas, que demanda mais envolvimento com o trabalho. No capitalismo contemporâneo, verificam-se “novas demandas feitas sobre o corpo e o espírito do trabalhador” (ROSSO, 2008, p. 39), as quais passam por “exigências de velocidade, de agilidade, de ritmo, de polivalência, de versatilidade, de flexibilidade, de acúmulo de tarefas e de busca incessante por mais resultados” (ROSSO, 2008, p. 43).

A dinâmica do acúmulo de tarefas – multitarefas – representa uma rotina de exaustão, como no relato: “*era preparado para tudo... no forro, colocando uma antena, desce de lá, vai mexer na impressora, agora tu vai formatar um computador, agora tu vai passar no cabo, agora vai mexer num nobreak, rede elétrica*” (Trabalhador, A. L., suporte técnico, 2017). As práticas intensificadoras se dão nos trabalhos material e imaterial, e as tecnologias também trazem impactos, fazendo com que o trabalhador tenha que se envolver ainda mais nas dimensões do conhecimento, da emoção e da inteligência. Para garantir esta intensificação do trabalho, que tem base, em grande medida, no engajamento dos trabalhadores, sublinham-se as estratégias

empresariais para produzir uma identidade entre trabalhador e empresa, pois é desta que, em grande parte, depende a afinidade, a qual permite maior produtividade. Nesse particular, destacam-se relatos sobre o sentido de pertencimento à empresa:

[...] uma das características que eu mais valorizo acho que eu aprendi a valorizar aqui, na xxx, é o sentimento de “pertencer” sabe? De se sentir parte de algo e de dar o máximo pra junto com toda empresa alcançar o objetivo comum de todos, assim. Então, o interesse, o sentimento de fazer parte de algo, é uma das características que eu mais valorizo. (Trabalhadora, C.T., gerente de projetos, 2018)

Segundo um dos relatos, a empresa valoriza o time de funcionários e avalia o trabalhador de três em três meses, sendo que o salário pode subir conforme o desempenho. No caso narrado, quando o trabalhador viajou e estudou inglês, a empresa o retribuiu com um aumento no salário, por isso ele afirma: “*Eu nunca tô na zona de conforto*” (Trabalhador, T. H., engenheiro de *software*, 2018). Faz-se presente a ideia de “vestir a camiseta da empresa” – fazer horas extras e trazer opções e melhorias –, mas também se coloca a necessidade de retribuição em termos de aprendizados e de rendimentos. Essa identificação com a empresa – ou a falta dela, nos casos dos trabalhadores que relatam situações laborais opressivas – repercute no distanciamento e no desconhecimento das entidades de classe que representam esses trabalhadores. Não há participação em sindicatos e em entidades coletivas, embora exista o reconhecimento do papel que a entidade poderia ter:

*[...] existe um sindicato em São Paulo, mas, sendo bem sincero, esse sindicato serve só pra tirar dinheiro porque não funciona pra nós. Se funcionasse o sindicato tava brigando em Santa Maria com todas as empresas que pagam um salário mínimo pra um desenvolvedor... Tu não consegue viver dignamente com um salário mínimo... Mas paga o salário mínimo sendo que tu tira muito mais, que a empresa tira muito mais usando o recurso que esse desenvolvedor retorna pra empresa é um absurdo, então se o sindicato realmente funcionasse o sindicato estaria brigando, assim como o sindicato dos professores briga e outros sindicatos são fortes. (Trabalhador, T. H., engenheiro de *software*, 2018)*

Conforme Rosenfield (2006), teoricamente, o trabalho informacional baseado em conhecimentos, em razão de seu caráter imaterial, permitiria maior autonomia e reduziria “as possibilidades de controle externo assim como um maior investimento e liberdade pessoais na execução dos processos necessários para a construção de um produto imaterial” (ROSENFELD, 2006, p. 234). Contudo, a autora destaca que é comum trabalhar a qualquer momento e que há muitas formas de monitoramento eletrônico e por resultados, uma vez que muitas das tarefas das TIC, dado o fato de serem pré-estruturadas, monótonas, repetitivas e pouco criativas, resultam num “taylorismo informacional” (ROSENFELD, 2006, p. 239), sendo muitas vezes mal remuneradas e de reduzido reconhecimento: “o trabalho repetitivo e monótono não é apanágio do trabalho produtivo industrial. Além disso, trabalho imaterial não é sinônimo de trabalho criativo, as TICs facilitam a utilização de tarefas pré-estruturadas que só necessitam ser ‘preenchidas’” (ROSENFELD, 2006, p. 241).

A inovação tem se tornado chave para a competitividade empresarial, sendo uma das razões para o protagonismo do setor de TI: “No plano interno das empresas, a transformação da informação em dados – isto é, em linguagem de máquina (os *softwares*), própria da tecnologia informática –, permite promover rápidas inovações nos seus processos e produtos” (WOLFF, 2009, p. 90). Essa dimensão da “TIC exige uma maior integração entre as áreas de planejamento e de operação (inclusive burocrática), de modo a visibilizar um rápido

e eficiente lançamento de novos produtos e serviços no mercado” (WOLFF, 2009, p. 91). A divisão taylorista-fordista entre concepção-execução “impede o fluxo... da nova matéria-prima, promovida pela maquinaria informática: a informação” (WOLFF, 2009, p. 102), o que impõe uma reconfiguração da divisão técnica do trabalho no interior do espaço laboral. No âmbito do trabalho informacional, surgem novas qualificações nas empresas de ponta, que, no instante seguinte, precisam ser enquadradas (reificação do trabalho vivo), ou seja, perdem em autonomia e em criatividade. O conhecimento passa para a máquina e ocorre um afastamento da subjetividade do trabalhador, numa tentativa do capital de se independentizar da força de trabalho. No âmbito da TI, esse trabalho morto se coloca na forma de dados e/ou de *softwares*.

O trabalho não se torna necessariamente mais criativo, pois ele permanece, em grande medida, operacional, isto é, há uma pequena “elite tecnológica” e outros, que alimentam o que essa elite produz. O conhecimento intelectual é transformado em informação, logo o que está em questão, com a inserção do trabalho informacional no processo de produção, é a reificação do conhecimento.

Para esta dinâmica laboral, a flexibilidade se coloca como fundamental tanto no caso da jornada quanto no processo de trabalho, favorecendo, como uma das principais estratégias de gestão, que os trabalhadores dialoguem entre si: “*Não é um fala o que o outro vai fazer e aí é isso aí. A gente discute junto, monta uma ideia, monta um planejamento e aí segue. É bem horizontal*” (Trabalhador C. A., desenvolvedor de *software*, 2018). No mesmo sentido: “*todos aqui dentro, de uma forma ou de outra, sabem como o negócio funciona... a gente tem que saber do todo, tem que tá por dentro do contexto, porque isso impacta nos meus resultados*” (Trabalhadora C. T., gerente de projetos, 2018). Ou ainda: “*é mais uma colaboração do que um dá a ordem e o outro obedece, sabe? Tem mais uma conversa, em si. ‘ah, a gente tá planejando fazer tal coisa. O que que tu acha? O que que vocês acham?’ Pra depois tomar aquela decisão*” (Estagiário J. O., desenvolvedor de *software*, 2018). Expresso em outros termos, tem-se uma dinâmica de gestão horizontalizada, que favorece a troca de saberes, indicando o fundamento dessa produção predominantemente imaterial, associada à cooperação intelectual, que se baseia em relações de proximidade entre trabalhadores – um dos aspectos decisivos da flexibilidade.

A flexibilidade significa uma prática e um conceito, com significados e desdobramentos variados nas rotinas, nos horários, nos contratos, nos espaços, nas funções, nas remunerações, entre outros aspectos. No caso dos interlocutores dessa pesquisa, a flexibilidade diz respeito a várias características, que visam atender às necessidades e às flutuações de demanda das empresas: a) funcional – flexibilidade, associada a múltiplas tarefas e responsabilidades, requerendo adaptação constante; b) formativa – que se conecta à questão funcional, em que os trabalhadores são constantemente demandados por novas habilidades, exigidas pelos diferentes projetos; c) espacial – podendo trabalhar na empresa e em *home office*, o que pode significar em casa ou em algum outro lugar; d) remuneratória – no caso em que há salários e comissões, participações nos lucros, bônus, incentivos (remuneração incerta/instável); e) contratos –celetistas, mas, também, de prestação de serviço, de *freelancer*, de Pessoa Jurídica, de consultoria, de estágio, de autônomos terceirizados; f) e de jornada – associada a horas-extras, a horários atípicos, como noturnos e em finais de semana e feriados, dentro de uma lógica de produtividade invisibilizada, que adentra nos tempos de lazer e de descanso.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A cadeia da TI é um caso exemplar de organização descentralizada e concentrada, ao mesmo tempo. Trata-se de uma “... rede, que tem um centro assinalado pelo monopólio do mercado das ditas ‘inovações revolucionárias’ e ‘radicais’” (WOLFF, 2014, p. 142). No topo

da cadeia, as transnacionais desenvolvem *softwares* e são detentoras dos *copyrights system*, enquanto o direito de uso é adquirido ao longo das cadeias de produção. As empresas menores se concentram, de modo geral, nos processos mais simples e rotineiros, associados às corporações desenvolvedoras de tecnologias avançadas. Isso não significa propriamente minimizar os lugares da criatividade e da inovação, mas, considerando esses aspectos, observam-se, nos relatos dos trabalhadores, que a gestão mais flexível da inovação nos processos de trabalho aponta para inovações técnicas pontuais e esporádicas, seguidas do aperfeiçoamento do que foi “inventado” uma vez. Assim, as narrativas se referem a um momento de maior inventividade – o desenvolvimento do *software* e de um processo – e, a seguir, vêm as atualizações e as alterações no projeto inicial, considerado o principal da empresa. Todavia, apesar do processo de reificação do intelecto humano (nos dados e nos *softwares*), é ainda no trabalho vivo que estão as principais possibilidades de manutenção e de ampliação de qualquer trabalhador dessas empresas.

Na perspectiva das empresas, as competências que compõem a lógica da empregabilidade são flexíveis, assim como precisam ser flexíveis os contratos, as jornadas e a gestão do trabalho. Os trabalhadores se veem compelidos a estar sempre na busca por ampliar o próprio portfólio, de modo a escapar da obsolescência dos saberes, das técnicas e das competências. A flexibilidade se tornou a solução, que permite reduções de custos e aumentos da produtividade para o capitalismo contemporâneo.

Os interlocutores desta pesquisa são trabalhadores com alta escolaridade e membros de uma cultura profissional que valoriza os saberes técnicos informacionais. Os *nerds* de outrora são os trabalhadores informacionais de hoje, que se incorporaram a um trabalho profundamente especializado e técnico, mas que nem sempre corresponde à inovação, à criatividade e à autonomia. Preparados nas instituições acadêmicas para ocupar boas posições no mercado da TI, esses trabalhadores encontram um cenário caracterizado por quebras no que diz respeito às estruturas, às condições, ao ritmo e à intensidade laborais. Sendo assim, as posições na divisão sociotécnica, o porte dos estabelecimentos, a cultura da empresa, entre outros, influencia nos recursos e nos bens – materiais e simbólico – a que esses trabalhadores terão acesso no segmento da TI. Se a flexibilidade é um conceito presente na vida de todos esses profissionais, seus impactos e efeitos são marcados por profundas clivagens no segmento da tecnologia informacional.

O mundo dos negócios tem buscado construir imagens de empresa como espaços de liberdade, de criatividade, de individualidade e de democracia. Nesse horizonte, pretende-se mobilizar e trazer o trabalhador para a órbita da empresa, substituindo a ideia de subordinação laboral pelas de autonomia e de independência. Na lógica neoliberal, os direitos laborais soam como limitações aos atos de criar e de inovar, fazendo parte de uma “mentalidade antiga” associada a um pensamento retrógrado, em que há a incapacidade de compreensão dos rumos do progresso e do desenvolvimento. No polo do trabalho, as demandas por rendimento, por dedicação e por engajamento se convertem em exigências de mais energia, despendida como tempo de trabalho, ou seja, em intensificação e prolongamento das jornadas laborais. Aprende-se que é preciso envolvimento e dedicação, sob pena dos trabalhadores serem considerados improdutivos e inadequados para o crescimento da equipe. Nesses termos, fraquezas e problemas que impactam inversamente no rendimento não emergem de modo aberto, uma vez que criam impurezas nos planos harmônico e conciliatório de uma suposta comunidade empresarial. A respeito das críticas ao trabalho, são bem-vindas somente aquelas que representam pequenos reparos na arquitetura montada para o funcionamento das modernas atividades das empresas tecnológicas – um moderno que, do ponto de vista do trabalho, não raramente tem forma de antigo, sobretudo no que diz respeito à relação entre flexibilidade e ampliação e intensificação das jornadas laborais, sem equivalente recompensa salarial.

BIBLIOGRAFIA

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho? *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BIANCHETTI, Lucídio. **Da chave de fenda ao laptop**: Tecnologia digital e novas qualificações: desafios à educação. Florianópolis: Ed. UFSC, 2008.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

BOURDIEU, Pierre; CHAMBOREDON, Jean-Claude; PASSERON, Jean-Claude. **O ofício de Sociólogo**: Metodologia da pesquisa na sociologia. Petrópolis: Vozes, 2005.

BRAGA, Ruy. A vingança de Braverman: o infrataylorismo como contratempo. *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

BRIDI, Maria Aparecida. O setor de tecnologia da informação: o que há de novo no horizonte do trabalho? **Política & Trabalho**. Revista de Ciências Sociais, n. 41, pp. 277-304, outubro de 2014.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. A era da informação: economia, sociedade e cultura. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

HOLZMANN, Lorena. A dimensão do trabalho precário no Brasil no início do século XXI. *In*: PICCININI, Valmiria et al., (Org.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea**: persistências e inovações. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006.

HUWS, Ursula. A construção de um cibertariado? Trabalho virtual num mundo real. *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). **Infoproletários**: degradação real do trabalho virtual. São Paulo: Boitempo, 2009.

LEITE, Márcia de Paula. Prefácio. *In*: BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos. **Flexíveis, virtuais e precários?** Os trabalhadores em tecnologias de informação. Curitiba: Ed. UFPR, 2018.

ROSENFELD, Cinara. Autonomia no trabalho informacional: liberdade ou controle? *In*: PICCININI, Valmiria et al., (Org.). **O mosaico do trabalho na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 2006.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade**: Os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

ROSSO, Sadi Dal. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

RODRIGUES, Maria; MOTIM, Benilde. Trabalho, autonomia e identidade entre os desenvolvedores de software: uma análise sobre a 'natureza' e as condições de trabalho em TI. *In*: BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos. **Flexíveis, virtuais e precários?** Os trabalhadores em tecnologias de informação. Curitiba: Ed. UFPR, 2018.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 1999.

TOLEDO, Enrique de la Garza. ¿Innovación y Aprendizaje Tecnológicos sin Trabajo? Crítica de las teorías de innovación y aprendizaje neoschumpeterianas. *In: Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*, ano 19, n. 31, p. 71-106, 2014.

ZARIFIAN, Philippe. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. **Novos Estudos**, n. 64, 2002.

WOLFF, Simone. Desenvolvimento local, empreendedorismo e “governança” urbana: onde está o trabalho nesse contexto? **CADERNO CRH**, Salvador, v. 27, n. 70, p. 115-130, jan./abr. 2014.

WOLFF, Simone. O ‘trabalho informacional’ e a reificação da informação sob os novos paradigmas produtivos. *In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 89-112.

Recebido em: 06/05/2021

Aceito para publicação em: 27/03/2023